Två expertrapporter till EU 96 - kommittén

Jämställdheten i EU

Spelregler och verklighetsbilder

SOU 1996:43

A: Ref KB
OCC

Statens offentliga utredningar
1996:43
Utrikesdepartementet

Jämställdheten i EU

Spelregler och verklighetsbilder

Två expertrapporter till EU 96-kommittén
Stockholm 1996

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 91 90

NORSTEDTS TRYCKERI AB
Stockholm 1996

ISBN 91-38-20219-0
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Utrikesdepartementet

Enligt Maastrichtfördraget skall EU-länderna under 1996 sammankalla en konferens med företrädare för medlemsländernas regeringar. Konferensen skall undersöka vilka bestämmelser i fördraget som behöver ändras för att de mål som står angivna där skall kunna uppfyllas. Den här översynen av fördraget skall också äga rum med sikte på att EU skall utvidgas med ett antal länder som vill bli medlemmar, främst i Central- och Östeuropa.

Regeringen tillsatte den 9 mars 1995 en parlamentarisk utredning inför 1996 års regeringskonferens (Dir. 1995:15). Kommittén har antagit namnet EU 96-kommittén. Ordförande är riksdagsman Björn von Sydow (s). Övriga ledamöter är Berit Andnor (s), Birgit Friggebo (fp), Siv Holma (v), Göran Lennmarker (m), Berit Löfstedt (s), Helena Nilsson (c), Mats Odell (kds), Marianne Samuelsson (mp), Yvonne Sandberg-Fries (s), Sten Tolgfors (m).

I kommitténs sekretariat ingår departementsrådet Ingrid Larén Marklund (huvudsekreterare), docent Gullan Gidlund (sekreterare) och redaktör Anders Bolling (pressekreterare).

Kommittén har uppdraget att dels låta göra utredningar om viktigare sakfrågor som kan komma att behandlas vid regeringskonferensen, dels stimulera den offentliga debatten kring regeringskonferensens huvudfrågor och ge företrädare för olika åsiktsriktningar utrymme att argumentera för sina uppfattningar.

Expertrapporter

Inom ramen för den första huvuduppgiften har EU 96-kommittén givit experter inom främst statsförvaltning, universitet och forskningsinstitut i uppdrag att närmare analysera ett antal viktiga frågor som kan komma att behandlas under regeringskonferensen. En viktig målsättning med expertuppdragen har varit att bygga upp en kompetens i Sverige kring EU:s stora framtidsfrågor – inte minst i förhållande till övriga medlemsländer och EU:s institutioner. Därför har det krävts ett ganska brett utredningsfält. Uppdragen gäller i huvudsak följande frågekomplex:

- insyn och öppenhet,
- EU:s framtida utvidgning - såväl konsekvenser som genomförande (bl.a. behoven av anpassning, relationerna mellan små och stora stater och andra maktrelationer),
- subsidiaritetsprincipen,
- den demokratiska kontrollen (Europaparlamentets och de nationella parlamentens roller, maktbalansen mellan institutionerna och effektiviteten i beslutsfattandet),
- instrument för legitimitet (folkomröstningar och möjligheten att säga upp EU:s fördrag),
- EU-medborgarskap och mänskliga rättigheter,
- miljöpolitik,
- jämställdhet,

- regionalpolitik,
- gemensam utrikes- och säkerhetspolitik,
- rättsliga och inrikes frågor.

Sammanlagt presenterar EU 96-kommittén runt tjugo expertuppsatser.

Föreliggande skrift innehåller två rapporter, som behandlar olika aspekter av jämställdheten mellan män och kvinnor i EU. Den första, som är skriven av rådman Margareta Wadstein vid Stockholms tingsrätt, berör de formella aspekterna av jämställdhet och situationen i EU:s institutioner. Den andra, författad av filosofie doktor Maria Oskarson, statsvetenskapliga institutionen vid Göteborgs universitet, analyserar svenska kvinnors och mäns syn på EU. Författarna svarar själva för innehållet i sina rapporter.

Följande skrifter med expertuppsatser har också givits ut:

- SOU 1995:123, Subsidiaritetsprincipen i EU (Magnus Jerneck).
- SOU 1995:131, Enklare och effektivare. Om EU:s komplexitet och maktbalanser (Janerik Gidlund, Göran Lysén).
- SOU 1995:132, Utvidgning och samspel. EU:s östintegration ur historiskt och ekonomiskt perspektiv. Förhållandet småstat-stormakt: svenskt identitetsbyte (Mikael af Malmborg, Åke E Andersson, Bengt Sundelius).
- SOU 1996:6, Ett år med EU. Svenska statstjänstemäns erfarenheter av arbetet i EU (Statskontoret; projektledare Thomas Pålsson).
- SOU 1996:7, Av vitalt intresse. EU:s utrikes- och säkerhetspolitik inför regeringskonferensen (Gunilla Herolf, Rutger Lindahl).
- SOU 1996:15, Union för både öst och väst. Politiska, rättsliga och ekonomiska aspekter av EU:s sjätte utvidgning (Jan Åke Dellenbrant, Rutger Lindahl, Kaj Hobér, Claes G Alvstam, Ninna Rösiö).
- SOU 1996:16, Förankring och rättigheter. Om folkomröstningar, utträdesrätt, medborgarskap och mänskliga rättigheter i EU (Rune Premfors, Lena Stenwall, Ingrid Larén Marklund, Ulf Bernitz, Hedvig Lokrantz Bernitz, Fredrik Bergström).
- SOU 1996:42, Demokrati och öppenhet. Om folkvalda parlament och offentlighet i EU (Torbjörn Bergman, Gullan Gidlund, Magnus Isberg, Ulf Christoffersson, Nina Ersman).

Andra skrifter

Vid sidan av expertuppsatserna ger kommittén ut en serie småskrifter, som i mer allmän form presenterar olika problemområden inför regeringskonferensen och sammanfattar seminarier och hearingar som kommittén arrangerat. Dessa skrifter är gratis och distribueras bl.a. till landets alla bibliotek. Hittills har elva skrifter getts ut. De behandlar ämnen som EU:s tre pelare, unionens framtida utvidgning, institutionernas interna spelregler och debatten i andra EU-länder.

Stockholm i mars 1996

Ingrid Larén Marklund
Huvudsekreterare i EU 96-kommittén

Innehållsförteckning

Abstract till del 1 (kort sammanfattning på engelska) ... 7
1. EG-rätten och jämställdheten mellan kvinnor och män
Margareta Wadstein ... 9
Inledning ... 9
Jämställdheten inom EU:s institutioner ... 11
Allmänt om de anställdas villkor inom institutionerna ... 11
Europaparlamentet ... 14
Rådet ... 19
Kommissionen ... 21
EG-domstolen ... 28
Avslutande synpunkter ... 29
Kvinnors och mäns formella rättigheter enligt EG:s regelverk ... 31
Några utgångspunkter ... 31
Grundläggande drag i EG-rätten m.m. ... 32
Primärrätt ... 37
Sekundärrätt ... 38
Icke bindande rättsakter ... 40
EG-domstolens praxis ... 42
Artikel 119 ... 43
Likalönedirektivet ... 57
Likabehandlingsdirektivet ... 61
Direktivet om social trygghet ... 73
Mål mellan institutionerna och deras anställda ... 84
Tänkbara fördragsmässiga förändringar ... 86
Ändringsförslag som aktualiserats ... 88
Närmare om några tänkbara ändringsförslag ... 90
Regler i fördragstext om jämställdhet mellan kvinnor och män ... 90
Utveckling av avtalet om socialpolitik ... 96
Diskrimineringsförbud eller likabehandlingsregel i fördragstext ... 99
Sammanfattning ... 101
EG-domstolens domar i mål om könsdiskriminering ... 102
Förhandsavgöranden ... 102
Mål mellan EU-institutionerna och deras anställda ... 105
Mål mellan kommissionen och medlemsländer rörande fördragsbrott ... 106
Pågående mål ... 106
Referenser ... 107

Abstract till del 2 (kort sammanfattning på engelska) 110
2. Kvinnor, män och Europeiska unionen
Maria Oskarson 111
Rapportens uppläggning 113
Två modeller 113
Bakgrund — kvinnor och män som väljare 116
Folkomröstningen 117
Lika på olika plats 124
Konsekvenserna 128
Slutsatser 131
Referenser 132

Abstract

The report deals with the situation regarding equality between women and men within the institutions of the European Union, and the formal rights of women according to Community Law. It also touches upon possible changes of the Treaties in that area.

On the whole, women's situation within the institutions of the European Union is not very different from women's situation in the Swedish labour market. The rate of women in top positions, however, is lower than at least in the Swedish public sector. One of the explanations for the low rate could be that the social infrastructure, such as public child care facilities, is not sufficiently developed. Women to a large extent have to rely on the efforts made by the institutions themselves in that respect. The institutions also seem very hierarchic and bureaucratic. On the other hand, experience shows that formal rules are good for women. Formal rules, however, do not prevent decision-making from being prepared in informal networks, to which few women have access. Here, the situation is not very different from Sweden. Programs and plans for improving the situation for women within the institutions exist, which are as good and as concrete as the best plans of Swedish employers. This part of the report is based on facts presented by the institutions themselves. The European Court of Justice (ECJ) differs from the other institutions, in that no facts have been received from the administration of the personnel of the courts regarding the situation for women.

The ECJ for a long time was in the forefront in the work towards better conditions for women and, with a few exceptions, developed precedences that favoured efforts towards that end. Recently, this positive trend has changed or at least been temporarily stopped. The decision in *Kalanke* last autumn can be seen as an example, although it does not seem to create any problems for the Swedish legislation.

In Community Law, expressions such as "equal treatment" and "equal opportunities" are used with respect to women and men while notions such as "positive action" and "active measures to promote equality between women and men" are unknown. From a Swedish prespective, it is about time to introduce the latter notions in the Treaty of Rome, primarily by amending article 119, in order to explicitly make such measures possible. Article 119 should also include other aspects of employment, such as recruitment, promotion, managing and distribution of work and termination of employment. Paragraph 3 of article 6 of the Agreement on social policy is ambiguous and sholuld be deleted or amended. "Equal treatment" and banning sex discrimination is not enough to bring about change and de facto equality, but rather tends to preserve status quo. "Equality between women and men" could also be introduced into the Treaties as means and measures for the Union. The idea of mainstreaming — always taking gender into account — should also be reflected in the Treaties.

On the other hand, there seem to be areas of Swedish legislation that are not consistent with Community Equality Law. More specifically, the decisions of the ECJ in *Dekker*, *Marshall II*, *Roks* and *Megner*, are examples of cases that give reasons for further analysis

of Swedish provisions on sex discrimination in recruitment of pregnant women, sharing of damages in cases where more than one person suffered sex discrimination and budgetary considerations for the introduction of provisions aiming at cutting rights of part-time workers to unemployment benefits, which could mean unpermitted indirect discrimination against women.

1. EG-rätten och jämställdhet mellan kvinnor och män

Margareta Wadstein

Inledning

Ändamålet med denna uppsats är att studera jämställdhet mellan kvinnor och män inom EU:s egna institutioner samt att studera vilka formella rättigheter kvinnorna i medlemsländerna och i institutionerna har enligt EG-rätten. I uppdraget ingår också att belysa tänkbara fördragsmässiga förändringar.

Ända sedan tillkomsten av den Europeiska Ekonomiska Gemenskapen (EEG) år 1957 har likabehandling av kvinnor och män funnits med i EG:s regelverk. Romfördraget (RF) innehåller i artikel 119 krav på lika lön för kvinnor och män för lika arbete. Bakgrunden till artikeln är främst konkurrensskäl men även risken för s.k. social dumping. Artikeln är införd i RF under den nya rubriken Socialpolitik, utbildning, yrkesutbildning och ungdomsfrågor under underrubriken Sociala bestämmelser. Utrymmet för social lagstiftning, dit jämställdhetsfrågorna räknas, har enligt RF tidigare varit litet. Den s.k. sociala dimensionen i EG-rätten har blivit starkare, framför allt i och med Unionsfördraget i Maastricht år 1991. Det råder dock ingen enighet bland medlemsstaterna hur långt den sociala dimensionen skall drivas som en gemenskapsrättslig fråga. Det är framför allt Storbritannien som motsatt sig att de sociala aspekterna får en mer framskjuten roll i gemenskapsarbetet. Detta motstånd försvårar också möjligheterna att utveckla arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män vidare inom EG-rättens ram.

Arbetet med att avskaffa könsdiskriminering är dock ett av EG-arbetsrättens äldsta och mest utvecklade områden. Utvecklingen av likabehandlingsreglerna har också bildat utgångspunkt för många av de allmänna principer som gäller integrering av EG-rätt och nationell rätt. I flera av de "gamla" medlemsländerna har EG-rätten vissa tider varit ett medel att driva fram bättre villkor för kvinnor nationellt. Men det är inte alla jämställdhetsfrågor

som ligger inom EU:s område. Det är nästan uteslutande i frågor som rör arbetskraften som de behandlas.

EG-domstolen har utvecklat en omfattande praxis när det gäller likabehandling av kvinnor och män, särskilt i fråga om lika lön men också likabehandling på områdena förvärvsarbete och socialförsäkring. Målen om likalön handlar i hög grad om vilka kriterier en arbetsgivare får använda sig av för att göra skillnad mellan kvinnliga och manliga arbetstagare och är många gånger principiellt utformade. De kan på så sätt vara vägledande i alla frågor om jämställdhet, inte bara när det gäller lika lön.

EU-institutionernas, särskilt kommissionens, arbete med frågor om kvinnors villkor utåt, i förhållande till medlemsstaterna, har efter hand medfört krav också på att institutionerna internt, i förhållande till sina egna anställda, skall kräva lika mycket av sig själva som av medlemsstaterna, när det gäller att främja kvinnors villkor. Det finns också flera rättsfall från EG-domstolen som avser tvister om könsdiskriminering i mål mellan EUs institutioner och deras anställda.

I Sverige fick vi en nationell rättslig reglering av frågor om könsdiskriminering och jämställdhet mellan kvinnor och män först med den gamla jämställdhetslagen, som trädde i kraft år 1980. Den visade sig särskilt i frågor som gällde lön inte hålla måttet jämfört med EG-rätten. I andra avseenden gick den svenska lagstiftningen längre än EG-rätten. Det gäller särskilt reglerna om skyldigheter för arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män. En ny jämställdhetslag trädde ikraft den 1 januari 1992. Redan när den utarbetades var strävan, vid sidan om att föreslå andra ändringar som aktualiserats, att anpassa lagen till EG-rätten på området. Innebörden av t.ex. förbuden mot lönediskriminering och indirekt diskriminering ansluter enligt jämställdhetslagens förarbeten uttryckligen till vad som uppfattades gälla enligt EG-rätten.

Efter att tidigare, med några undantag, kontinuerligt ha verkat pådrivande och utvecklat en praxis som sammanfallit med jämställdhetssträvandena har det på senare tid gått att se tecken på en omsvängning i EG-domstolens praxis eller i vart fall uppehåll, i denna utveckling. Domen i *Kalanke*-målet under hösten 1995 kan ses som ett exempel på detta.

Särskilt den senaste tidens utveckling av rättspraxis men också den större betoningen av EU:s sociala dimension har aktualiserat frågan om det finns skäl att ytterligare skärpa och utveckla EG:s regelverk för att få effektivare redskap i arbetet med att främja kvinnors roll i arbetslivet.

Det bör i sammanhanget erinras om att EG-rättsakterna om kvinnors och mäns villkor blivit mindre kraftfulla från jämställdhetssynpunkt vartefter de tillkommit. Medan artikel 119 i sig inte medger något undantag från principen om lika lön, öppnar senare rättsakter på jämställdhetsområdet alltfler möjligheter till undantag.

För en mer utförlig redovisning av EG-domstolens praxis baserad på avgöranden före den 28 maj 1993 hänvisas till promemorian EG-domstolen och jämställdheten (Ds 1993:77)

Jämställdheten inom EU:s institutioner

Allmänt om de anställdas villkor inom institutionerna

Denna framställning behandlar jämställdheten mellan kvinnor och män inom fyra av gemenskapens fem institutioner nämligen Europaparlamentet, Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen och EG-domstolen (domstolen och förstainstansrätten). Revisionsrätten lämnas av tidsskäl åt sidan.

Institutionernas befogenheter, uppgifter och organisation anges i RF och i de arbetsordningar som varje institution själv antar.

Gemensamt för alla anställda (funktionärer och andra tjänstemän) inom EU:s olika institutioner gäller en tjänsteförordning, som antagits av rådet. Den är mycket utförlig och reglerar både frågor som i Sverige brukar vara föremål för reglering i kollektivavtal och frågor som här beslutas ensidigt av arbetsgivaren. Förordningen innehåller sålunda bestämmelser om rekrytering, befordran, befordringsgrunder, allmänna anställningsvillkor såsom arbetstid och semester, löne och- pensionsvillkor, disciplinåtgärder och överklagande.

Tjänsteförordningen innehåller även bestämmelser enligt vilka institutionerna tillhandahåller sjukförmåner, olika typer av pensionsförmåner och andra sociala förmåner. Arbetstagare har också under närmare angivna förutsättningar rätt till särskilda s.k. familjebidrag, vilka innefattar hushållsbidrag, barnbidrag och utbildningsbidrag. Bestämmelser om grunder för anställningens upphörande finns också.

Enligt tjänsteförordningen skall det inom varje institution finnas olika slags kommittéer och nämnder med företrädare för de anställda. Exempel på kommittéer är personalkommittén, en eller flera s.k.gemensamma kommittéer och disciplinnämnder. Deras uppgift är att tillvarata personalens intressen och främst att yttra sig i olika frågor som rör tillämpningen av tjänsteförordningen och i andra personalfrågor. En kommitté för översyn av tjänsteförordningen skall också finnas.

Tjänsteförordningen innehåller också, i artikel 5, ett klassificeringssystem för indelning och gradering av alla befattningar i institutionerna med hänsyn till svårighetsgrad och arbetsinnehåll. Indelningen är också utgångspunkt för lönesättningen. Fem befattningsgrupper finns: A, LA, B, C och D. A-gruppen, som ligger högst i rangordningen, utgörs av befattningar med administrativt och rådgivande arbete som kräver universitetsutbildning eller motsvarande yrkeserfarenhet. Befattningarna i A-gruppen är indelade i 8 nivåer, där nivå 1 är den högsta. Varje nivå är i sin tur normalt indelad i två steg. A-gruppen kan sägas omfatta alla typer av arbetsledande befattningar, handläggare, administratörer och biträdande administratörer. Befattningarna inom LA utgörs av lingvister, översättare och andra språkexperter. LA-befattningarna är indelade i 6 nivåer, som helt motsvarar nivåerna 3-8 i befattningsgrupp A.

B-gruppen, som är indelad i 5 nivåer, består av befattningar med tillämpande och biträdande uppgifter, som kräver en längre gymnasieutbildning eller motsvarande yrkeserfarenhet. I C-gruppen, som också är indelad i 5 nivåer, ingår befattningar med kontorsar-

bete, som kräver gymnasieutbildning eller motsvarande yrkeserfarenhet, t.ex. sekreterararbete, maskinskrivning och stenografi. I grupp D, som är indelad i 4 nivåer, ingår befattningar som innefattar manuellt arbete och servicearbete, som kräver grundskoleutbildning eventuellt kompletterad med någon typ av teknisk utbildning. Också i befattningarna i LA, B, C och D är nivåerna indelade i klasser. Uppflyttning till nästa klass sker efter en viss tjänstetid i den föregående klassen och utgör ingen befordran.

Den lön som betalas för de olika befattningsgruppernas nivåer och klasser anges också i tjänsteförordningen. Lönerna fastställs av rådet som beslutar om ändring i förordningen efter förslag av kommissionen. Lönerna ses över med jämna mellanrum enligt närmare bestämmelser i förordningen. Det kan här påpekas att några uppgifter om eller analys av kvinnors lön i förhållande till mäns inte finns i det material som varit tillgängligt.

De flesta som anställs börjar i den lägsta klassen på den lägsta nivån i sin befattningsgrupp. Ett ganska strikt befordringssystem medför att de flesta flyttar till högre nivåer efter hand. För grupperna A och LA omfattar befordringsgången nivåerna A8 till A4. Uppflyttning sker efter minst två års tjänstgöring på samma nivå. Kriterierna för befordran är förtjänst, dvs. anställningstid på den nivå och i den klass från vilken befordran skall ske, ålder och meriter. Förfarandet beskrivs närmare i artikel 45. Särskilda befordringskommittéer granskar förslag till befordringar och gör en lista över de som föreslås befordrade. Med utgångspunkt i denna lista beslutar så ett särskilt organ, AIPN (l'Autorité investie du pouvoir de nomination), vilka personer som skall befordras.

Från jämställdhetssynpunkt är vidare följande bestämmelser i förordningen och några förslag till ändringar som aktualiserats värda att redovisa.

Artikel 27 i tjänsteförordningen föreskriver att de anställda skall rekryteras med utgångspunkt i en så jämn geografisk fördelning som möjligt. I samma artikel slås samtidigt fast att hänsyn inte får tas till kön, ras eller religion vid rekryteringen. Ett skydd mot direkt könsdiskriminering finns alltså men inget sägs i tjänsteförordningen om behovet av en jämn könsfördelning.

Tjänsteförordningen ger viss möjlighet till deltidsarbete och rätt till obetald ledighet för enskilda angelägenheter.

Några förslag till ändringar i tjänsteförordningen lades fram 1993. Det har behandlats av de olika institutionerna och tillstyrkts av bl.a. Europaparlamentet. Förslaget ligger för närvarande i kommissionen. Ett av förslagen avser införandet av en bestämmelse som tillåter att man att vid lika meriter ger företräde till anställning eller befordran för personer som tillhör det underrepresenterade könet. Följande förslag till bestämmelser i en ny artikel har lagts fram av kommissionen. Europaparlamentet, som yttrat sig har föreslagit de ändringar som markerats med kursiv stil. De strykningar som ändringsförslaget innebär, har markerats med fetstil.

Artikel 5 a

1. Tjänstemän skall enligt denna tjänsteförordning ha rätt till likabehandling utan hänvisning, direkt eller indirekt, till ras, politiska, filosofiska eller religiösa åsikter, kön, *sexuell läggning, hälsotillstånd handikapp*, civilstånd, eller familjesituation , utan att det påverkar de särskilda bestämmelser som gäller vid graviditet.

2. Institutionerna skall, **enligt överenskommelse**, efter att ha konsulterat tjänsteförordningskommittén *och jämställdhetskommittén*, fatta beslut om åtgärder *och aktiva* åtgärder för att främja lika möjligheter för kvinnor och män genom att avhjälpa sådana faktiska olikheter som inverkar på kvinnors möjligheter på de områden som omfattas av tjänsteförordningen, och skall anta lämpliga bestämmelser *och, särskilt, aktiva åtgärdsprogram.*

Sådana åtgärdsprogram skall vara av begränsad varaktighet och kan avvecklas beroende på framgång med att uppnå målsättningen.

3. Som ett led i dessa program skall institutionerna vidta åtgärder som innebär tillfälliga undantag från punkt 1 ovan och från vissa bestämmelser i artiklarna 27 och 45 i tjänsteförordningen med följande effekt:

- om det finns flera kandidater som är lika lämpade för en tjänst och om ett av könen är påtagligt underrepresenterat på tjänsterna på den nivån, skall företräde ges till den kandidat som tillhör de underrepresenterade könet;

- om det finns flera tjänstemän med ett minimum av tjänsteår inom löneklassen som anses vara lika kvalificerade och om ett av könen är påtagligt underrepresenterat inom löneklassen i fråga, skall företräde ges till den tjänsteman som tillhör det underrepresenterade könet.

En anledning till att förslaget ännu inte har antagits är att det inte gått att få enighet om en regel skall ange att också indirekt diskriminering omfattas. Det finns de som motsätter sig detta både i kommissionen och även i rådet, som dock formellt inte fått frågan på sitt bord än. Följderna av *Kalanke*-domen (mer härom i avsnitt 4) måste också bedömas. Två kommissionärer är dock enligt uppgift positiva till särskilda åtgärder för att få en jämn könsfördelning, nämligen Flynn (sysselsättning och sociala frågor) och Liikanen (personal och administration).

I anslutning härtill kan nämnas att Europaparlamentet i februari 1994 antog en resolution i vilken institutionerna som arbetsgivare uppmanades att sätta upp mål för en ökning av andelen kvinnor i toppbefattningar och att, om målen inte nåtts år 2000, införa positiv särbehandling samt uppmanade kommissionen att föregå med gott exempel i detta avseende.

Enligt tjänsteförordningen är det tillåtet att ställa upp åldersgränser i platsannonser och vid utlysning av befattningar. Möjligheten att ange en högsta ålder för anställning har ofta använts men kritik har riktats mot användningen eftersom denna kan innebära indirekt könsdiskriminering av kvinnor med hänsyn till att de oftare än män har gjort förvärvsavbrott för att vårda barn och därför vid samma ålder inte hunnit skaffa sig samma meriter som män. De möjligheter till undantag som kan göras är inte tillräckliga, anser kritikerna. Förslag att ändra förordningen också i detta hänseende har lagts fram av Europaparlamentet.

Ett annat förslag av Europaparlamentet avser att ge varje institution möjlighet att vidta aktiva åtgärder genom att en bestämmelse tas in i tjänsteförordningen som gör inrättandet av en jämställdhetskommitté obligatoriskt i varje institution. Kommittén föreslås få i uppgift att följa och övervaka att principen om likabehandling följs och ansvara för att en

jämställdhetsplan med åtgärdsförslag upprättas. Kommittén föreslås också få observatörsplats i flera av de övriga personalkommittéerna.

EG-domstolen är enligt artikel 179 RF behörig att avgöra tvister mellan gemenskapen och de anställda inom de gränser och på de villkor som fastställs i tjänsteförordningen eller som följer av anställningsvillkoren. De närmare villkoren för EG-domstolens kompetens i dessa avseenden och för domstolsprövningen anges bl.a. i artikel 91 i tjänsteförordningen.

Flera tvister om könsdiskriminering mellan EU-anställda och EU-institutioner har prövats av EG-domstolen. Några sådana fall berörs närmare i avsnitt 3.

Europaparlamentet

Europaparlamentet har ett visst men ändå begränsat inflytande i gemenskapens lagstiftningsarbete: De viktigaste typerna är medbeslutandeförfarande tillsammans med rådet på olika områden, såsom fri rörlighet för arbetskraft, och samtycke till alla beslut som rör nya medlemmars inträde i unionen. Europaparlametet antar budgeten. Det utövar också en viss demokratisk kontroll över all verksamhet inom gemenskapen. Bl.a. skall parlamentet godkänna kommissionärerna och det kan tvinga kommissionen att avgå efter misstroendevotum. Europaparlamentet är den enda av institutionerna som håller offentliga sammanträden och debatter.

Europaparlamentet utser också en ombudsman med befogenhet att från varje unionsmedborgare eller annan fysisk eller juridisk person bosatt i eller med säte i en medlemsstat ta emot klagomål om missförhållanden inom gemenskapsinstitutionernas eller gemenskapsorganens verksamhet Ombudsmannen kan dock inte ta upp klagomål som avser EG-domstolens dömande verksamhet.

I Europaparlamentet finns 626 ledamöter. För närvarande är 173 av dessa kvinnor och 453 män eller uttryckt i procent 28 respektive 72. Andelen kvinnor ökade i och med de tre nya medlemsstaternas inträde med 3 procentenheter. Fördelningen av kvinnor och män på de olika länderna framgår av tabellen nedan.

Kvinnor och män i Europaparlamentet **1995**

Land	Kvinnor Antal	Män Antal	Totalt	Kvinnor Procent	Män Procent
Belgien	8	17	25	32	72
Danmark	7	9	16	44	56
Finland	10	6	16	63	57
Frankrike	26	61	87	30	70
Grekland	4	21	25	16	84
Irland	4	11	15	27	73
Italien	11		87	76	87

Kvinnor och män i Europaparlamentet **1995**

Land	Kvinnor Antal	Män Antal	Totalt	Kvinnor Procent	Män Procent
Luxemburg	2	4	6	33	67
Nederländerna	10	21	31	32	68
Portugal	2	23	25	8	92
Spanien	21	43	64	33	67
Storbritannien	16	71	87	18	72
Sverige	10	12	22	45	55
Tyskland	34	65	99	35	65
Österrike	7	14	21	33	67
Summa	**173**	**453**	**626**	**28**	**62**

Källa: Europaparlamentet, Informationsblad nr 9

Europaparlamentet har en ordförande, en man, och ett presidium, som utgörs av 14 vice ordförande. Av dessa är 3 kvinnor och 11 män. I presidiet ingår, som konsulter, fem s.k. kvestorer, vilka ansvarar för administrativa och ekonomiska frågor, som direkt berör ledamöterna. Samtliga kvestorer är män. Presidiets samtliga medlemmar väljs på 2 ½ år. Europaparlamentet har dessutom för närvarande 9 politiska grupper. De leds av 2 kvinnor och 7 män.

Ordförandekonferensen, som består av Europaparlamentets ordförande, och ledarna för de politiska grupperna, är bland annat ansvarig för organisationen av Europaparlamentets arbete och gör upp dagordningen för plenarsammanträdena.

Europaparlamentet har också en utskottsorganisation. Parlamentsledamöterna är indelade i 20 ständiga utskott, som vart och ett är specialiserat inom ett visst område. Ett av de ständiga utskotten är utskottet för kvinnors rättigheter. Europaparlamentet kan även inrätta underutskott, tillfälliga utskott som behandlar problem av specifik karaktär och undersökningsutskott.

Europaparlamentet har sitt säte i Strasbourg. Där hålls plenarsessioner en vecka per månad. För att underlätta kontakterna med kommissionen och rådet sammanträder Europaparlamentets utskott i allmänhet i Bryssel under två veckor varje månad.

En generalsekretare biträder Europaparlamentet. Generalsektereraren utses av presidiet och leder ett sekretariat med "tjänstemän och övriga anställda". Sekretariatets sammansättning och organisation fastställs också av presidiet. Sekretariatet är uppdelat på sju generaldirektorat. Generalsekretariatet är beläget i Luxemburg.

Det totala antalet anställda uppgick vid årsskiftet 1994/95 till 3.089. Av dessa utgjorde kvinnorna 1.645 eller 53 procent Kvinnorna fördelar sig dock ojämnt beroende på vilken typ av arbete de utför.

Europaparlamentets anställda företräder många nationaliteter och kommer från de olika medlemsstaterna. Hur de närmare fördelar sig framgår dock inte av det tillgängliga materialet.

Andelen kvinnor i skiktet närmast under toppnivån men i arbetsledande ställning var år 1994 16.7 procent, alltså inte långt från genomsnittet för befattningsgrupp A. Den närmare fördelningen mellan kvinnor och män på olika befattningstyper framgår av tabellen nedan.

Kvinnorna på befattningar i grupp A utgjorde 1994 18 procent jämfört med 14 år 1990 och i LA 50,5 jämfört med 48,5 år 1990. I B-gruppen hade kvinnornas andel gått ned från 63 procent år 1990 till 60 procent år 1994 och i D från 19 procent till 17 procent under samma period. Andelen kvinnor i C och D låg på oförändrad nivå mellan de angivna åren eller 70 procent.

Vid rekrytering gör sig kvinnorna sämre gällande än männen i förhållande till andelen kvinnor som söker, med undantag för rekrytering av översättare och maskinskrivningspersonal. I allmänhet minskar andelen kvinnor vartefter rekryteringsprocessen fortsätter. I de muntliga proven gör dock kvinnorna bättre ifrån sig än männen. I en rapport från Europaparlamentets jämställdhetsenhet avseende förhållandena åren 1990-1994 konstateras att de s.k. objektiva testen gallrar bort förhållandevis fler kvinnor än män.

Karriärutveckling sker vanligtvis genom befordran och internrekrytering. I rapporten konstateras att vid betygssättningen av kandidater inför nomineringarna före år 1993 hade stora skillnader mellan kvinnor och män noterats. Män fick då oftare bättre betyg än kvinnor. Skillnaderna hade minskat år 1993 och det förekom då lika ofta att kvinnor fick högre betyg som att män fick det.

År 1994 nominerades 1.517 anställda för befordran, vilket motsvarar 48,4 procent av samtliga anställda. Av de nominerade utgjorde kvinnorna 54,9 procent eller något fler än den totala andelen kvinnliga anställda. Av de nominerade befordrades 20,4 procent. Av de befordade utgjorde kvinnorna 50,5 procent. Av totalt 833 kvinnor som nominerades befordrades 156 eller 18,7 procent. Motsvarande för de nominerade 684 männen var 153 eller 22,4 procent. Av de kvinnor som nominerats för befordran i A-befattningar befordrades 5 eller 17,2 procent mot 32 eller 27,6 procent av männen. I LA var motsvarande antal 18 kvinnor eller 12 procent respektive 29 män eller 22,5 procent, i B 29 kvinnor eller 17,9 procent respektive 22 män eller 19,5 procent, i C 103 kvinnor eller 21,7 procent respektive 44 män eller 20,0 procent och i D 1 kvinna eller 5,6 procent respektive 26 män eller 24,5 procent.

Kvinnliga och manliga arbetstagare i Europaparlamentet 1994

Befattnings grupp och nivå	Kvinnor	%	Män	%	Totalt
A0	0	0	1	100	1
A1	1	10	9	90	10

Kvinnliga och manliga arbetstagare i Europaparlamentet 1994

Befattnings grupp och nivå	Kvinnor	%	Män	%	Totalt
A2	2	16,7	15	83,3	18
A3	7	9,5	67	90,5	74
A4	9	12,2	65	87,8	74
A5	10	15,3	55	84,6	65
A6	16	26,2	45	73,8	61
A7	20	29,4	48	70,6	68
A8	1	100	0	0	1
Summa A	**67**	**18**	**305**	**82**	**372**
LA3	10	29,4	24	70,6	34
LA4	132	54,1	154	53,9	286
LA5	59	48,4	63	51,6	122
LA6	46	54,8	38	45,2	84
LA7	80	58,8	56	41,2	136
LA8	1	100	0	0	1
Summa LA	**328**	**49,5**	**335**	**50,5**	**663**
B1	78	65,6	41	34,4	119
B2	45	59,2	31	40,81	76
B3	56	61,5	35	38,5	91
B4	48	58,5	34	41,4	82
B5	38	51,4	36	48,6	74
Summa B	**265**	**59,5**	**177**	**40,5**	**442**
C1	396	73,7	141	26,3	537
C2	252	68,5	116	31,5	368
C3	108	62,1	66	37,9	174
C4	201	69,8	87	30,2	288
C5	3	100	0	0	3
Summa C	**960**	**70,1**	**410**	**29,9**	**1370**
D1	29	19,7	118	80,3	147
D2	14	18,7	61	81,3	75
D3	7	10,8	58	89,2	65
D4	0	0	0	0	0
Summa D	**50**	**17,4**	**237**	**82,6**	**287**
Totalt	**1670**	**53,3**	**1464**	**46,7**	**3134**

Källa: European Parliament, Equal Opportunities Unit, Progress Report for 1994

År 1994 arbetade 9,3 procent av kvinnorna och 1 procent av männen deltid. Andelen deltidsarbetande som arbetade 3/4- tid var större än den för ½-tid eller av kvinnorna 5,5 respektive 3,9 procent av det totala antalet anställda. Andelen ökar också. Motsvarande tal för år 1991 var 6,9 respektive 3,5 procent.

Rätten till ledighet för enskilda angelägenheter utnyttjas mer av kvinnor än av män.

I både AIPN, det organ som beslutar om befordran, och personalkommittén var kvinnorna underrepresenterade och de som ingick var oftare ersättare än ordinarie ledamöter. Kvinnor uppmanades i den interna personaltidningen att anmäla sitt intresse men resultatet var magert.

Europaparlamentet tillhandahåller i viss utsträckning daghemsplatser för personalens barn på alla tre orter, där Europaparlamentet är verksamt. En viss utbyggnad pågår men omfattningen som sådan av barnomsorgsservicen framgår inte av det tillgängliga materialet men i den nämnda rapporten konstateras att förbättringar behövs.

Jämställdhetsplaner och program

Sedan 1986 har Europaparlamentet en särskild jämställdhetskommitté för det interna jämställdhetsarbetet kallad COPEC (Comité paritaire de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes). Den höll sina första möten 1987 och presenterade sitt första jämställdhetsprogram i slutet av 1990 för perioden 1991 – den 30 juni 1993. Det andra programmet kommer att antas slutet av februari och skall gälla i fyra år, till utgången av år 1999. Sedan år 1992 finns en särskild jämställdhetsenhet med två anställda, som är knuten till den personaladministrativa avdelningen. Årliga rapporter med redovisning av utvecklingen under året har publicerats för 1992-1994.

Rekrytering

Efter utvärderingen av det första jämställdhetsprogrammet hösten 1993 beslutades att rekrytering av handläggare skulle börja ske till den lägsta nivån, A8, för att därigenom underlätta för nyutexaminerade utan yrkeserfarenhet och då särskilt kvinnor att få anställning.

Anställningsformulären skulle moderniseras. Uppgifter om civilstånd, antal barn och makens yrke och fotografi ansågs inte behövas i denna del av rekryteringsproceduren.

I platsannonser återfinns fortfarande åldersgränser men numera anges också att det går att göra undantag från dem. Undantag från ett krav att den som anställs inte får ha nått en viss högsta ålder kan göras med maximalt 5 år.

En kurs i hur man genomför en icke-diskriminerande anställningsintervju har anordnats för medlemmarna av rekryteringskommittén. Den kommer att bli obligatorisk i vissa sammanhang.

Företräde vid lika meriter vid anställning och befordran föreslås för underrepresenterat kön i den nya planen liksom att särskilda åtgärder skall vidtas för att utse fler kvinnor på högre nivåer.

Utbildningsinsatser

1994 fanns tre kurser särskilt inriktade på att främja jämställdhet mellan kvinnor och män nämligen "Kvinnliga ledare", "Utveckling för kvinnor" och "Seminariet". Under 1995 planerades en kurs om sexuella trakasserier.

Kvinnors andel i utbildningsinsatser var i allmänhet högre än deras andel av det totala antalet anställda. När det gällde universitetskurser var den hela 74 procent. Deras andel i externt anordnade data- och programmeringskurser var dock bara 25 procent.

Övrigt

I förslaget till nytt program föreslås att deltidsarbete skall uppmuntras liksom att personal skall rekryteras för tidsbegränsad anställning. Kvinnor skall vidare uppmuntras att delta mer i olika kommittéer. Rätt till 1,5 timmes ledighet per dag för amning kommer att begäras infört. Rätt till föräldraledighet kommer atat tas in i tjänsteförordningen i anslutning till att ett direktiv i frågan väntas antas under 1996. Ett förfarande för att hantera problem med sexuella trakasserier har införts.

Rådet

Rådet, som har sitt säte i Bryssel, fattar beslut i lagstiftningsfrågor och ger kommissionen befogenhet att genomföra de regler som rådet beslutar. Rådets uppgift är vidare att se till att medlemsstaternas allmänna ekonomiska politik samordnas. Rådet fastställer även löner, arvoden och pensioner till kommissionärerna samt domstolens ledamöter, generaladvokater och justitiesekreterare. Som tidigare nämnts fastställer rådet även lönen för institutionernas övriga anställda.

Rådet består av 15 ledamöter, en från varje medlemsstat. Ledamöterna är ministrar i medlemsstaternas regeringar. Sammansättningen beror på vilka frågor som behandlas.

Rådet biträds av ett generalsekretariat under ledning av en generalsekreterare. Generalsekreteraren utses enhälligt av rådet. Rådet beslutar om generalsekretariatets organisation.

I rådets generalsekretariat fanns hösten 1995 totalt 2.281 anställda. Av dem var 1.193 eller 52,3 procent kvinnor. Könsfördelningen bland de anställda på olika nivåer och i olika typer av arbete framgår av tabellen.

Kvinnliga och manliga arbetstagare i rådet 1995

Befattnings-grupp och nivå	Kvinnor	%	Män	%	Totalt
A1	1	5,9	16	94,1	17
A2	1	3,4	29	96,6	29
A3	4	11,1	32	88,9	36

Kvinnliga och manliga arbetstagare i rådet 1995

Befattnings-grupp och nivå	Kvinnor	%	Män	%	Totalt
A5	6	13,6	38	86,4	44
A6	8	34,8	15	65,2	23
A7	9	31	20	69	29
A8	0	0	0	0	0
Summa A	**45**	**18,1**	**203**	**78,9**	**248**
LA3	8	34,8	85	65,2	23
LA4	55	39,3	85	60,7	140
LA5	112	56,6	86	43,4	198
LA6	46	51,7	43	48,3	89
LA7	44	63,8	25	36,2	69
LA8	0	0	0	0	0
Summa LA	**265**	**51,1**	**254**	**48,9**	**519**
B1	22	59,5	15	59,5	37
B2	26	57,8	19	42,2	45
B3	22	56,4	17	43,6	21
B4	30	42,9	12	57,1	21
B5	30	63,8	17	36,2	47
Summa B	**109**	**57,8**	**80**	**42,2**	**189**
C1	267	72	104	28	371
C2	191	61,8	118	38,2	309
C3	130	58,3	93	41,7	223
C4	64	54,7	53	45,3	117
C5	101	57,1	76	42,9	177
Summa C	**753**	**62,9**	**444**	**37,1**	**1197**
D1	9	12,8	62	87,2	71
D2	6	25	18	75	24
D3	6	18,8	26	71,2	32
D4	0	0	0	0	0
Summa D	**21**	**16,5**	**106**	**83,5**	**127**
Totalt	**1193**	**52,3**	**1088**	**54,6**	**2281**

Källa: Secrétariat Général du Conseil

Kvinnor på befattningar i grupp A utgjorde i slutet av 1995 18,1 procent och i LA 51,1 procent. I B- och C-grupperna utgjorde kvinnorna också majoritet med 57,8 respektive 62,9 procent, medan deras andel i D var 16,5 procent.

Andelen kvinnor i skiktet närmast under toppnivån men i arbetsledande ställning är avsevärt lägre än deras totala andel i A-gruppen.

Jämställhetsplaner och program

Några närmare uppgifter om Rådets interna jämställdhetsarbete har inte erhållits. Även rådet har dock en jämställdhetskommitté (COPEC).

Kommissionen

Kommissionen har sitt säte i Bryssel. Kommissionen är unionens förvaltningsorgan men är också det organ som tar initiativ till och utarbetar förslag till nya EG-rättsakter: förordningar och direktiv m.m. Till kommissionens uppgifter hör också att vaka över EUs fördrag, för att se till att medlemsstaterna tillämpar den gemensamma lagstiftningen korrekt, och att genomföra och tillämpa den gemensamma politiken på olika områden. Kommissionen kan t.ex. vidta rättsliga åtgärder mot en medlemsstat som underlåter att tillämpa ett EG-direktiv och ställa den stat som inte fogar sig frivilligt inför EG-domstolen. Kommissionens förvaltar unionens budget på ca 80 miljarder ecu (ca 670 miljarder kr) årligen.

Kommissionen leds av 20 kommissionärer, två från vart och ett av de stora länderna och en från vart och ett av de övriga länderna i EU. En av kommissionärerna är ordförande och två vice ordförande. Kommissionens ordförande nomineras av medlemsstaterna. Kommissionärerna nomineras av medlemsstaterna efter samråd med kommissionens ordförande. Sedan Europaparlamentet godkänt nomineringarna, utser medlemsstaterna ordföranden och övriga kommissionärer för en tid av fem år.

När kommissionärerna fullgör sina uppgifter får de inte vare sig begära eller ta emot instruktioner från någon regering eller något annat organ. Varje medlemsstat förbinder sig också enligt artikel 157.2 i RF att respektera denna princip och att inte söka påverka kommissionens ledamöter när de utför sina uppgifter. Särskilt kommissionens mycket självständiga ställning i förhållande till medlemsstaterna understryks ytterligare i tjänsteförordningen. Gemensamt för alla anställda inom institutionerna gäller enligt artikel 11 att de är skyldiga att utföra sitt arbete med endast gemenskapernas intresse i åtanke. Det är otillåtet för en anställd att söka eller ta emot instruktioner från varje regering, myndighet, organisation eller person utanför sin egen institution.

Av kommissionärerna är 5 kvinnor och 15 män. Varje kommissionär har ett kansli, som består av sju handläggare samt administrativ personal.

Kommissionens arbete är uppdelat på 23 generaldirektorat (GD), vilket leds av varsin generaldirektör, och 15 specialtjänster. Generaldirektören, den högsta ämbetsmannen, rapporterar till en kommissionär, som har det politiska och operativa ansvaret för ett eller flera generaldirektorat. Av generaldirektörerna är 2 kvinnor och 38 män.

Personalen uppgår f.n. totalt till ca 15.000 personer, vilket är ungefär dubbelt så många som de andra institutionerna tillsammans. Ungefär en femtedel av personalen arbetar inom översättnings- och tolktjänsten. Kommissionens löpande utgifter uppgår samtidigt till endast 3,3 procent av EU:s årliga budget.

Av det totala antalet anställda i kommissionen år 1994, 13.386, utgjorde kvinnorna 45 procent eller 6.075. Andelen var oförändrad mellan åren 1984 och 1994. År 1984 var kvinnorna 4.177 av totalt 9.206 anställda. Ser man på varje befattningsgrupp för sig har det dock skett en förändring över tid. Kvinnorna fördelar sig också mycket olika beroende på typ av arbete.

Också kommissionens anställda företräder många nationaliteter och de kommer från olika medlemsstater. De finns på alla befattningsnivåer och i alla typer av arbete. Andelen kvinnor i olika typer av arbete varierar dock mellan de olika nationaliteterna. Kvinnor av alla nationaliteter är underrepresenterade i befattningsgrupp A medan de kvinnliga lingvisterna i befattningsgrupp LA i de flesta nationaliteterna är flera än sina manliga kollegor. Till följd av förpliktelsen i tjänsteförordningen att sträva efter en geografiskt rättvisande fördelning vid rekryteringen är kommissionen beroende av att de arbetssökande är rörliga och kan flytta. Eftersom kvinnor traditionellt sett är mindre rörliga medför det särskilda svårigheter att få fler kvinnliga anställda. Det är enligt kommissionens jämställdhetsenhet troligt att de skilda nationella förhållandena också avspeglar sig på kommissionens förhållanden.

I grupp B var år 1994 andelen tyska kvinnor klart störst bland anställda av samma nationalitet. De var med sina 60 procent dessutom den enda grupp kvinnor som utgjorde en majoritet av anställda av samma nationalitet. B-gruppen var totalt sett mansdominerad. I grupp C, som var kvinnodominerad, var andelen italienska män högre än det totala genomsnittet för män. De utgjorde 40 procent av alla italienare i C-gruppen mot 20 procent i genomsnitt för hela befattningsgruppen. I befattningsgrupp D var kvinnorna få. Det enda land från vilket det inte fanns någon kvinnlig arbetstagare i D-gruppen var Republiken Irland.

Könssegregeringen i kommissionen är inte bara vertikal – ju högre befattning desto färre kvinnor – utan också horisontell. De flesta kvinnorna i kommissionen arbetar i översättnings- och tolktjänsterna. Många kvinnor finns också i generaldirektoraten och i specialtjänsterna för socialpolitik, kommunikation och information. Kvinnorna på befattningar i grupp A fördelar sig dock mycket ojämnt mellan de olika generaldirektoraten. I generaldirektorat IX (personal och administration) och X (information, kommunikation, kultur och audiovisuella medier) samt i översättningstjänsten var år 1994 kvinnliga arbetstagare på sådana befattningar fler än totala genomsnittet i kommissionen för kvinnliga arbetstagare på befattningar i grupp A (13,5 procent). Dessa generaldirektorat tillhör samtidigt de som har flest anställda. GD IX är ett av fyra generaldirektorat med mer än 500 anställda och GD X ett av fem generaldirektorat som har mellan 250 och 499 anställda. I generaldirektorat XIII (telekommunikation, informationsmarknaden och användning av forskningsresultat) och XVII (energi), vilka tillhör samma storleksordning som de nyss nämnda, är andelen kvinnor i grupp A mycket låg. Den uppgick år 1994 bara till någon eller några procent. Även i gen-

eraldirektorat II (ekonomiska och finansiella frågor) XII (vetenskap, forskning och utveckling) och XVIII (krediter och investeringar), med mellan 100 och 250 anställda i varje generaldirektorat, understeg andelen kvinnor i grupp A genomsnittet i gruppen för hela kommissionen.

Kvinnliga och manliga arbetstagare i kommissionen 1984 och 1994

1984						1994					
Befattningsgrupp och nivå	**Kvinnor**	**%**	**Män**	**%**	**Totalt**	**Befattningsgrupp och nivå**	**Kvinnor**	**%**	**Män**	**%**	**Totalt**
A1	2	4,4	43	95,6	45	A1	1	1,9	51	98,1	52
A2	0	0	119	100	119	A2	4	2,5	153	97,5	157
A3	3	1,0	303	99	306	A3	29	7	387	93	416
A4	41	5,7	676	94,3	717	A4	90	9,2	889	90,8	979
A5	56	11,9	415	88,1	471	A5	118	14,4	703	85,6	821
A6	72	14,8	413	85,2	485	A6	96	16,3	484	83,7	590
A7	47	19,8	190	80,2	237	A7	139	9,4	579	80,6	718
A8	0	0	0	0	0	A8	44	31,9	94	68,1	138
Summa A	**221**	**9,3**	**2159**	**90,7**	**2380**	**Summa A**	**521**	**13,5**	**3350**	**86,5**	**3871**
LA3	5	23,8	342	76,2	21	LA3	8	21,1	30	78,9	38
LA4	84	34,7	158	65,3	242	LA4	163	42,8	218	57,2	381
LA5	148	46,4	171	53,6	319	LA5	211	50,1	210	49,4	421
LA6	163	46,4	188	53,6	351	LA6	140	56,2	109	43,8	249
LA7	82	63,6	47	36,4	129	LA7	201	56,3	156	43,7	357
LA8	3	100	0	0	3	LA8	30	53,6	26	46,4	56
Summa LA	**485**	**45,5**	**580**	**54,5**	**1065**	**Summa LA**	**753**	**50,1**	**749**	**49,9**	**1502**
B1	145	29,8	342	70,2	487	B1	182	30,5	415	69,5	597
B2	201	41,7	281	58,3	482	B2	208	39,4	320	60,6	528
B3	150	44,6	186	55,4	336	B3	274	42,7	368	57,3	642
B4	185	40,8	268	59,2	453	B4	235	37,4	393	62,6	628
B5	87	51,8	81	8,2	168	B5	93	36,2	164	63,8	257
Summa B	**768**	**39,3**	**1158**	**60,1**	**1926**	**Summa B**	**992**	**37,4**	**1660**	**62,6**	**2652**

Kvinnliga och manliga arbetstagare i kommissionen 1984 och 1994

1984						1994					
Befattnings-grupp och nivå	**Kvinnor**	**%**	**Män**	**%**	**Totalt**	**Befattnings-grupp och nivå**	**Kvinnor**	**%**	**Män**	**%**	**Totalt**
C1	474	81,3	109	18,7	583	C1	882	83,1	179	19,9	1061
C2	883	83,3	177	16,7	1060	C2	734	80,7	176	19,3	910
C3	433	76,0	137	24,0	570	C3	801	79,4	208	20,6	1009
C4	669	80,2	165	19,8	834	C4	830	77,9	236	22,1	1066
C5	181	80,4	44	19,6	225	C5	373	81,3	86	18,7	459
Summa C	**2640**	**80,7**	**632**	**19,3**	**3272**	**Summa C**	**3620**	**80,4**	**885**	**19,6**	**4505**
D1	5	3,3	148	96,7	153	D1	61	17,8	282	82,2	343
D2	25	12,9	169	87,1	194	D2	90	28,6	225	71,4	315
D3	33	15,4	181	84,6	214	D3	38	19,2	160	80,8	198
D4	63	11,2	500	88,8	563	-	-	-	-	-	-
Summa D	**63**	**11,2**	**500**	**88,8**	**563**	**Summa D**	**189**	**22,1**	**667**	**77,9**	**856**
Totalt	**4177**	**45,4**	**5029**	**54,6**	**9206**	**Totalt**	**6075**	**45,4**	**7311**	**54,6**	**13386**

Källa: Commission européenne, Femmes à la Commission européenne de 1984 à 1994

Andelen kvinnor på den allra högsta nivån i A inom generaldirektoraten har nästan fördubblats mellan 1984 och 1994 (från 1,2 till 2,4 procent). Det innebär samtidigt endast en ökning från 2 till 5 kvinnor av totalt 164 respektive 209. Detta visar att kvinnors deltagande på den högsta beslutsfattande nivån är mycket lågt. Andelen kvinnor i skiktet närmast under toppnivån men i arbetsledande ställning var år 1994 11 procent, alltså inte långt från genomsnittet för befattningsgrupp A.

När det gäller karriärutveckling och befordran konstaterar enheten för det interna jämställdhetsarbetet i GD IX i sin rapport om kvinnor och män i kommissionen åren 1984-1994 att kvinnor under perioden 1988-1993 i allmänhet haft samma möjligheter som män att befordras. Vissa skillnader kan dock utläsas. I grupperna B och C har utvecklingen varit positiv men den är nedslående i grupperna A och LA. Skillnaderna i dessa märks mest på de högsta nivåerna. Med hänsyn till att det finns ett program om aktiva jämställdhetsåtgärder och till den höga andelen kvinnor i LA-gruppen konstateras i rapporten att man kunde ha väntat sig en positiv utveckling även här.

Möjligheten till deltidsarbete efterfrågas alltmer av kvinnorna. År 1994 arbetade 12 procent av kvinnorna deltid och 0,4 procent av männen. Motsvarande andel för kvinnorna

var år 1986 6 procent. Den vanligaste formen för deltidsarbete var arbete på 3/4-tid. Bara 1/3 av deltiderna avsåg ½-tid.

Rätten till ledighet för enskilda angelägenheter utnyttjas, oavsett anledningen, mer av kvinnor än av män. Det vanligaste skälet för män att utnyttja ledigheten är studier. Familjeskäl är vanligt för kvinnor. Ett annat vanligt skäl till ledighet för kvinnor är att de skall följa med sin make. Det skälet åberopas aldrig av män.

Jämställdhetsplaner och program

Inom kommissionen finns sedan år 1978 ett organiserat jämställdhetsarbete. År 1984 bildades kommissionens särskilda jämställdhetskommitté, COPEC, som har kommissionens uppdrag att vaka över förverkligandet av dess jämställdhetspolicy bland personalen. COPEC begärde år 1985 en studie avseende förhållandena bland kommissionens anställda. Resultatet, publicerat år 1986, pekade på stora brister när det gäller jämställdet i olika typer av arbete och i olika generaldirektorat. Även indirekt könsdiskriminering av kvinnor förekom. Studien belyser även de viktigaste orsakerna till bristerna: anställningsförfarandet, befordringssystemet, otillräckliga internutbildningsprogram, stereotypt könsrollstänkande. Traditionell syn på kvinnors karriärmöjligheter medför att de isoleras i underordnade eller mindre ansvarsfulla befattningar. Kvinnorna har stora svårigheter att nå högre positioner, i synnerhet på grund av att de är i minoritet, vilket minskar deras strategiska möjligheter och minskar deras nätverk – två nyckelinslag i karriärutvecklingen.

1987 röstade Europaparlamentet igenom en resolution om kvinnornas situation i institutionerna. Enligt Europaparlamentet krävde kommissionens trovärdighet i förhållande till medlemsstaterna att policyn inom institutionerna motsvarade politiken utåt, mot medlemsstaterna. Kommissionen borde internt själv göra det som den utåt krävde av medlemsstaterna.

Dessa ansträngningar ledde till att kommissionen i mars 1988 antog sitt första program för aktiva jämställdhetsåtgärder. Programmet gällde till förmån för kvinnor och antogs för tre år. Syftet med programmet var att öka antalet kvinnliga anställda på vissa högre tjänster och vissa typer av tekniskt och vetenskapligt arbete, som var mansdominerat. Förverkligandet innebar åtgärder vid rekrytering, befordran, utbildning, åtgärder med den sociala infrastrukturen, såsom tillgång till daghemsplats, liksom information och medvetandehöjning. Principen om företräde för kvinnliga sökande vid tillräckliga och/eller lika kvalifikationer skulle tillämpas vid anställning och befordran.

Resultatet vid slutet av perioden, år 1990, var blandat: i vart fall bestod den strukturella obalansen i olika typer av arbete och på ansvarsfulla poster, trots en påtaglig ökning av antalet kvinnor på de sistnämnda posterna. Det blev därför nödvändigt att fortsätta och fördjupa arbetet.

Det andra programmet för aktiva åtgärder antogs är 1992 och gäller till utgången av år 1996. Det innebär inga större förändringar jämfört med det första: det handlar om att få ut mesta möjliga av de mänskliga resurserna, att få en jämnare könsfördelning på mansdominerade befattningar, att utveckla kvinnors kompetens och garantera att åtgärder vidtas för att underlätta för kvinnor att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Vissa mål har satts upp för kommissionen i det andra programmet. I slutet av år 1994 skulle andelen kvinnor i befattningsgrupp A uppgå till 14 procent. Det betyder att 30 procent av de lediga tjänsterna behövde besättas av kvinnor. Som framgår av tabellen ovan hade man i början av år 1994 nästan lyckats nå målet beträffande denna grupp. För arbetsledande befattningar var målet att gå från 8,98 år 1992 till 10 procent. För befattningsgrupp LA, där fördelningen mellan kvinnor och män ansågs tillfredsställande, sattes ingen viss andel upp som mål men aktiva åtgärder för att skapa balans på arbetsledande befattningar rekommenderades. För befattningsgrupp B sattes målet till 39 procent jämfört med 37,04 procent år 1992 för arbetsledande befattningar. För befattningsgrupp C var kvinnor i majoritet. Huvudmålet i den gruppen angavs vara att sörja för kompetensutveckling och en bättre anpassning mellan nivå och funktion. Men andelen män skall också öka enligt programmet. För befattningsgrupp D är målet att kvinnorna 1996 skulle vara en fjärdedel mot 23 procent år 1992, för att i slutet av 90-talet nå 30 procent. Resultaten skulle utvärderas varje år för att möjliggöra revidering av målen. En uppföljning skulle också ske vid utgången av perioden.

Det nya i det andra programmet gäller framför allt hur det skulle genomföras. En decentralisering av genomförandet skulle ske. Varje generaldirektorat skulle göra upp sin egen jämställdhetsplan. I varje plan skulle läget på det berörda generaldirektoratet analyseras och detta kunde välja de aktiva åtgärder, som passade bäst för förhållandena på just det generaldirektoratet.

Under det andra programmet har en särskild enhet för kommissionens interna jämställdhetsarbete inrättats. Enhetens uppgift är att följa och utvärdera programmets genomförande tillsammans med COPEC. En annan uppgift är att svara för medvetandehöjning och sprida information.

I den tidigare nämnda i rapporten om situationen i kommissionen åren 1984-1994 uttrycks förhoppningen att de nya medlemsstaterna med sin högre andel kvinnor i politik och på ansvarsfulla poster skall medföra att kommissionen förstärker sina ansträngningar det kommande decenniet. I rapporten förutsätts också att inträdet i unionen av länder, i vilka kvinnors plats i samhället ses från mer jämställda utgångspunkter, skall få effekter också på rekryteringen och på fördelningen av ansvarsfulla poster. Om inte annat bör antalet kvinnliga sökande till befattningar öka, sägs det i rapporten.

Rekryteringsåtgärder

I det andra jämställdhetsprogrammet anges att företräde skall ges till kvinnor vid lika sakliga förutsättningar vid rekrytering eller befordran till arbetsledande befattningar. Omfattningen av principens tillämpning har inte gått att utröna under arbetet med denna uppsats. EG-domstolen förefaller dock inte ha accepterat den vid sin prövning av några fall, bl.a. inte i *Kalanke*. I nästa avsnitt redovisas domstolens praxis.

År 1991 beslutade kommissionen vidta särskilda åtgärder vid rekrytering för att få fler kvinnliga sökande. I stället för att lysa ut befattningar på nivå A7/6, där konkurrensen typiskt sett ansågs svårare för kvinnor, började man i stället lysa ut befattningarna på nivå A8. Till sådana befattningar krävdes ofta ingen yrkeserfarenhet. På nivå A7/6 ansågs det däre-

mot nödvändigt med viss yrkeserfarenhet, något som kunde vara svårt att få för sökande från länder med hög arbetslöshet. Befattningar på nivån A8 ansågs kunna vara mer attraktiva för kvinnor som är mer benägna att flytta till Bryssel för att arbeta innan de har hunnit gifta sig och/eller skaffa barn.

En annan åtgärd som vidtagits är att i varje utannonsering av lediga befattningar uppmuntra kvinnliga sökande. Befattningar i C-gruppen undantogs, eftersom de är kvinnodominerade. Kommissionen konstaterar i sin tidigare nämnda rapport över utvecklingen åren 1984-1994 att man beträffande dem i stället borde ha uppmuntrat manliga sökande.

Tidigare gjordes psykologiska test som ansågs diskriminerande mot kvinnor i samband med rekrytering till befattningar i grupp A. Testen har nu därför avskaffats.

Utbildningsinsatser m.m.

Sedan år 1991 erbjuder kommissionen sina anställda olika möjligheter till utbildning. En stor del av utbudet avser språkutbildning. Under 1992 var det framför allt kvinnorna i befattningsgrupperna A, LA och B som utnyttjade möjligheten till utbildning och då främst till språkutbildning. Totalt deltog fler kvinnor än män. Inom ramen för det andra jämställdhetsprogrammet anordnades en särskild kurs i ledarskap, reserverad för kvinnor och kurser i bl.a självförtroende.

Möjligheten till deltidsarbete ses i jämställdhetsprogrammet som något positivt. Det anges som ett sätt att kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap. Som framgått tidigare efterfrågas möjligheten inte alls av män.

GD V som pilotdirektorat

På förslag av GD IX utsågs GD V, direktoratet för sysselsättning och sociala frågor, 1994 till "pilotdirektorat" för jämställdhetsarbetet inom kommissionen. Kommissionens enhet för det utåtriktade arbete med jämställdhetsfrågor hör också till GD V. Under två år, 1995-1996, skall GD V i samarbete med GD IX vidta en rad aktiva åtgärder i syfte att ändra attityder och uppträdande, höja statusen på kvinnors arbete, uppmuntra kvinnor att utbilda och utveckla sina kompetens när det gäller arbetsledning och beslutsfattande och att öka medvetenheten hos både kvinnor och män om att båda könen behövs och om värdet av vad kvinnor och män tillför på arbetsmarknaden.

Fördelningen mellan kvinnor och män på olika typer av befattningar i GD V såg ut på följande sätt 1994. I grupp A fanns 22,78 procent kvinnor jämfört med 21,58 procent året dessförinnan. I grupp B var andelen kvinnor 44,48 procent jämfört med 47,62 procent 1993 och i grupp C 92,94 procent jämfört med 89,52 procent 1993. Det fanns 10 kvinnor i ledande befattningar mot 38 män. Kvinnornas andel var därmed 20,8 procent jämfört med 10,9 procent för kommissionen som helhet. I sin årliga rapport om utfallet av jämställdhetsarbetet inom GD V angav man år 1994 som ett särskilt problem att det, trots den genomsnittligt högre andelen kvinnor i ledande befattningar inom GD V, alltför ofta saknas kvinnliga kandidater att räkna med till sådana befattningar. I rapporten konstateras likaså att det är nödvändigt attt vidta åtgärder för att utvärdera kvinnors karriärmöjligheter i allmänhet, inte endast i grupp A.

Enkäter har riktats till vissa grupper av anställda, detta som ett led i pilotprojektet, för att få en bättre uppfattning om dessa gruppers synpunkter på vilka hinder för karriärutveckling de anser finns och för att få klarhet i deras behov och förväntningar med anledning av förslag till åtgärder. De grupper som berördes av detta var kvinnor i A4/A5-befattningar, kvinnor och män i A7/A8-befattningar och personal med sekreterar- och kontorsarbete i C-gruppen. En uppfattning som fördes fram i samtliga grupper var att arbetsmiljön kunde förbättras för att öka kvinnors möjligheter till karriärutveckling och motivation för detta. Betydelsen av förståelse och handling från ledningens sida underströks också.

Åtgärder som planeras och börjat genomföras under pilotprojektet är seminarier med arbetsledande personal om jämställdhet mellan kvinnor och män, utbildning i beslutsfattande för kvinnor på nivåerna A4/A5, ledarskapsträning, träning i kommunikation och samarbete för kvinnor och män i lägre A-befattningar, försök med nya former av arbetsorganisation inom olika enheter, vilket berör sekreterarpersonal, undersökning av möjligheterna för personal i A- och B-grupperna att träna personal från B- och C-grupperna och stödja dem i ansträngningar att avancera till en högre befattningsgrupp.

EG-domstolen

EG-domstolen, som har sitt säte i Luxemburg, utgörs av domstolen och förstainstansrätten. Dess uppgift är att säkerställa att lag och rätt följs vid tolkning och tillämpning av RF. Domstolen har en exklusiv roll att slutligt tolka innebörden av EG-rätten. Den kan t.ex. ta upp mål om fördragsbrottstalan mellan kommissionen och medlemsstater. Den lämnar också förhandsavgöranden till nationella domstolar hur de skall tolka EG-rätten. Domstolen prövar också om Europaparlamentet, rådet eller kommissionen i strid med fördragen underlåter att vidta åtgärder, s.k. passivitetstalan. Förstainstansrätten prövar bl.a. konkurrensmål i första instans. Den prövar också mål mellan EU:s institutioner och deras anställda. I könsdiskrimineringsfrågor liksom i de flesta frågor saknar i övrigt enskilda personer möjlighet att föra talan i EG-domstolen, vare sig mot en enskild medlemsstat eller mot t.ex. en arbetsgivare.

Domstolens samtliga femton domare och nio generaladvokater är män. Av förstainstansrättens femton domare är endast två kvinnor: de finländska och svenska domarna.

Domarna i domstolen och förstainstansrätten samt generaladvokaterna utses av medlemsstaterna. Domstolen utser själv sin justitiesekreterare. Denne är också man. Varje domare och generaladvokat utser själv sitt kansli, sitt s.k. kabinett. En förfrågan till EG-domstolens personaladministrativa avdelning har inte resulterat i några upplysningar om fördelningen mellan kvinnor och män i denna. Bl.a. efter kontakter med det svenska kabinettet i domstolen har vissa uppgifter gått att få fram. I domstolen består varje domares kabinett, utöver domaren, av tre jurister och tre sekreterare och i förstainstansrätten av två jurister och två sekreterare. I de svenska kabinetten finns enbart manliga jurister och kvinnliga sekreterare. Tre eller fyra av domstolens 15 kabinett har inga kvinnliga jurister medan i övriga i varje fall en av juristerna är kvinna. I EG-domstolen arbetade år 1995 cirka 1.000 anställda. Av dessa var ungefär 40 procent juristlingvister.

Jämställdhetsplaner och program

Inga uppgifter om jämställdhetsplaner och program har erhållits från EG-domstolen.

Avslutande synpunkter

Kvinnors möjligheter att i ett visst land förena förvärvsarbete och föräldraansvar är mycket beroende av den allmänna välfärdsstrukturen i landet, särskilt tillgången på barnomsorg. Institutionernas anställda har tillgång till den lokala infrastrukturen i de länder där institutionerna är belägna eller verkar. Som framgått tidigare har också institutionerna egen barnomsorg. Den är dock otillräcklig. De anställda betalar ingen inkomstskatt till något land utan enligt gemenskapens eget skattesystem. Andra skatter regleras av respektive nationellt system.

Det kan härefter vara på sin plats att något beröra situationen för kvinnor och män rent allmänt i Belgien, Frankrike och Luxemburg, där institutionerna är belägna eller verkar. Uppgifterna i det följande är företrädesvis hämtade från Löneskillnadsutredningen, i några fall också från SCB:s publikation Om kvinnor och män i Sverige och EG.

I *Belgien* har kvinnornas förvärvsintensitet (i åldern 15-64 år) ökat långsamt och stadigt och låg 1988 omkring 50 procent. Det kan jämföras med Sveriges knappt 80 procent. Ännu 1975 hade man ett särskilt lönetillägg för familjeöverhuvudet. 28 procent av kvinnorna arbetade deltid. Motsvarande andel för kvinnor i Sverige var 1991 45 procent. De belgiska kvinnornas andel i arbetskraften efter åldersgrupp är högst i gruppen 25-29 år – knappt 80 procent – för att därefter stadigt minska. Det betyder att de flesta förvärvsarbetande kvinnor lämnar arbetsmarknaden för gott när de gifter sig och får barn. I Sverige ligger kvinnornas förvärvsintensitet på en oförändrat hög nivå genom hela livscykeln. Arbetslösheten var 1990 11 procent för kvinnorna och 5 för männen. I Belgien fanns barnomsorg för de minsta barnen – upp till tre år – till 20 procent; för 9 procent av dessa fanns heltidsmöjligheter. I allmänhet var förskolan dessutom stängd onsdagseftermiddagar. Motsvarande tal för barnomsorg för de minsta barnen i Sverige var år 1991 29 procent. Bland de större förskolebarnen fanns möjligheter ända upp till 95 procent. För Sverige var andelen 64 procent.

I *Frankrike* släpptes familjeöverhuvudstillägget år 1979. Den kvinnliga förvärvsintensiteten uppgick år 1990 till omkring 56 procent mot 29 procent år 1970. Andelen deltidsarbetande kvinnor var 24 procent. I Frankrike förekommer det att kvinnor gör längre förvärvsavbrott när barnen är små men de lämnar mera sällan arbetsmarknaden helt. 12 procent av de yrkesarbetande franska kvinnorna var arbetslösa mot 7 procent av männen. För de små barnen fanns barnomsorg i offentlig regi till 20 procent och 7 procent hade möjlighet till heldag. Från treårsåldern hade 95 procent tillgång till barnomsorg men bara 10-15 till heldag/helvecka. Barnomsorg och skolor har stängt på onsdagar.

I *Luxemburg* var kvinnornas förvärvsintensitet drygt 43 procent år 1990 mot 22 procent år 1970. 16 procent av kvinnorna arbetade deltid. Förvärvsintensiteten sjunker kraftigt med stigande ålder. I åldersgruppen 20-24 år var den 1990 drygt 70 procent och i åldersgruppen 45-49 knappt 30 procent. Kvinnorna avbryter sitt förvärvsarbete när de får barn och

återvänder sällan till arbetsmarknaden. Landet behöll länge särskilda löneförmåner för män (familjeöverhuvudstillägg). Arbetslösheten var 1990 3 procent för kvinnorna och 1 för männen. För småbarn fanns knappt någon barnomsorg – endast 2 procent. För förskolebarn fanns i princip möjlighet för drygt hälften av barnen. Endast 7 procent kunde få heltidsomsorg.

Det saknas anledning att tro att problemen med bristande jämställdhet inom EU:s institutioner skulle skilja sig nämnvärt från de flesta svenska arbetsplatser. Samma problem med könssegregering – både horisontell och vertikal – finns som vi är vana att se på den svenska arbetsmarknaden. Den enda påtagliga skillnaden jämfört med svenska förhållanden, i vart fall på offentlig sektor, förefaller vara den genomgående låga andelen kvinnor i befattningsgrupp A. En annan viktig skillnad och som kan bidra till att förklara den förhållandevis låga andelen kvinnor skulle dock kunna sökas i infrastrukturen. Att ordna tillräckligt med barnomsorg för att därigenom underlätta för kvinnor – och män – att fullt ut förena förvärvsarbete med föräldraskap, tycks i de länder där EU-institutionerna är verksamma i hög grad vila på arbetsgivaren. Kvinnornas möjligheter att göra sig gällande i institutionerna blir mycket beroende av institutionernas egna ansträngningar i dessa frågor.

Det finns också vissa drag inom institutionerna som skiljer dessa från motsvarande organisationer i Sverige på ett sätt som förstärker en ojämn makfördelning mellan kvinnor och män i institutionerna eller i vart kan bidra till att försvåra en förändring i riktning mot en mindre ojämn maktfördelning. Hit hör intrycken av mycket byråkratiska och hierarkiska organisationer. Å andra sidan brukar närvaron av formella regler gynna kvinnor. Sådana hindrar samtidigt naturligtvis inte, lika lite som i Sverige, att reella beslut kommer till i informella nätverk eller att kvinnor ändå inte kommer till sin rätt i samma utsträckning som män. Som påpekats i flera av de dokument, som jag tagit del av, har kvinnorna t.ex. sämre möjligheter till inflytande i sådana nätverk. Kvinnorna är t.ex. också dåligt företrädda i olika personalkommittéer. Något närmare studium av om förhållandena på något avgörande sätt skiljer sig från dem vi vet finns i Sverige har dock inte varit möjligt. Under senare år har här flera utredningar lagts fram om t.ex. organisation och kön, om kvinnors villkor som underrepresentade i organisationer och om könsdiskriminering som organisationsstruktur, som visar på stora problem även hos oss.

En större öppenhet i institutionerna skulle sannolikt bidra till att minska en ojämn maktfördelning mellan könen inom dessa.

Vissa skillnader i tänkandet i förhållande till Sverige kan noteras. Barn ses t.ex. som en personlig angelägenhet nästan enbart för kvinnor. En utveckling tycks dock vara på gång i en "nordisk" riktning. Fortfarande fästs dock i många länder i södra Europa överdrivet stor vikt vid biologiska skillnader mellan kvinnor och män. Detta avspeglar sig förmodligen även i institutionernas kultur.

Regeln i tjänsteförordningen om högsta ålder för anställning förefaller kunna innebära indirekt könsdiskriminering av kvinnor. Den och andra regler har föreslagits ändrade i jämställdhetsfrämjande syfte. Det finns även ett förslag att samma typ av regel som nyligen underkändes av EG-domstolen i *Kalanke*-målet skall införa. Det är oklart när och om ändringarna kan antas. En hel del förhoppningar har i fråga om kommissionen knutits till den sär-

skilda arbetsgrupp av fem kommissionärer under ledning av ordföranden Santer, som bildats. Det är emellertid rådet som beslutar om ändringarna.

Även andra uttryck för vilja till förändringar finns. Kommissionen och Europaparlamentet förefaller ha väl så ambitiösa och konkreta program för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män som de bättre programmen och planerna på svenska arbetsplatser. Rådets arbete förefaller inte ha kommit lika långt. Hur det är på EG-domstolen har inte gått att få några uppgifter om. På sina håll finns förväntningar på en snabbare utveckling sedan bl.a. Sverige blivit medlem i EU.

Kvinnors och mäns formella rättigheter enligt EG:s regelverk

Några utgångspunkter

EG-rätten utgörs av den skrivna rätten och av EG-domstolens praxis, med en gemensam beteckning: det gemensamma regelverket ("*acquis communautaire*"). Den skrivna rätten består främst av de grundläggande fördragen, t.ex. RF, som utgör s.k. primärrätt, och av den lagstiftning, som beslutats av institutionerna, särskilt förordningar och direktiv, s.k. sekundärrätt. De nu angivna rättsakterna är bindande till sin natur. Till den skrivna rätten kommer den omfattande oskrivna rätten, som utgörs av EG-domstolens praxis. Det finns även skriven rätt som inte är bindande men som kan vara viktig för att rätt förstå den bindande EG-rätten. Hit hör rekommendationer och resolutioner.

Grunden för gemenskapslagstiftningen om likabehandling av kvinnor och män utgörs av artikel 119 i RF. Artikeln införlivades ursprungligen i RF för att hindra att Frankrike skulle få en konkurrensnackdel på grund av sin socialpolitik.

Frankrike hade vid utarbetandet av RF, till skillnad från de andra länder som förhandlade om RF, redan ratificerat ILO-konventionen om likalön för kvinnor och män. Bl.a detta medförde att Frankrike befarade att de indirekta produktionskostnaderna för varor i Frankrike skulle göra att franska varor inte skulle bli konkurrenskraftiga på den gemensamma marknaden och skada fransk industri. Frankrike försökte därför övertyga de övriga förhandlande staterna att de sociala kostnaderna måste göras lika över hela den gemensamma marknaden. Den kompromiss som nåddes avspeglades i bl.a. artikel 119.

Den sociala dimensionen har därefter fördjupats, särskilt i och med Unionsfördraget. Storbritannien har dock ställt sig utanför detta arbete.

Likabehandling av kvinnor och män behandlas i den skrivna rätten inte bara av artikel 119 utan också av sex direktiv, som antagits med stöd av artiklarna 119, 100, 118a och/eller 235 RF: likalönedirektivet år 1975, direktivet om likabehandling år 1976, direktivet om social trygghet år 1978, direktivet om företags- och yrkesbaserade system för social trygghet och direktivet om likabehandling av kvinnor och män som egenföretagare m.fl., båda år 1986, och direktivet om visst skydd för gravida arbetstagare m.m. år 1992.

Utöver dessa sex olika rättsligt bindande direktiv finns ett förslag till ändringsdirektiv avseende det första av 1986 års direktiv. Kommissionen har utarbetat ytterligare förslag till

direktiv, bl.a. ett om föräldraledighet och ledighet av familjerelaterade orsaker år 1983, ett tredje om social trygghet år 1987, ett direktivförslag om bevisbördan och indirekt diskriminering år 1988, och två förslag avseende deltidsarbete och tidsbegränsat arbete år 1990.

Till de angivna rättsakterna kommer två rekommendationer och tio resolutioner och ett beslut. Bl.a. har fyra handlingsprogram antagits. Dessutom finns omfattande domstolspraxis. Ett memorandum om lika lön har utarbetats av kommissionen. En rekommendation om balanserad könsfördelning vid beslutsfattande behandlas för närvarande i rådet. Handlingsprogrammet för jämställdhet perioden 1996-2000 antogs av rådet den 22 december 1995.

Vid Europeiska Rådets möten i Essen år 1994 samt Cannes och Madrid år 1995 underströk stats- och regeringscheferna att jämställdhet mellan kvinnor och män vid sidan om kampen mot arbetslösheten skall vara överordnat mål för EU och dess medlemsstater.

Grundläggande drag i EG-rätten m.m.

För förståelsen av vad EG-rätten innebär för kvinnors – och mäns – formella rättigheter kan det vara lämpligt att först kort erinra om några grundläggande drag och principer i EG-rätten. I fördragstexten, RF, finns några grundläggande rättsprinciper angivna. Andra sådan principer har EG-domstolen i sin praxis härlett ur gemensamma rättstraditioner. Domstolen har dessutom själv skapat rätt. Särskilt viktig är den av domstolen skapade principen om EG-rättens företräde framför nationell rätt vid konflikter mellan dem.

Förbud mot diskriminering och krav på likabehandling

Det finns i artikel 6 RF ett generellt förbud mot diskriminering på grund av nationalitet inom fördragets tillämpningsområde. Diskrimineringsbegreppet i dess olika former har därför blivit centralt i EG-rätten. Och att avskaffa könsdiskriminering har så småningom kommit att bli en av de viktigaste frågorna inom EG. EG-domstolen har kommit att utarbeta vad som kallats en allmän rättsprincip om icke-diskriminering på grund av kön eller en princip om likabehandling av kvinnor och män. Domstolen har förklarat att principen om likabehandling och avskaffande av könsdiskriminering ingår i de grundläggande personliga mänskliga rättigheter som utgör del av EG-rättens allmänna rättsprinciper. Anställda i EU:s institutioner kan, som skall utvecklas mer i det följande, utan att det finns någon uttrycklig regel om det i EG-rätten, grunda rättigheter direkt på principen medan den inte grundar några rättigheter för arbetstagare i övrigt i gemenskapens medlemsstater utom där det finns uttryckliga bestämmelser om detta i EG-rätten (jfr *von Colson, Harz* och *Defrenne III*-fallen).

Direkt och indirekt diskriminering

I EG-rätten skiljer man mellan direkt och indirekt diskriminering. Den förstnämnda formen kallas ibland öppen diskriminering. Sådan kan beskrivas som olika behandling av en person på grund av t.ex. nationalitet eller kön. Förbjuden diskriminering kan föreligga när en regel uttryckligen använder nationalitet som kriterium för en viss rättighet eller förmån. Då är den

direkt. När i stället t.ex. en bestämmelse kräver viss tids bosättning i en medlemsstat kan den vara exempel på en indirekt diskriminerande bestämmelse. Frågan bedöms med hänsyn till effekten av bestämmelsen och om den innebär att det är svårare för andra unionsmedborgare än landets egna att komma i åtnjutande av förmånen till följd av kravet på bosättning. Det bör alltså understrykas att förbjuden diskriminering kan föreligga både som följd av likabehandling av olika situationer och olika behandling av liknande situationer.

Förekomsten av indirekt diskriminering är svårare än direkt diskriminering att se eller slå fast. Sådan diskriminering har ibland, särskilt när det gäller lika lön, kallats dold diskriminering. Efter en tvekande inledning i *Jenkins*-fallet formulerade EG-domstolen i *Bilka*-fallet hur man skall gå tillväga för att pröva om indirekt könsdiskriminering föreligger. Domstolen slog fast att artikel 119 i RF överträds av ett företag som utesluter deltidsanställda från sitt företagsbaserade pensionssystem, om uteslutningen rör ett betydligt större antal kvinnor än män, såvida inte företaget visar att uteslutningen enbart är grundad på objektivt godtagbara faktorer som inte har något att göra med könsdiskriminering

Domstolen har i allt väsentligt hållit fast vid sitt resonemang i *Bilka* i de efterföljande fallen (*Rummler, Teuling, Ruzius, Danfoss, Rinner-Kühn, Kowalska, Nimz, kommissionen mot Belgien*[1], *Bötel, Moelenbroek*). Resonemanget kan sammanfattas på följande mer abstrakta sätt: Om användningen av ett neutralt kriterium (ett krav som t.ex. gäller lika för kvinnor och män) påverkar en avsevärt större andel personer av ett kön, föreligger indirekt könsdiskriminering som är olaglig, såvida inte den person som kan ansvarar för diskrimineringen bevisar att hans eller hennes åtgärd kan motiveras objektivt och är nödvändigt för att nå syftet med åtgärden.

Solidaritetsprincipen m.m.

Enligt artikel 189 tredje stycket i RF skall ett direktiv med avseende på det resultat som skall uppnås vara bindande för varje medlemsstat till vilket det är riktat men överlåta åt de nationella myndigheterna att bestämma form och tillvägagångssätt. Enligt artikel 5 skall medlemsstaterna också vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa att de skyldigheter fullgörs som följer av RF eller av åtgärder som vidtagits av gemenskapens institutioner (den s.k. solidaritets- eller samarbetsförpliktelsen). Att inte i tid på ett riktigt sätt införliva ett direktiv med nationell rätt utgör brott mot båda dessa bestämmelser. Samarbetsförpliktelsen innebär att EG-rätten och dess uttolkning av domstolen skall vara vägledande vid tolkning och tillämpning av nationell rätt.

I *von Colson* och *Harz*-fallen uttalade domstolen att det ankommer på den nationella domstolen att, inom det utrymme som ges i nationell rätt, tolka och tillämpa den nationella lagstiftningen i överensstämmelse med de krav som EG-rätten ställer. Nationella domstolar skall alltså ta hänsyn till relevanta direktivs innehåll och syfte när de tolkar nationella genomförandeförfattningar. Plikten till tolkning i överensstämmelse med kraven i EG-rätten begränsades här till att avse det utrymme härtill som gavs i nationell rätt. Den begränsningen har inte tagits med i domstolens senare praxis på detta eller andra områden av EG-rätten.

[1] C-173/91 ECR 1993 I 0673

I det senare avgjorda *Marleasing*[2] gjorde domstolen klart att den skyldigheten gäller så långt det är möjligt och oavsett om de nationella bestämmelserna är äldre eller yngre än det berörda direktivet. Att principen inte bara gäller direktiv utan också primärrätt framgår av *Murphy*.

En svensk eller annan nationell domstol som skall avgöra ett könsdiskrimineringsmål kan alltså inte bortse från den innebörd EG-rätten ger begreppet könsdiskriminering.

Proportionalitetsprincipen

En övergripande grundläggande princip som EG-domstolen antagit och som ofta kommer till användning också i könsdiskrimineringsmål är proportionalitetsprincipen, när det gällt att pröva om undantag från likabehandlingsprincipen kan medges. *Johnston*-fallet är ett exempel. Domstolen lade i det fallet principen till grund för sin bedömning i målet att det var tillåtet enligt artikel 2.2 i direktivet om likabehandling att begränsa rätten att utföra allmänna polisiära uppgifter till män som utrustas med vapen i en intern situation som präglas av att mord är vanliga. Domstolen uttalade att proportionalitetsprincipen måste iakttas när man bestämmer undantag från en individuell rättighet som den om likabehandling av kvinnor och män enligt direktivet. Principen är enligt domstolen en av de allmänna rättsprinciper, som EG-rätten grundar sig på. Denna princip krävde enligt domstolen i det aktuella fallet att undantag inte går längre än vad som är objektivt nödvändigt för att uppnå kravet på säkerhet.

Ett uttryck för proportionalitetsprincipen återfinns i och med Unionsfördraget i artikel 3b i RF.

Mänskliga rättigheter

EG-domstolen har flera gånger slagit fast att EG-rätten vilar på erkännandet av grundläggande mänskliga rättigheter. Domstolen har också, bl.a. i mål om könsdiskriminering, hänvisat till både Europakonventionen om mänskliga rättigheter (*Johnston*) och Europarådets sociala stadga. I *Defrenne III* uttalade EG-domstolen att avskaffandet av könsdiskriminering utgjorde en sådan grundläggande rättighet och hänvisade här både till den nämnda sociala stadgan och till ILO-konventionen nr 111 om diskriminering (anställning och yrkesutövning). Samtidigt slog domstolen i det målet fast att rättigheten bara kunde göras gällande i anslutning till en utfärdad EG-bestämmelse. Fallet gällde tillämpning av skilda åldersgränser för kvinnor och män för skyldighet att lämna sin anställning. Artikel 119 var inte tillämplig eftersom saken enligt EG-domstolen inte gällde lön. När målet anhängiggjordes i belgisk domstol fanns ännu inte någon rättsakt utfärdad som rörde andra frågor än lön, till vilken principen om icke-diskriminering kunde knytas. I och med tillkomsten av likabehandlingsdirektivet ändrades det förhållandet.

Numera finns en hänvisning till Europakonventionen i artikel F i Unionsfördraget. I artikeln anges att unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten skall respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen och som de följer

[2] C-106/89, 1990 ECR I -4135

av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner. Frågan om EU som organisation skall ratificera konventionen är också aktuell.

Direkt tillämplighet och direkt effekt

Förordningar är enligt artikel 189 i RF direkt tillämpliga i varje medlemsstat. Det innebär att de gäller i Sverige utan att någon svensk lag eller förordning antas. Förordningar skall tillämpas i Sverige som sådana och blir en del av svensk rätt. Frågan om direkt tillämplighet av RF:s bestämmelser tas däremot inte upp i detta. EG-domstolen har dock själv i *van Gend en Loos*[3] slagit fast att RF:s bestämmelser är direkt tillämpliga. Artikel 119 om lika lön hör till det tjugotal artiklar i RF som av EG-domstolen dessutom tillerkänts direkt effekt. Innebörden härav är att bestämmelsen kan åberopas av en enskild i svensk domstol i ett mål mot staten eller en annan enskild. EG-domstolen uttalade i *Defrenne II* att artikel 119 inte bara riktar sig till medlemsstaterna utan också pålägger skyldigheter att betala lika lön för privata arbetsgivare. De nationella domstolarna måste se till att de rättigheter som artikeln skyddar iakttas, särskilt när det gäller diskriminering som beror på bestämmelser i lagar eller kollektivavtal och när kvinnor och män får olika lön för lika arbete hos samma privata eller offentliga arbetsgivare. En person som anser sig lönediskriminerad på grund av kön kan alltså grunda sin talan i arbetsdomstolen eller tingsrätten direkt på artikel 119 och behöver inte åberopa lönediskrimineringsbestämmelsen i 18 § jämställdhetslagen.

Direktiv kan ha en vertikal direkt effekt, dvs. de blir direkt tillämpliga mot staten, om de inte genomförs korrekt eller i tid. Om en medlemsstat inte genomför direktivet korrekt och i tid, kan nämligen bestämmelser som är tillräckligt klara, tydliga och ovillkorliga användas direkt till förmån för enskilda rättssubjekt. De har däremot inte ansetts ha horisontell direkt effekt, dvs. de blir inte direkt tillämpliga mellan enskilda. Den frågan ställdes första gången på sin spets i *Marshall I*.

I flera mål på jämställdhetsområdet har frågan behandlats mot vilka offentliga organ direktiv kan få vertikal direkt effekt. I princip innebär EG-domstolens avgöranden att sådan effekt inträder ifråga om en offentlig myndighet som tillhandahåller hälsovård (*Marshall I*), författningsmässigt oberoende myndigheter som ansvarar för att upprätthålla allmän ordning och säkerhet (*Johnston*) och, oavsett rättslig form, ett organ som genom en statlig åtgärd gjorts ansvarig för att under statens kontroll tillhandahålla en allmän tjänst och som för detta ändamål fått befogenheter som går utöver vad som följer av regler som normalt gäller mellan enskilda (*Foster*, som avsåg British Gas). Enskildas möjligheter att få sin sak prövad i förhållande till en arbetsgivare kan alltså vara olika i en medlemsstat som inte har genomfört ett direktiv i rätt tid eller på rätt sätt. Den är beroende av om arbetsgivaren är ett annat enskilt rättssubjekt eller ej.

Flera bestämmelser i direktiv på jämställdhetsområdet har av domstolen ansetts ha direkt effekt. I *Johnston* uttalade domstolen att om nationell lagstiftning innehåller undantag från likabehandlingsprincipen i artikel 2.1 i likabehandlingsdirektivet, som går längre än vad som är tillåtet enligt artikel 2.2, tar principen om likabehandling över när det gäller tillgång

[3] C-26/62, 1963 ECR 1

till anställning och utbildning i yrket, vilka frågor regleras i artiklarna 3.1 och 4.1. I *Marshall I* förklarade domstolen att artikel 5 i samma direktiv hade direkt effekt. Och i *Foster* gällde samma sak artikel 5.1.

Också i fråga om direktivet om social trygghet har EG-domstolen prövat frågor om direkt effekt. Frågan togs uttryckligen upp första gången i *FNV*-fallet. EG-domstolen uttalade i sitt förhandsavgörande att artikel 4 i direktivet fick direkt effekt den 23 december 1984, dvs. den dag då direktivet skulle ha införlivats med nationell rätt, om så inte skett dessförinnan. Enligt domstolen får en medlemsstat inte åberopa sin rätt att välja hur ett direktiv skall införlivas för att frånkänna effekten hos sådana bestämmelser som kan åberopas inför domstol, även om direktivet inte har tillämpats till fullo. Tills en medlemsstat infört nödvändiga åtgärder för att införliva direktivet om social trygghet har kvinnor rätt till samma behandling som män i samma situation.

Domstolen har aldrig uttryckligen uttalat sig i frågan om någon del av likalönedirektivet har direkt effekt, trots att den ställts i flera fall (*Macarthys, Worringham, Murphy, Garland, Barber*). Möjligen kan det bero på att redan artikel 119, vilken som nämnts har både horisontell och vertikal effekt, ansetts tillämplig.

Om en bestämmelse i ett direktiv lämnar utrymme för de nationella myndigheterna att själva avgöra hur de skall handla kan den inte ha direkt effekt och kan inte tillämpas av en nationell domstol på ett fall som den har att pröva. EG-domstolen verkar dock anse att det finns gränser för de nationella myndigheternas handlingsfrihet. Om gränsen överträtts i en nationell bestämmelse kan den inte tillämpas. Det finns alltså vissa möjligheter för enskilda att nationellt åberopa EG-rätten även i ett sådant fall[4].

EG-rättens företräde framför nationell rätt

För förståelsen av kvinnors (och mäns) de formella rättigheter enligt EG-rätten är det också nödvändigt att erinra om principen om EG-rättens företräde framför nationell rätt. Principen finns inte i någon fördragstext utan har utarbetats och utvecklats av domstolen med början i *van Gend en Loos*. Den innebär att varje nationell domare som står inför en konflikt mellan en bestämmelse i nationell rätt och EG-rätten måste tillämpa den EG-rättsliga bestämmelsen och åsidosätta den nationella. Gemenskapsrätten tillhandahåller enligt domstolen vidare regler som nationella domstolar måste ge ett effektivt skydd även om rättigheterna inte är skyddade i nationell rätt[5]. I sista hand kan staten ådra sig skadeståndsskyldighet gentemot tredje man för underlåtenhet att genomföra ett direktiv och ge EG-rätten dess avsedda effekt[6].

[4] Prechal & Burrows s 33f och där anmärkta rättsfall
[5] Factortame, C-213/89, 1990 ECR I- 2433
[6] Frankovich, C-6 och C-9/90, 1991 ECR I-5357

Primärrätt

Romfördraget

Den rättsliga utgångspunkten för EG:s arbete med jämställdhet mellan kvinnor och män finns i RF:s artikel 119. Den lyder

> Varje medlemsstat skall under den första etappen säkerställa och i fortsättningen upprätthålla principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete.
> I denna artikel skall med "lön" förstås den gängse grund eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.
> Lika lön utan könsdiskriminering innebär att
> a) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,
> b) tidlön skall vara lika för lika arbete.

Artikel 119 berörs också i Unionsfördraget. Enligt detta har till RF fogats "protokoll nr 2 angående artikel 119 i Fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen". Protokollet, som kallats Barber-protokollet, med hänsyn till att det aktualiserats av avgörandet i *Barber*målet, innehåller följande bestämmelse.

> Vid tillämpningen av artikel 119 i detta fördrag skall förmåner för arbetstagare på grund av sociala trygghetssystem inte anses som lön om och i den mån förmånerna kan hänföras till anställningstider före den 17 maj 1990, utom när det gäller arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den tidpunkten har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning.

Sociala protokollet

Till RF har enligt Unionsfördraget även fogats avtalet i protokoll nr 14 om socialpolitik, det s.k sociala protokollet. I artikel 1 i avtalet anges gemenskapens och medlemsstaternas mål bl.a. som främjande av sysselsättningen, förbättrande av levnads- och arbetsförhållanden, ett fullgott socialt skydd, dialog mellan arbetsmarknadens parter, utveckling av mänskliga resurser för att möjliggöra varaktigt hög sysselsättning samt kamp mot utslagning.

I artikel 2.1 i avtalet anges att gemenskapen, för att förverkliga målen i artikel 1, skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom ett antal områden. Ett av dessa anges vara "Lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika möjligheter på arbetsplatsen". Förverkligandet anges kunna ske bl.a. genom att direktiv utfärdas. För sådana direktiv skall krävas kvalificerad majoritet enligt artikel 189c i RF.

Avtalet innehåller i artikel 6 ändringar i artikel 119. Den viktigaste ändringen utgörs av det nya tredje stycke som lagts till artikeln. Enligt avtalet skall artikel 119 ha följande lydelse:

> 1. Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete tillämpas.

2. I denna artikel skall med "lön" avses den vanliga grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren, på grund av anställningen.
Lika lön utan könsdiskriminering innebär att
a) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,
b) tidlön skall vara lika för lika arbete.
3. Denna artikel skall inte hindra en medlemsstat från att behålla eller införa särskilda förmåner för att göra det lättare för kvinnor att vara yrkesverksamma eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i deras yrkeskarriärer.

Avtalet om socialpolitik utgör en del av RF och härigenom har gemenskapens kompetens på jämställdhetsområdet utvidgats påtagligt. Avtalet ingicks dock mellan gemenskapens medlemsstater med undantag av Storbritannien. Enligt det tillhörande protokollet överenskom alla dåvarande tolv medlemsstater att elva av dem använder EUs institutioner, förfaranden och instrument för de syften som anges i sociala stadgan från år 1989. Resultatet av konstruktionen är att gemenskapsrätt kan tillkomma som är tillämplig i alla medlemsstater utom Storbritannien.

Det kan alltså konstateras att det efter Maastricht finns två rättsliga grunder för att fatta beslut i arbetslivsfrågor, inbegripet jämställdhetsfrågor. Den rättsliga statusen hos direktiv som tillkommer med stöd av det sociala protokollet är oklar liksom konsekvenserna av ändringen av artikel 6.3 är det. Vad ändringen egentligen syftar till eller vilken dess närmare innebörd är, är inte heller klarlagd.

Tillägget till artikel 119 kan i förstone synas vara en bestämmelse som gynnar kvinnor och medge någon typ av aktiva åtgärder till kvinnors fördel. Avsikten med tillägget förefaller dock inte ha varit att öka utrymmet för aktiva jämställdhetsåtgärder, t.ex. positiv särbehandling. Inte heller kan det generellt ses som en fördel för kvinnor att det är tillåtet att t.ex. upprätthålla skilda åldersgränser för kvinnor och män när det gäller skyldighet att lämna en anställning eller uppbära avtalspension. En sådan skillnad kan i stället medföra att arbetsgivare är mindre benägna att anställa kvinnor än män.

Sverige anslöt sig i och med EU-medlemskapet till det sociala protokollet.

Sekundärrätt

Direktiven

Det första av de sex direktiv som utfärdats är *rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om principen om lika lön.* Direktivet preciserar innebörden av artikel 119.

Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor förbjuder bl.a. varje form av direkt och indirekt könsdiskriminering i de angivna avseendena.

På socialförsäkringsområdet finns *rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om likabehandling i fråga om social trygghet.* Det avser lagstadgade trygghetssystem och omfattar den del av befolkningen som har eller har haft anknytning till arbetsmarknaden, dvs i

första hand de som är förvärvsarbetande – både arbetstagare och egna företagare. Direktivet föreskriver också likabehandling av kvinnor och män som är arbetssökande eller som avbrutit förvärvsverksamhet bl.a. på grund av ålder, sjukdom, invaliditet eller arbetsolycksfall.

Genom *rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om likabehandling i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet* och *rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk* utvidgades principen om likabehandling något. Direktiven innehåller samtidigt flera undantag. Det första av de två nu nämnda direktiven omfattar kollektivavtalsbaserade socialförsäkringssystem. Det är föremål för översyn för att anpassa det till den rättsutveckling som skett genom domstolens praxis. Ett förslag till ändringsdirektiv har antagits av kommissionen. Förslaget ligger nu i rådet.

Det senast antagna direktivet är *rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.* Avsikten med direktivet är att skydda gravida och ammande kvinnor från vissa arbetsmiljörisker. Arbetsgivaren har viss skyldighet att omplacera eller i sista hand bevilja ledigt. Till direktivet finns fogat en bilaga, i vilken räknas upp vissa typer av verksamhet, som är förbjudna för gravida kvinnor. Vissa inskränkningar i möjligheten till nattarbete under graviditeten och en tid efter förlossningen anges också. Gravida kvinnor har i allmänhet rätt till en sammanhängande ledighet under minst 14 veckor före eller efter förlossningen. Direktivet ger också skydd mot uppsägning på grund av graviditet och rätt till bibehållen lön och eller rätt till skälig ersättning.

De sex angivna direktiven skulle vara fullt genomförda i Sverige i och med EU-inträdet den 1 januari i 1995. De finns intagna in extenso som bilagor i Ds 1993:77.

Direktivförslag

Utöver de sex rättsligt bindande direktiven och förslaget till ändringsdirektiv avseende direktivet 86/378/EEG har kommissionen utarbetat ytterligare förslag till direktiv, bl.a. ett om föräldraledighet 1983, ett tredje socialt trygghetsdirektiv 1987 och ett direktivförslag om bevisbördan och indirekt diskriminering 1988, två direktivförslag avseende deltidsarbete och tidsbegränsat arbete (ibland benämnt atypiskt arbete) 1990.

Föräldraledighetsdirektivet har legat blockerat i rådet i flera år. Det behandlades senast av kommissionen i februari 1995. Då avbröts lagstiftningsförfarandet och samrådsförfarande som avses i artikel 3 och 4 i sociala protokollet inleddes med arbetsmarknadens parter. Kontakter togs med ETUC, UNICE och CEEP, dvs. arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer på Europanivå, i frågan. En viss ljusning har inträffat när det gäller möjligheten att få ett direktiv antaget i rådet som följd av att dessa parter träffade ett ramavtal i slutet av 1995. De har begärt att kommissionen skall föreslå rådet att anta avtalets bestämmelser och göra dem bindande för EU:s medlemsstater med undantag av Storbritannien. Ett direktivförslag väntas bli behandlat i rådet under våren 1996.

Avtalet syftar till att underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraansvar och slår fast vissa miniminivåer. Mer gynnsamma bestämmelser kan alltså införas nationellt. Kvinnor och män skall enligt avtalet tillförsäkras en individuell rätt till

föräldraledighet vid barns födelse eller i samband med adoption. Rätten skall omfatta minst tre månader före det barnet fyllt 8 år. Rätten till ledighet skall i princip inte kunna överlåtas på den andra föräldern.

De närmare villkoren för ledigheten skall läggas fast nationellt i lag eller kollektivavtal. Exempel på frågor som kan behöva regleras nationellt räknas upp i avtalet. Eventuell rätt till ersättning under ledigheten föreslås reglerat på nationell nivå.

Avtalet innehåller också regler rätt till ledighet vid akut behov i samband med sjukdom eller olycksfall i familjen.

Vid tvister om tolkningen av avtalet skall kommissionen begära yttrande från avtalsparterna.

Inget av de övriga direktivförslagen väntas gå igenom i rådet den närmaste tiden, eftersom de blockeras av Storbritannien och ett antagande av direktiv om anställdas rättigheter ofta kräver enighet i rådet.

Direktivet om bevisbördan, som även behandlar indirekt diskriminering, diskuterades senast i rådet hösten 1994 men någon enhällighet uppnåddes inte. Också beträffande detta har kommissionen tagit kontakt med arbetsmarknadens parter enligt förfarandet i artikel 3 i avtalet om socialpolitik. Enligt direktivförslaget skall bevisbördan i mål om könsdiskriminering inte ligga enbart på den kärande som anser sig könsdiskriminerad utan den skall vara fördelad mellan parterna. Käranden skall bara behöva *påvisa en misstanke* om könsdiskriminering. Om det lyckas skall arbetsgivaren därefter motbevisa misstanken genom att visa att han eller hon inte har brutit mot likabehandlingsprincipen. En definition av indirekt könsdiskriminering föreslås också. I allt väsentligt innebär förslaget att domstolens praxis lagfästs (*Danfoss, Enderby*).

Förslaget till det tredje sociala trygghetsdirektivet har samband med det direktiv 86/378 som nu är föremål för ändringsförslag. Det kommer troligen att dras tillbaka och ersättas av ett nytt förslag.

Också beträffande de två förslagen till deltidsdirektiv har kommissionen tagit kontakt med arbetsmarknadens parter. Enligt kommissionens brev till parterna är deltidsarbete till fördel både för de anställa och arbetsgivarna. Deltidsarbete kan enligt kommissionen också vara "en guldgruva" för nya arbetstillfällen. I varje fall måste stämpeln av "näst bästa val" tas bort. Kommissionen har alltså en mer positiv syn på deltidsarbete än vi är vana vid i Sverige. Ett av målen för jämställdhetspolitiken i Sverige är sedan länge att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende, något som är svårt att uppnå med deltidsarbete som strategi.

Icke bindande rättsakter

Rekommendationer

Utöver de bindande rättsakterna har också många icke-bindande beslut som rör jämställdhet mellan kvinnor och män fattats inom EG i form av rekommendationer, resolutioner, en del med handlingsprogram, beslut m.m. Sådana rättsakter kan dock vara relevanta vid nationell

rättstillämpning, särskilt när den belyser genomförandeåtgärder eller avser att komplettera bindande bestämmelser.

Rådet antog år 1984 en rekommendation om aktiva åtgärder för jämställdhet. I preambeln till rekommendationen hänför sig rådet till artikel 2.4 i likabehandlingsdirektivet, som möjliggör åtgärder för att främja lika möjligheter för kvinnor och män. Därefter anges att de existerande rättsakterna inte är tillräckliga för att avskaffa brist på jämställdhet mellan kvinnor och män om inte parallellt med dessa aktiva åtgärder vidtas av regeringarna, arbetsmarknadens parter, och andra berörda organ. En av rekommendationerna var att medlemsstaterna skulle anta program för sådana aktiva åtgärder. Syftet med åtgärderna skulle vara att avskaffa eller motverka effekterna av fördomar mot kvinnor, som beror på sociala attityder, beteenden och strukturer, fotade på föreställningar om en traditionell rollfördelning i samhället mellan kvinnor och män nå en bättre könsfördelning i arbetslivet. Bland åtgärder som nämndes var att uppmuntra kvinnor att söka sig till otraditionella arbeten och på arbetsledande befattningar. Opinionsbildande åtgärder rekommenderades också. En rapport om utfallet av rekommendationen skulle avges senast år 1987. En rapport från kommissionen år 1988 innehöll riktlinjer för aktiva åtgärder. Under åren har den följts av ytterligare och rapporter och studier, bl.a. redovisade i publikationen Women of Europe. Rekommendationen åberopas bl.a. i kommissionens eget program för aktiva åtgärder.

En rekommendation rörande sexuella trakasserier antogs år 1991.

År 1989 antog rådet en icke bindande deklaration om en social stadga som bl.a. tar upp frågor om arbets- och anställningsvillkor och jämställdhetsfrågor. Storbritannien ställde sig dock utanför. Stadgans punkt 16 tar upp flera jämställdhetsfrågor främst inriktade på aktivt arbete för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Den sociala stadgan bildar utgångspunkt för avtalet om socialpolitik.

Resolutioner

Tre av handlingsprogrammen för jämställdhet mellan kvinnor och män som antagits sedan år 1982 har antagits genom resolutioner i rådet. Det fjärde antogs dock genom ett beslut i rådet.

Det första handlingsprogrammet för perioden 1982-1985 innehöll bland sina förslag ett avsnitt om aktiva åtgärder. Enligt detta ger artikel 2.4 i likabehandlingsdirektivet utrymme för sådana åtgärder. I programmet uppmanades medlemsstaterna att utvidga och utveckla de aktiva åtgärder som redan vidtogs i anslutning till att direktivet och särskilt artikel 2.4 tillämpades.

Också det andra handlingsprogrammet för perioden 1986-1990 präglas av uppfattningen att likabehandlingsdirektivet leder tanken till aktiva åtgärder, vilka medlemsstaterna också uppmanas att intensifiera ytterligare. Detta handlingsprogram uppmärksammade för första gången jämställdhetsarbetet inom gemenskapens institutioner. I en särskild bilaga redovisades att ett program för aktiva åtgärder hade antagits, redan vidtagna åtgärder redovisades och de områden angavs på vilka aktiva åtgärder skulle vidtas. Vilka de aktiva åtgärderna skulle vara preciserades inte närmare.

Målen med handlingsprogrammet för perioden 1996-2000 anges vara:

- att främja att dimensionen som rör lika möjligheter för kvinnor och män integreras i all politik och alla åtgärder,
- att moblisera näringslivets och samhällslivets aktörer för att genomföra lika möjligheter för kvinnor och män,
- främja lika möjligheter för kvinnor och män i en föränderlig ekonomi, särskilt inom utbildning, yrkesutbildning, och arbetsmarknad,
- att främja kvinnors och mäns yrkes- och familjeliv,
- att främja en jämnare könsfördelning i beslutsprocessen,
- att stärka förutsättningarna för utövandet av rättigheter som rör lika möjligheter för kvinnor och män

I sitt förslag till handlingsprogram anger kommssionen bl.a. att den särskilda arbetsgruppen med fem kommissionärer som har bildats skall ha till uppgift att se till att det första av de angivna målen genomförs. Kommissionen avser vidare att utveckla en integrerad policy för en bättre balans när det gäller både antalet kvinnor i beslutsfattande ställning och kvinnors möjligheter till inflytande vi utformningen av policies. Ett meddelande från kommissionen kommer att presenteras i början av detta år. Där kommer närmare att anges hur integreringen av dimensionen lika möjligheter för kvinnor och män skall genomföras.

Ytterligare ett exempel på en resolution är den av den 27 mars 1995 om jämn könsfördelning vid beslutsfattandet.

EG-domstolens praxis

Domstolens behörighet – olika typer av mål

Mål som rör jämställdhetsfrågor har prövats av domstolen i tre typer av mål. Det har skett i mål där kommissionen fört fördragsbrottstalan enligt artikel 169 i RF. Det har vidare skett i mål om förhandsavgörande enligt artikel 177 i RF. Om tillämpningen av en EG-bestämmelse är av betydelse för utgången av en tvist, som behandlas vid en nationell domstol och det är oklart hur bestämmelsen skall tolkas, kan – och i vissa fall skall – den nationella domstolen inhämta ett sådant avgörande. Domstolen uttalar sig bara om tolkningen av en EG-bestämmelse. Hur bestämmelsen skall tillämpas i det enskilda fallet avgör den nationella domstolen. En annan sak är att EG-domstolens uttalanden ibland utformas så att utgången vid den nationella domstolen är given.

Domstolen kan även få ta ställning till jämställdhetsfrågor vid sin prövning av tvister mellan gemenskapen som arbetsgivare och enskilda tjänstemän. Det sker numera i förstainstansrätten med möjlighet att överklaga till domstolen (artikel 179 i RF).

Förstainstansrätten prövar mål mellan EU:s institutioner och deras anställda. Som tidigare nämnts saknar i övrigt enskilda personer möjlighet att föra talan i EG-domstolen i könsdiskrimineringsfrågor, vare sig mot en enskild medlemsstat eller mot t.ex. en arbetsgivare.

Lön

Bland initiativtagarna till gemenskaperna fanns grundläggande idéer om att livskvaliteten skulle förbättras för dess människor. När fördraget arbetades fram fanns dock två radikalt skilda uppfattningar om sambandet mellan socialpolitik och etablerandet av och funktionen hos den gemensamma marknaden. Det fanns vid denna tid också skillnader i omfattning och innehåll i de olika ländernas sociallagstiftning. Särskilt i Frankrike gällde lagstiftning till arbetstagarnas förmån, som var dyr för arbetsgivarna. Lika lön för lika arbete gällde t.ex. redan – Frankrike hade redan ratificerat ILO-konventionen om likalön – och franska arbetstagare hade rätt till längre betald semester, normalt minst 24 dagar, än i andra länder. Franska arbetstagare hade också förmånligare regler för övertidsersättning än i andra länder. Detta medförde att Frankrike befarade att de indirekta produktionskostnaderna för varor i Frankrike skulle göra att franska varor inte skulle bli konkurrenskraftiga på den gemensamma marknaden och det skulle skada fransk industri. Frankrike försökte därför övertyga de övriga förhandlande staterna att de sociala kostnaderna måste göras lika över hela den gemensamma marknaden. Tyskland å sin sida ansåg att en harmonisering av indirekta eller sociala kostnader oundvikligen skulle bli följden av att den gemensamma marknaden skapades. Tyskland var också angeläget att få ett minimum av regeringsingripanden när det gällde löner och priser. Den kompromiss, som nåddes avspeglas i två artiklar i Romfördraget, artikel 119 om lika lön och artikel 120 om betald ledighet. Frankrike hade lyckats få bestämmelser som skyddade landet från den "sociala dumping" som man befarat.

Frågan hur framsträdande den sociala dimensionen skall vara inom EU har fortsatt att medföra starka motsättningar mellan medlemsstaterna. De kom senast till uttryck i samband med fördraget i Maastricht. Å ena sidan anser främst Storbritannien att den europeiska integrationen skapas av marknadskrafterna och man bör ha så få regler som möjligt. Å andra sidan anser Frankrike, stött av de flesta medlemsstaterna, att EG bör ha en utvecklad övernationell lagstiftning och att inte marknadskrafterna ensamma skall tillåtas styra utvecklingen.

Artikel 119

Direkt effekt

Principen om direkt effekt för artikel 119 fick fullt genomslag i det andra *Defrenne*-fallet från år 1976. Domstolen har i senare domar (*Worringham, Macarthys, Jenkins, Garland, Barber, Bilka ,Rinner-Kühn, Kowalska, Nimz* och *Lengerich)* upprätthållit principen. De nämnda fallen avser såväl direkt som indirekt könsdiskriminering. Artikel 119 kan alltså i sådana fall åberopas direkt i en nationell domstol i förhållande till både offentliga och privata arbetsgivare vid olika lön för lika arbete hos samma arbetsgivare på grund av lag, kollektivavtal och individuella anställningsavtal.

Worringham-fallet gällde bl.a. tolkningen av uttrycket "lön". EG-domstolen fann här att en avgift till en pensionsförsäkring, som arbetsgivaren betalar för en arbetstagares räkning

som ett tillägg till lönen och som därmed ingår i underlaget för att bestämma hur stor bruttolönen är, utgör "lön" enligt artikel 119 i RF.

Att arbetsgivaren, som i detta fall, betalar en avgift enbart för män medför att kvinnor och män får olika lön för lika arbete. Detta är något som en nationell domstol direkt kan fastställa med hjälp av de delar som ingår i lönen och de kriterier som anges i artikel 119. Därför har enligt domstolen artikel 119 i ett sådant fall också direkt effekt och de nationella domstolarna är skyldiga att tillförsäkra enskilda personer det skydd som artikeln ger dem.

I *Macarthy* uttalade domstolen att artikelns direkta effekt avser konkreta bedömningar av det arbete som faktiskt utförts av arbetstagare av olika kön på samma arbetsplats. Artikel 119 gäller när en kvinna har fått lägre lön än en man som under en period före kvinnan varit anställd i lika arbete som denna.

I *Jenkins*-fallet betalade en brittisk tillverkare av damkonfektion deltidsanställda tio procent lägre lön per timme än heltidsanställda. EG-domstolen uttalade att en löneskillnad kan strida mot artikel 119, om den i realiteten endast är ett indirekt sätt att betala lägre lön till deltidsanställda på grund av att denna grupp företrädesvis utgörs av kvinnor. Om en nationell domstol utan hjälp av gemenskapens eller nationella åtgärder kan fastställa att lägre timlön för deltidsarbete än för heltidsarbete innebär könsdiskriminering är enligt EG-domstolen artikel 119 direkt tillämplig.

I *Garland* uttalade EG-domstolen liksom i de tidigare fallen att om en nationell domstol, med utgångspunkt i kriterierna för lika arbete och lika lön utan hjälp av gemenskapens eller nationella åtgärder, kan fastställa att garanterandet av särskilda reseförmåner enbart till pensionerade manliga arbetstagare innefattar könsdiskriminering, är bestämmelserna i artikel 119 i Romfördraget direkt tillämpliga.

I *Barber* hänvisade domstolen till sin tidigare praxis och uttalade: om en kvinna var berättigad till avtalad *ålders*pension omedelbart i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist medan en man i samma ålder bara hade rätt till en pension som skulle falla ut senare, var resultatet en sådan skillnad i lön mellan två kategorier arbetstagare, som den nationella domstolen själv kan avgöra genom att granska lönens olika beståndsdelar och de kriterier som anges i artikel 119.

Domstolen bekräftade ståndpunkten från *Kowalska*, *Nimz* och *Lengerich*. Eftersom lönen reglerats i kollektivavtal var inte EG-domstolen kompetent enligt arbetsgivarparten i *Lengerich*. Ett ogiltigförklarande av avtalsbestämmelserna skulle skapa ett tomrum, som inte kunde fyllas av den nationella domstolen. Denna kunde inte komma fram till hur parterna skulle ha reglerat frågan om de hade känt till det påstådda brottet mot gemenskapsrätten. EG-domstolen ansåg dock att de tyska domstolarna ovedersägligen hade rätt att få besked i frågan. Det kunde då inte bli tal om att avvisa en fråga i ett fall när de nationella domstolarna har behov av att få besked om innehållet i gemenskapsrätten. Könsdiskrimineringsförbudet omfattar inte bara offentliga myndigheters åtgärder utan utsträcks även till alla typer av avtal som kollektivt reglerar arbeten liksom till individuella anställningsavtal. Artikel 119 är tillräckligt preciserad för att en person inför en nationell domstol skall kunna åberopa att den skall ha företräde framför nationella bestämmelser i lag och avtal som

strider mot artikeln. De som tillhör den missgynnade gruppen har i ett sådant fall rätt att få samma villkor som andra arbetstagare, i förhållande till sin arbetstid.

Domstolen har några gånger satt en gräns för den tillbakaverkande effekten av sina tolkningar av artikel 119. Exempel på det är *Defrenne II*, *Bilka* och *Barber*.

Redan i *Defrenne II*, som gällde direkt diskriminering, hade EG-domstolen uttalat att artikel 119 hade direkt effekt mellan enskilda rättssubjekt och då både när det gällde det enskilda anställningsavtalet och i frågor som rörde kollektivavtal. Den direkta effekten kunde enligt domstolen åberopas för tiden från dagen för avgörandet eller från den 8 april 1976, såvida anspråk grundade på artikeln inte framställts dessförinnan.

Utvecklingen beträffande direkt effekt har sedan fortsatt allmänt ifråga om indirekt diskriminering, t.ex. genom *Bilka*-fallet, men EG-domstolen har också i följande två fall direkt haft att pröva frågor om indirekt diskriminerande bestämmelser rörande deltidsanställda som tagits in kollektivavtal.

EG-domstolen fann i *Kowalska* att artikel 119 innebar förbud mot tilllämpning av en bestämmelse i kollektivavtal, som utesluter deltidsanställda från en viss förmån när en avsevärt mindre andel män än kvinnor arbetar deltid. Detta gällde under förutsättning att arbetsgivaren inte kunde visa att undantaget för deltidsanställda grundades enbart på objektivt godtagbara skäl oberoende av kön. Domstolen slog också fast att den grupp arbetstagare som utsätts för den indirekta diskrimineringen har rätt att behandlas som övriga arbetstagare och alltså, i proportion till sin arbetstid, få del av samma förmån som kollektivavtalet ger övriga arbetstagare. Artikel 119 kan alltså få utfyllande effekt på kollektivavtalet.

Frågan om indirekt diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal var också uppe i fallet *Nimz*. Här blev domstolens förhandsavgörande alltigenom detsamma som i *Kowalska*.

I *Coloroll, Fisscher* och *Vroege*-målen väcktes ytterligare aspekter i fråga om direkt effekt, nämligen när det gäller rättssubjekten. *Coloroll* rörde frågor kring en företags- och yrkesbaserad pensionsfond som inte förvaltades av arbetsgivaren utan av ett särskilt rättssubjekt. EG-domstolen ansåg att artikel 119 kan åberopas i nationella domstolar inte bara av arbetstagare utan också av personer som är beroende av dem för sitt uppehälle i en tvist inte bara mot arbetsgivaren utan också mot fondens förvaltare.

Också i *Fisscher* och *Vroege* slår domstolen fast att de som administrerar en pensionsfond måste handla inom ramen för artikel 119, likaväl som arbetsgivaren. De anställda kan alltså rikta sina på artikel 119 grundade krav mot försäkringsinrättningen.

De många fall rörande artikel 119 som prövats av EG-domstolen har huvudsakligen rört definitionen av "lön", vad som menas med "lika arbete" och indirekt diskriminering, särskilt i samband med olika behandling av heltids- och deltidsanställda. Ett tiotal fall finns som har samband med den tidigare nämnda *Barber*-domen.

Vad menas med lön?

Defrenne III gällde om skilda åldersgränser för kvinnor och män när det gällde skyldighet att lämna en anställning stred mot artikel 119. Även om ett sådant åldersvillkor har

ekonomiska konsekvenser slog EG-domstolen fast att artikel 119 inte är tillämplig på andra anställningsvillkor än lön. Frågan gällde dock inte i detta fall lön.

Defrenne I var det första fall av könsdiskriminering som EG-domstolen prövade. Enligt EG-domstolen utgjorde lagstadgade pensionsförmåner inte lön enligt artikel 119 eftersom det inte rörde sig om en förmån som arbetstagarna fick från arbetsgivaren. Här försökte alltså domstolen göra en skillnad mellan lön och lagreglerade pensionssystem. Numera, i och med *Barber*-domen, upprätthåller domstolen den skillnaden fullt ut. Domstolen uttalade där att ersättning som arbetsgivare betalar till arbetstagare i anslutning till att en anställning upphör på grund av uppsägning från arbetsgivarens sida utgör lön enligt artikel 119 oavsett om den är avtalad, lagreglerad eller helt frivillig från arbetsgivarens sida. Domstolen uttalade vidare att pension enligt en privat företagsbaserad försäkring, till skillnad från den allmänna pensionen enligt socialförsäkringslagstiftningen, omfattas av artikel 119. Det gällde även om en avgift som betalades till ett sådant system delvis ersatte avgiften till den allmänna pensionsförsäkringen. Det stred även mot artikel 119 att ha skilda åldersgränser i ett företagsbaserat försäkringssystem, även om åldersgränserna baserades på samma gränser som enligt socialförsäkringslagstiftningen. EG-domstolen slog vidare fast att om de nationella domstolarna skulle kunna granska och jämföra olika typer av anställningsförmåner för att hindra och avskaffa könsdiskriminering, förutsattes klarhet och tydlighet. Detta kunde enligt domstolen bara ske om principen om lika lön tillämpades i fråga om varje anställningsförmån för sig och inte på grundval av någon helhetsbedömning av lön och övriga förmåner tillsammans.

I *Worringham* gjorde arbetsgivaren inbetalningar till yrkesbaserade pensionsfonder genom avdrag från bruttolönen, utan att det fanns någon avtalsenlig skyldighet till det. Dessa betraktades som lön enligt artikel 119.

Samma bedömning gjorde EG-domstolen i *Liefting*-fallet. EG-domstolen konstaterade att belopp statliga myndigheter betalade in till en särskild försäkring för statstjänstemän påverkade deras bruttolön och därmed ingick i underlaget för beräkning av andra förmåner, kopplade till lönen, såsom arbetslöshetsersättning m.m. EG-domstolen uttalade att ett sådant försäkringssystem är oförenligt med likalöneprincipen i artikel 119 i den mån de skillnader som uppstår mellan bruttolönen för en kvinnlig statstjänsteman, vars make också är statstjänsteman, och bruttolönen för en manlig statstjänsteman direkt påverkar beräkningen av andra förmåner, vilkas storlek beror av lönen, såsom arbetslöshetsersättning.

Bilka-fallet avsåg en tilläggspensionsförmån som ett varuhus betalade till sina anställda i samband med att de lämnade sin anställning vid uppnådd pensionsålder. Förmånen byggde på avtal med den lokala fackliga organisationen och utgick vid sidan av lagstadgade socialförsäkringsförmåner. Den ingick enligt EG-domstolen som en del i anställningsavtalet. Förmånen utgjorde därmed lön i artikel 119:s mening.

Artikel 119 omfattar också s.k. fringe benefits. *Garland* rörde reseförmåner till familjemedlemmar som arbetsgivaren, British Rail, frivilligt betalade ut till manliga men inte kvinnliga f.d. arbetstagare för deras familjemedlemmar. Reseförmånerna ansågs utgöra lön trots att de inte utgick på grund av avtal. Avgörande för EG-domstolens ställningstagande var att förmånerna utgick som en direkt eller indirekt följd av ett anställningsförhållande.

Rinner-Kühn avsåg lagstadgad sjuklön som arbetsgivare var skyldiga att betala ut till arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning. Sjuklönen ansågs falla in under lönebegreppet i artikel 119.

Barber med följdmål

Barber-domen medförde ett tiotal följdmål i EG-domstolen. I *Barber* inskränkte domstolen domens tillbakaverkande kraft för "rätt till en /företags- eller yrkesbaserad/ pension" ("entitlement to a pension") till dagen för domen i målet, den 17 maj 1990. De ekonomiska konsekvenserna för pensionsfonder och andra försäkringsinrättningar av *Barber* kunde dock bli mycket varierande beroende på hur uttrycket "entitlement to a pension" tolkades. En möjlig tolkning av Barberdomen var att den omfattade alla pensions*utbetalningar* som gjordes efter dagen för *Barber*-domen. Den för pensionsfonderna förmånligaste tolkningen vore att likabehandlingsprincipen skulle tillämpas på pensionsrätt som *intjänats* efter dagen för *Barber*- domen.

Innan domstolen hann avkunna någon dom i frågan togs den upp av medlemsstaterna i ett av de tidigare redovisade protokollen till Unionsfördraget. Enligt medlemsstaterna skulle den minst retroaktiva tolkningen av *Barber*-domen gälla. Fullständig likabehandling skulle därmed inte uppnås förrän efter ungefär 40 år. Protokollets juridiska räckvidd blev omdiskuterad – utgjorde det en del av fördraget eller endast en tolkning som domstolen kunde åsidosätta?

I *Ten Oever* och *Moroni* accepterade domstolen den tolkning som återfinns i Barberprotokollet. *Barber*-domen har därmed förlorat en del av sin betydelse. När det gäller tolkningen av begreppet lön avvisade dock domstolen både i *Ten Oever, Coloroll* och *Moroni*-domarna uttryckligen en restriktiv tolkning av Barberdomens tolkning av "lön".

Även efterlevandepensioner, som betalas ut i enlighet med ett avtalsbaserat system, skall enligt domarna i *Ten Oever* och *Coloroll* betraktas som lön.

Till sin död den 13 oktober 1988 tillhörde hustrun till *Ten Oever* ett företagsbaserat pensionssystem, som finansierades helt av arbetsgivare och arbetstagare. Vid hennes dödsfall gällde rätten till efterlevandepension endast änkor och omfattade änklingar först efter den 1 januari 1989. När hustrun dog, begärde Ten Oever efterlevandepension men vägrades sådan, eftersom detta inte fanns vid tiden för hustruns död. Ten Oever stödde sitt krav på *Barber* medan pensionsfonden hänvisade till att hans hustru hade dött innan *Barber*-domen meddelades.

Domstolen klargjorde i *Moroni* att de principer som fastställts i *Barber*-domen innebar att inte bara ett s.k. contracted-out- system – dvs. ett pensionssystem som i ett anställningsförhållande ersätter ett lagstadgat system – utan alla andra former av företags- eller yrkesbaserade pensionsystem. Fallet gällde en tilläggspension som inrättats av ett företag. Förmåner som utbetalades i enlighet med ett sådant system var också lön. Det avgörande för ställningstagandet var att systemet var avtalsgrundat och inte lagstadgat.

Bakgrunden i målet var att Moroni var ansluten till företagets pensionssystem, enligt vilket pensionsåldern för kvinnor var 60 och för män 65 år. Han lämnade företaget år 1983, innan han fyllt 65 år. När man skulle beräkna vilken pension han tjänat in, utgick man från

full pension med avdrag för vad han skulle ha tjänat in med hänsyn till hur många år han hade kvar till pensionsåldern, när han slutade. En kvinna i samma situation skulle ha haft en högre intjänad pensionsrätt, eftersom hon hade haft fem år mindre kvar till pensionsåldern. Enligt EG-domstolen stred förfarandet mot artikel 119. EG-domstolen uttalade sig också om förhållandet mellan artikel 119 och direktivet 86/378 om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade pensionssystem och slog fast att direktivet aldrig kan inskränka räckvidden av artikel 119. Fördraget utgör ju primärrätt och direktivet sekundärrätt.

Coloroll var en brittisk företagsgrupp som hade upphört med sin verksamhet år 1990 och frågan uppkom hur dess olika pensionsåtaganden mot tidigare anställda skulle fullgöras. Domstolen prövade flera andra frågor, utöver dem som redan redovisats. En fråga gällde problemet att fondens medel var otillräckliga för att göra förmånerna likvärdiga. Detta måste enligt domstolen lösas med hjälp av nationell rätt och med tillämpning av likalöneprincipen och påverkade inte bedömningen av frågor om direkt effekt eller inverkan av *Barber* i det aktuella fallet. Slutligen var artikel 119 inte tillämplig på system till vilket alltid enbart personer av ett kön varit anslutna.

Andra följdmål till *Barber* är *Neath, Smith, Fisscher, Vroege, van den Akker, Beune* och de pågående *Dietz, Evans* och *Evrenoupolos*, det sistnämnda det första fallet från en grekisk domstol.

Sistnämnda fall anknyter också till *Beune.* Olika krav på likabehandling gäller om en pension anses tillhöra ett lagstadgat system för social trygghet eller om den är en sådan pension som faller in under artikel 119. Som redogörs för mer i avsnittet om social trygghet skall i lagstadgade system likabehandling gälla efter den 23 december 1984 medan i de fall som faller under artikel 119, tidpunkten till följd av *Barber*-domen och Barber-protokollet är den 17 maj 1990. Samtidigt är artikel 119 undantagslös medan direktivet om social trygghet tillåter undantag. För offentliganställda förefaller EG-domstolen vilja hänföra dem till artikel 119 vare sig deras pensioner är avtalade eller, som fortfarande är vanligt i många medlemsstater, lagstadgade, så länge de härrör ur anställningen. Det framgår av *Beune*-fallet, i vilket domstolen också listade efter vilka kriterier gränsen skall dras. Fallet behandlas också i avsnittet om social trygghet.

I *Beune* fann domstolen att ett lagreglerat pensionssystem för offentliganställda omfattas av artikel 119. Att för tiden före den 1 januari 1986 föreskriva olika beräkningsgrunder för pensionens storlek för pensionerade kvinnor och män stred därför mot artikeln, som var direkt tillämplig i nationell domstol. Under hänvisning till sina domar i *Defrenne II* och *Barber* erinrade domstolen om att den direkta effekten av artikeln för tiden den 8 april 1976 till den 17 maj 1990 inte kunde åberopas av andra offentliganställda eller deras rättsinnehavare, än de som framställt sina krav före sistnämnda dag.

I *Neath* gällde frågan avgiften till ett pensionssystem. Här drog domstolen en skiljelinje mellan de avgifter arbetsgivaren betalar och de som betalas av arbetstagarna. Pensionssystemet var ett fast avgiftssystem (defined benefit scheme), som garanterade en fast slutförmånsnivå, där arbetstagarnas avgifter var lika stora för kvinnor och män. Arbetsgivaren betalade dock också in avgifter och dessa var större för kvinnor, eftersom skilda försäkringstekniska faktorer användes för kvinnor och män. Statistik visade att om kvinnor

och män skall kunna garanteras en bestämd månatlig pensionsutbetalning, så måste större belopp sparas för kvinnor med hänsyn till deras genomsnittligt längre livslängd. Domstolen ansåg att endast arbetstagarnas avgifter skulle betraktas som lön enligt artikel 119. Arbetsgivarnas avgifter var däremot inte några förmåner som betalades för utfört arbete utan ett sätt att ge ett tillskott till arbetstagarnas avgifter för att täcka de på förhand fastställda bestämda förmånerna. Dessa avgifter var kapitalinvesteringar som var oberoende av utfört arbete. Skilda försäkringstekniska beräkningsfaktorer efter kön som medför att arbetsgivarens bidrag till ett pensionssystem som föreskriver en fast avgift, som är olika för kvinnor och män, omfattas därmed inte av artikel 119.

Bakgrunden till målet i EG-domstolen var att *Neath* sagts upp från sitt företag innan han uppnått pensionsåldern. Om han hade varit tillräckligt gammal för att få ut pensionen hade han fått en på förhand given andel av slutlönen, som var lika stor som en kvinnlig kollega i samma situation skulle ha fått. Han fick nu i stället välja mellan att överföra den intjänade pensionen till ett annat pensionssystem eller ta ut den som en klumpsumma när han blev 65 år. Neath fann då att den summa han tjänat in var lägre än den som en kvinna skulle ha haft rätt till i samma situation, eftersom den beräknades med utgångspunkt i männens i genomsnitt kortare livslängd. Han stämde sin arbetsgivare och krävde med stöd av artikel 119 att få sin intjänade pension omräknad efter samma grunder som användes för hans kvinnliga kollegor.

I *Coloroll* blev domstolens besked rörande användningen av skilda försäkringstekniska beräkningsfaktorer för kvinnor och män detsamma som i *Neath*. Generaladvokaten föreslog dock ett motsatt avgörande såvitt gällde beräkningsgrunder som medförde skilda belopp för kostnader eller avgifter för kvinnliga och manliga arbetstagare. I *Coloroll*-målet förklarade domstolen vidare att sådana tilläggsförmåner i ett företagsbaserat pensionssystem, vilka baseras på avgifter som arbetstagare betalar frivilligt, inte omfattas av artikel 119. Samtidigt har domstolen i flera andra mål förklarat att *rätten att ansluta sig* till företagsbaserade pensionssystem omfattas av artikel 119.

En följd av domstolens ställningstaganden när det gäller i vad mån artikel 119 är tillämplig på olika typer av avgifter till ett pensionssystem förefaller vara att arbetgivare kan erbjuda en låg pension till alla sina anställda och erbjuda omfattande förmåner genom vad som kallas frivilliga valmöjligheter. När det gäller att bestämma vilka arbetstagare som skall erbjudas sådana förmåner, kan arbetsgivaren antagligen göra skillnad mellan kvinnor och män eller mellan heltids- och deltidsanställda, utan att riskera att ha handlat i strid med artikel 119.

Också *Birds Eye Walls* hör hit. För arbetstagare som slutade sin anställning före den ålder då de enligt brittisk lag uppbär ålderspension, för kvinnor 60 och för män 65, betalade Birds Eye ut ett tillägg till den företagsbaserade pension de anställda hade rätt till. Tillägget, som betalades ut ex gratia av arbetsgivaren tills arbetstagaren fick rätt till ålderspension, skulle kompensera det inkomstbortfall jämfört med ålderspension som förtidspensionen innebar. Ett syfte med det var också att se till att kvinnor och män behandlades lika i ekonomiskt hänseende. Emellertid reducerades tillägget för kvinnor när de fyllde 60 år, eftersom de då fick ålderspension av staten. För män skedde vid 60 års ålder ingen motsvarande reduktion,

eftersom de inte fick ålderspension förrän vid 65 år. Roberts, som av hälsoskäl slutat sin anställning hos Birds Eye med förtidspension vid 57 års ålder, ansåg att tillägget utgjorde lön och att den skillnad som företaget gjorde mellan kvinnor och män i åldersgruppen 60-65 år stred mot artikel 119.

EG-domstolen, som ansåg att tillägget under hänvisning till vad den uttalat i *Barber*, utgjorde lön menade att det använda beräkningssättet inte stred mot artikel 119. Det var inte fel att reducera tillägget för kvinnor som fyllt 60 år men inte för män, eftersom den skillnad som uppstod motsvarades av den ålderspension som kvinnorna fick.

I *Roberts* reducerades tillägget för en kvinnlig arbetstagare också utan hänsyn till att hon endast var berättigad till en reducerad ålderspension. Inte heller detta stred mot artikel 119. Roberts hade utnyttjat gifta kvinnors möjlighet att betala lägre avgift till det statliga pensionssystemet. Det skulle medföra olika behandling och ge vissa kvinnor en dubbel förmån om de fick betala en reducerad pensionsavgift och ändå få ett tillägg som kompenserade dem för den motsvarande lägre statliga pensionen.

Av *Fisscher* och *Vroege* framgår att Barberprotokollet inte påverkar själva rätten att ansluta sig till ett sådant företags- eller yrkesbaserat pensionssystem. Den rätten regleras fortfarande av domen i *Bilka*-målet. Inte heller påverkas den rätten av de tidsmässiga begränsningar som följer av *Barber*. Förhållandena i målen var likartade. De rörde bl.a. deltidsanställdas villkor. *Fisscher* hade varit anställd i samma holländska företag sedan år 1978. En gift kvinna fick rätt att ansluta sig till företagets pensionssystem först år 1990. Gifta män hade hela tiden kunna ansluta sig. Fisscher vände sig till holländsk domstol för att få bli ansluten retroaktivt från den dag hon hade börjat i företaget. Den nationella domstolen begärde besked av EG-domstolen bl.a. om rätten att ansluta sig till ett företags pensionssystem överhuvudtaget omfattas av artikel 119. Beskedet från domstolen i den delen blev alltså under hänvisning till *Bilka*-domen jakande. Rätten att ansluta sig kunde bakåt i tiden bara begränsas av *Defrenne II*, alltså till den 8 april 1976. När det, som i detta fall, saknades gemenskapsregler i frågan, fanns det dock inget som hindrade att nationella regler om krav att vissa tidsfrister måste iakttas för rätt till anslutning tillämpades också på den rätt till som följer av gemenskapsrätten. Det gällde dock under förutsättning att de nationella reglerna om frister inte var mindre förmånliga för rättigheter grundade på gemenskapsrätten än för motsvarande rättigheter enligt den nationella rätten och inte gjorde det omöjligt att i praktiken utöva de rättigheter som gemenskapsrätten tillförsäkrar de anställda. Rätten till retroaktiv anslutning betyder dock inte att den som ansluter sig slipper betala de avgifter som hon skulle ha betalat om hon blivit ansluten till systemet från början.

Det är vidare, enligt EG-domstolen i *Smith* och *van den Akker*, förbjudet för en arbetsgivare att höja pensionsåldern för kvinnor till den nivå som gäller för män vad gäller tjänstgöring under perioden efter den 17 maj 1990 fram till den dag då höjningen skall börja gälla. För tjänstgöring efter arbetsgivarens beslut finns inget sådant hinder. Däremot går det inte att för tiden före den 17 maj 1990 i efterhand minska de fördelar som kvinnor har haft.

I det pensionssystem som tillämpades i *van den Akker* gällde sedan 1985 samma pensionsålder för kvinnor och män efter en höjning för kvinnorna från 55 till 60 år. Enligt en övergångsbestämmelse kunde kvinnor som då redan var anslutna till systemet få behålla

den gamla pensionsåldern, om de begärde detta inom två år. van den Akker gjorde det. Efter *Barber*-domen ansåg pensionsinrättningen att den måste ta tillbaka denna utfästelse och från den 1 juni 1991 skulle enligt arbetsgivarens beslut den dagen samma regler gälla för alla. van den Akker och tio andra kvinnor väckte talan i holländsk domstol. Innebörden av EG-domstolens avgörande är bl.a. att det för tiden före den 1 juni 1991 inte gick att försämra förmånerna för kvinnorna i stället för att förbättra dem för männen.

Också *Smith* rörde följderna av ett försök att ta konsekvenserna av *Barber*-domen genom en höjning av pensionsåldern för kvinnor från 60 till 65 år från och med den 1 juli 1991. Här medförde höjningen av pensionsåldern att kvinnorna i vissa fall fick upp till 20 procent lägre pension än de skulle ha enligt de gamla reglerna. 78 kvinnor väckte talan.

Genom *Barber* sattes vissa bestämmelser i direktivet 86/378/EEG som innebar undantag från artikel 119 ur kraft. Rättsläget efter domarna i följdmålen efter *Barber* är dock i många stycken svårt att överblicka. Ett uttryck för det är de inte mindre än 50-60.000 fall som enligt uppgift har uppkommit i Storbritannien som följd av följdmålen till *Barber*. Det finns all anledning att vänta sig att EG-domstolen kommer att få ta ställning till frågor även i dessa. *Barber*-domen, Barber-protokollet och de många i domarna i anslutning till *Barber* har i alla händelser aktualiserat behov av ändringar i direktivet. Ett ändringsförslag har antagits av kommissionen och ligger nu för behandling i rådet.

Vad menas med lika arbete?

Artikel 119 och likalönedirektivet kräver, till skillnad från övriga direktiv, för sin tillämpning att det finns en jämförelseperson. I *Macarthys* gällde frågan om artikel 119 bara gäller i situationer där kvinnor och män samtidigt utför lika arbete. Domstolen uttalade att likalöneprincipen i artikel 119 inte är begränsad till situationer där kvinnor och män samtidigt utför lika arbete hos en arbetsgivare. Den slog emellertid också fast att det inte går att jämföra med någon hypotetisk person. Artikelns direkta effekt avser konkreta bedömningar av det arbete som faktiskt utförts av arbetstagare av olika kön på samma arbetsplats. Artikel 119 gäller när en kvinna har fått lägre lön än en man som under en period före kvinnan varit anställd i lika arbete som denna.

Domstolens uttalanden om krav på jämförelseperson gjordes med sikte på direkt effekt av artikel 119. Samtidigt kan nämnas att domstolen i *Dekker*-fallet, som gällde tolkningen av likabehandlingsdirektivet, uttalade att förekomsten av en jämförelseperson väsentligen var en fråga om bevisning och att där direkt diskriminering kunde bevisas utan någon jämförelseperson detta borde räcka.

I artikel 119 nämns enbart "lika arbete". I några rättsfall, bl.a. *Jenkins* och *Worringham,* har domstolen numera anslutit sig till synsättet att uttrycket avser både "lika arbete" och "arbete av lika värde". Skälet är enligt domstolen att artikel 1 likalönedirektivet förklarar att innebörden av uttrycket "lika arbete" innefattar fall av "arbete som tillerkänns lika värde".

Frågan i *Murphy* gällde om det var tillåtet enligt artikel 119 att betala *lägre lön för arbete av högre värde*. Domstolen ansåg att artikel 119 i Romfördraget skulle tolkas så att den även omfattade sådana fall där arbetstagare med stöd av bestämmelsen kräver *lika lön för arbete av högre värde* än det som utförs av den person av motsatt kön, med vilken jäm-

förelse sker. Men någon rätt till lön i förhållande till arbetets värde finns inte enligt bestämmelsen. Men det innebär också att det är möjligt att värdera kvinnors arbete högre än mäns men ändå sätta lönen på samma lägre nivå som för männen, allt annat lika, trots att det med fog skulle kunna sägas att lönen även i ett sådant fall blivit lägre på grund av kön.

Frågan vad som närmare krävs för att arbeten skall anses lika eller likvärdiga har ännu inte besvarats av domstolen. I *Royal Copenhagen*, som är det enda mål som rört ackordsarbete, uttalade domstolen, förutom att både artikel 119 och likalönedirektivet omfattar sådant ackordsarbete i vilket lönen helt eller delvis beror på varje arbetstagares individuella prestation, att det ankommer på den nationella domstolen att bedöma om två typer av arbeten är likvärdiga. Den bedömningen kan ske med utgångspunkt i sådana förhållanden som t.ex. dels att den ena typen av arbete innefattar användning av maskiner och särskilt kräver viss muskelstyrka och att den andra innefattar fysiskt arbete och särskilt kräver fingerfärdighet, dels att de två typerna har skilda villkor ifråga om betalda raster, frihet att själv lägga upp arbetet och arbetsrelaterade obehag. Bedömningen av dessa kan också medföra att förhållandena kan anses vara objektiva faktorer som är oberoende av kön och som därför kan motivera löneskillnader.

Indirekt diskriminering m.m.

Artikel 119 innehåller ingen definition av könsdiskriminering. Den anger inte heller uttryckligen att den omfattar både direkt och indirekt könsdiskriminering. Båda har dock kommit att omfattas av artikeln. Det har EG-domstolen slagit fast i flera avgöranden. Frågan om indirekt diskriminering har också varit uppe i samband med tolkning av olika direktiv, men domstolen har utvecklat sin praxis framför allt på likalöneområdet och i synnerhet i anslutning till deltidsarbete. Även innebörden av diskrimineringsbegreppet som sådant är helt en fråga för EG-domstolens rättstillämpning.

Skillnaden mellan direkt och indirekt diskriminering var första gången uppe i *Defrenne II* där domstolen gjorde skillnad mellan å ena sidan direkt och öppen och å andra indirekt och dold könsdiskriminering. Det avgjorde enligt domstolen i vad mån artikeln hade direkt effekt. Samma resonemang fördes i *Macarthys* och i *Worringham* höll domstolen visserligen fast vid samma uppdelning men talade inte längre om direkt och öppen och indirekt och dold. I *Jenkins*-fallet slogs för första gången fast att artikel 119 har direkt effekt också vid indirekt diskriminering. Domstolen uttalade att en löneskillnad, som i detta fall, dock kan strida mot artikel 119, om den i realiteten endast är ett indirekt sätt att betala lägre lön till deltidsanställda på grund av att denna grupp företrädesvis utgörs av kvinnor. Uttalandet antyder samtidigt att domstolen fäste vikt vid om arbetsgivarens avsåg att indirekt diskriminera. Detta skulle i så fall innebära en begränsning av artikelns betydelse, eftersom indirekt diskriminering oftast är oavsiktlig.

I *Bilka*-fallet ansåg EG-domstolen att det var ett brott mot likalönebestämmelserna att utestänga deltidsanställda från en pensionsförmån, om det medförde att ett mycket större antal kvinnor än män utestängdes och företaget inte kunde visa att de åtgärder som valts för att nå syftet – att anställa så få på deltid om möjligt – motsvarade ett verkligt behov hos företaget och att de var relevanta och nödvändiga för att nå syftet. Artikel 119 innebär dock

enligt EG-domstolen inte att en arbetsgivare måste ta hänsyn till de särskilda svårigheter som personer med familjeansvar kan ha att uppfylla villkoren för en pensionsförmån, som arbetsgivaren tillhandahåller. För att denna typ av tilläggspension skall omfattas av artikel 119 krävdes alltså att pensionsförsäkringen åtminstone delvis måste finansieras av arbetsgivaren och grundas på avtal snarare än lag.

Detta blev ännu klarare i *Rinner-Kühn*. Här gällde frågan om lagstiftning som ger arbetsgivare rätt att undanta deltidsanställda från rätten till sjuklön under den första tiden av en sjukdomsperiod stred mot artikel 119. Enligt EG-domstolen är det inte är tillåtet att i nationell lagstiftning göra ett sådant undantag, när en sådan åtgärd berör avsevärt fler kvinnor än män, förutsatt att medlemsstaten inte visar att en sådan bestämmelse kan motiveras med objektivt godtagbara skäl oberoende av kön. Det var den nationella domstolens sak att avgöra om det fanns objektivt godtagbara skäl oberoende av kön för att i lagstiftningen ändå behandla heltids- och deltidsanställda olika. Domstolen hänvisade här enbart till sitt avgörande i *Bilka*-fallet och inte alls till *Jenkins*.

Det är således efter *Bilka*- och *Rinner-Kühn*-fallen gällande EG-rätt att artikel 119 förbjuder indirekt könsdiskriminering. Principen har därefter i EG-domstolens rättstillämpning även kommit att omfatta kollektivavtal. *Kowalska*- och *Nimz*-fallen gällde indirekt diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal som gjorde skillnad mellan heltidsanställda och deltidsanställda i fråga om rätt till en viss tillläggspension i samband med att arbetstagare lämnade sin anställning när de uppnått pensionsålder respektive kvalifikationstid för löneuppflyttning.

Frågan om indirekt diskriminerande bestämmelser för deltidsanställda behandlades också i *Bötel*-fallet och utgången blev likartad den i *Rinner-Kühn*. *Bötel* gällde nivån på den ersättning som en arbetsgivare, måste betala till en deltidsanställd som deltog i internutbildning för ledamöter i en företagsnämnd. EG-domstolen uttalade att det strider mot artikel 119 att i nationell lag tillämplig på fler kvinnor än män, med utgångspunkt i hur den personliga arbetstiden är förlagd, begränsa rätten till ersättning från arbetsgivaren för deltidsanställda nämndledamöter i form av betald semester eller övertidsersättning, när de deltar i utbildning som äger rum på ordinarie arbetstid för heltidsanställda men utanför de deltidsanställdas ordinarie arbetstid samtidigt som de nämndledamöter, som arbetar heltid får ersättning med utgångspunkt i arbetstiden vid heltidsanställning. Om ersättning inte skall utgå på samma villkor för både heltids- och deltidsanställda när de genomgår samma typ av fortbildning under arbetstid, måste medlemstaterna i så fall visa att sådana nationella bestämmelser kan motiveras av objektivt godtagbara faktorer oberoende av kön.

Lengerich rörde en liknande fråga som i *Bötel* men utgången blev den motsatta. Domen innefattade besked till en rad tyska domstolar om tolkningen av artikel 119 med anledning av bestämmelser i kollektivavtal som reglerade rätten till övertidsersättning. Deltidsanställda krävde att få samma ersättning som heltidsanställda för arbete de utförde utöver sin individuella arbetstid. Enligt kollektivavtalen hade både heltidsanställda och deltidsanställda rätt till övertidsersättning när de arbetade utöver den ordinarie arbetstiden enligt avtalet medan deltidsanställda inte hade någon rätt till sådan ersättning när de arbetade utöver sin individuella arbetstid förrän de nått upp till heltid.

Frågan var då om bestämmelserna var indirekt könsdiskriminerande. I så fall måste man enligt domstolen avgöra om heltidsanställda behandlades annorlunda än deltidsanställda och då avgöra om skillnaden berörde en större andel kvinnor än män. Könsdiskriminering föreligger enligt domstolen när heltidsanställda får högre lön än deltidsanställda i förhållande till den arbetade tiden. I det fall som förelåg i målet fick de deltidsanställda samma lön i förhållande till den arbetade tiden som heltidsanställda. En deltidsanställd fick samma lön som heltidsanställda när hon hade fullgjort normal arbetstid enligt kollektivavtalet, eftersom hon då fick övertidsersättning. Det innebar, ansåg domstolen att bestämmelsen i fråga inte gjorde skillnad mellan heltidsanställda och deltidsanställda. Könsdiskriminering i strid med artikel 119 eller artikel 1 i direktivet förelåg inte. Liknande frågor har väckts i mål som pågår i EG-domstolen: *Beskow*, *Freer, Neumann* och *Lewark*.

Det förslag till direktiv om bl.a. indirekt diskriminering som har lagts fram skulle i sin första version i allt väsentligt ha bekräftat EG-domstolens rättstillämpning. Förslaget har därefter ändrats och är som helhet blockerat av Storbritannien.

Att könsdiskriminering är förbjuden också när bara vissa kvinnor berörs framgår av *Liefting*- och *Worringham*-fallen. I *Liefting* var det endast gifta kvinnor i offentlig tjänst som diskriminerades och i *Worringham* endast kvinnor under 25 år.

Artikel 119 har som tidigare nämnts utfyllande verkan på kollektivavtalen. Redan i *Defrenne II* fann domstolen att följden av en talan grundad på artikel 119 är att den lägre lönen skall höjas upp i nivå med jämförelsepersonens. I *Kowalska* uttalade EG-domstolen att den grupp arbetstagare som utsätts för den indirekta diskrimineringen har rätt att behandlas som övriga arbetstagare och alltså, i proportion till sin arbetstid, få del av samma förmån som kollektivavtalet ger övriga arbetstagare. När artikel 119 inte har tillämpats korrekt finns ingen annan hållpunkt enligt domstolen. Principen om utfyllande verkan vid indirekt diskriminering hade dessförinnan tillämpats för deltidsanställda i *Ruzius-Wilbrink*, vartill domstolen hänvisade. Sistnämnda fall rörde direktivet om social trygghet. Samma princip gällde enligt domstolen i *Nimz* och *Lengerich*.

Övrigt

Undantag från likalöneprincipen m.m.

Löneskillnader mellan kvinnor och män som inte beror på kön är tillåtna enligt artikel 119. I fall av påstådd direkt könsdiskriminering kan arbetsgivare söka visa att någon annan faktor än kön förklarar löneskillnaden.

Vid indirekt könsdiskriminering kan en arbetsgivare söka visa att könsdiskrimineringen så att säga är förklarlig eller ursäktlig. I *Bilka*-fallet angav domstolen att proportionalitetsprincipen kan användas för att pröva om det är ursäktligt att fler kvinnor än män i praktiken berörs av en viss nackdel. Av domen framgår att domstolen kan acceptera ekonomiska motiv för att försvara indirekt könsdiskriminering. Den uttalade att det ankommer på den nationella domstolen att avgöra om och i vad mån de skäl, som en arbetsgivare anför för att förklara en lönesättningspraxis som tillämpas oberoende av kön, men som rent faktiskt drabbar fler kvinnor än män, kan betraktas som objektivt motiverade ekonomiska grunder. Var balanspunkten ligger kan dock inte utläsas av domen. Det handlar dock för ar-

betsgivaren om att kunna visa på ett verkligt behov och arbetsgivarens subjektiva uppfattning i saken räcker inte. Finns alternativa handlingssätt för arbetsgivaren att nå syftet föreligger inte objektiva skäl för åtgärden.

För att acceptera ett undantag från förbudet mot indirekt diskriminering krävde domstolen i *Rinner-Kühn* med tillämpning av principerna från *Bilka*-fallet att behovet av en nationell bestämmelse som innebar indirekt diskriminering kunde motiveras med objektivt godtagbara skäl oberoende av kön. Grunden för ett sådant krav hämtade domstolen i principen om EG-rättens företräde framför nationell rätt. I *Kowalska-, Nimz-* och *Bötel* kom samma princip till uttryck.

I *Danfoss*, som i och för sig gällde tolkningen av likalönedirektivet och i första hand rörde bevisbördefrågor, utvecklade domstolen kraven på objektivt godtagbara skäl från *Bilka*-fallet. EG-domstolen uttalade sig om det var tillåtet att använda kriterierna flexibilitet, yrkesutbildning och anställningstid för att ge vissa arbetstagare individuella tillägg utöver minimilönerna när det föreföll vara så att användningen av kriterierna systematiskt missgynnade kvinnliga arbetstagare. Beträffande flexibilitet uttalade domstolen att en arbetsgivare i en sådan situation som angavs nyss kan motivera användningen av flexibilitet i betydelsen förmåga till anpassning till varierad arbetstid och olika arbetsställen, genom att visa att en sådan anpassning är viktig för genomförandet av just de arbetsuppgifter som en arbetstagare är anförtrodd, men inte om kriteriet används i betydelsen kvaliteten i det arbete som utförs av arbetstagaren. Också användningen av kriteriet yrkesutbildning förutsätter att arbetsgivaren kan visa att denna har betydelse för de konkreta arbetsuppgifter som arbetstagaren utför. Domstolen godtog dock användning av anställningstid utan att ställa upp motsvarande krav. Ståndpunkten i det hänseendet modifierades dock något i *Nimz*-fallet, där domstolen, i anslutning till frågan om en bestämmelse i kollektivavtal som krävde viss anställningstid för löneuppflyttning är förenligt med artikel 119, uttalade att faktorn måste användas sakligt.

Danfoss innebär alltså att bedömningen av vilka meriter som arbetsgivaren får använda för att motivera olika lön vid lika eller likvärdiga arbeten skall avgöras av meriternas betydelse i det konkreta fallet. En arbetsgivare kan inte grunda löneskillnader mellan kvinnor och män på att för männens del också beaktats några tänkta eller planerade arbetsuppgifter eller på att männen har några kvalifikationer, som saknar betydelse för arbetet.

Till de normer för lönesättning som då och då åberopas både i Sverige och i andra marknadsekonomier hör hänsynen till marknaden. Enligt de lönesättningsprinciper som i Sverige brukar kallas individuell och differentierad lönesättning skall t.ex. lönen i allmänhet bestämmas av tre huvudfaktorer: arbetskrav, kompetens och marknad. Frågan om marknadskrafterna kan tänkas ha olika inverkan för kvinnor jämfört med män har diskuterats en hel del. *Enderby*-målet gällde bl.a. i vilken utsträckning det är tillåtet att beakta arbetsmarknadsläget och svårigheter att rekrytera personal som skäl för att sätta högre lön för en yrkesgrupp jämfört med en annan. Den nationella domstolens mål rörde en kvinnlig talpedagog – ett nästan helt kvinnodominerat yrke – med en anställningstid som placerade in henne i en befattningsgrupp kallad Chief III. Hon ansåg sig könsdiskriminerad jämfört med personer i jämförbara yrken, i vilka på motsvarande nivå det fanns fler män än kvin-

nor. Hon gick till domstol och krävde lika lön som manliga farmaceuter och psykologer. Hennes årslön var 10.106 pund medan männens lön var 12.527 och 14.106 pund. I sina frågor till EG-domstolen utgick domstolen från antagandet att arbetena var likvärdiga.

Det är enligt EG-domstolen den nationella domstolen som skall avgöra om arbetsgivarens grunder för att betala skilda löner är objektivt godtagbara av ekonomiska skäl. Sådana skäl kan innefatta, om de kan tillskrivas behov och ändamål med företaget, skilda kriterier, såsom flexibilitet, anpassningsförmåga till arbetstid och arbetsställen, utbildning eller anställningstid. Läget på arbetsmarknaden, vilket kan få en arbetsgivare att höja lönen i ett visst arbete för att få sökande, kan vara en sådan faktor, om det går att avgöra precis hur stor del av löneskillnaden som beror på att det är svårare att rekrytera personal till den ena yrkesgruppen. Om och i vilken omfattning löneskillnaden skall godtas är något som den nationella domstolen får bestämma, om nödvändigt med hjälp av proportionalitetsprincipen. Om proportionerna inte går att fastställa måste den nationella domstolen göra en bedömning av om marknadskrafterna spelade tillräckligt stor roll när lönerna sattes, för att löneskillnaden skall kunna anses helt eller delvis sakligt motiverad.

Grau-Hupka gällde en pensionerad kvinna som arbetat heltid åren 1956 – 1991 som lärare i Bremen. Sedan 1991 fick hon pension men fortsatte att undervisa på deltid. När hon arbetade heltid fick hon lön per timme i enlighet med gällande kollektivavtal. Som deltidsanställd får hon lägre lön än hon fick på heltid och begärde att få samma timlön som tidigare. Staden avvisade kravet under hänvisning till att kollektivavtalet inte var tillämpligt på henne eftersom hon utförde arbete som en bisyssla. Pensionen skulle enligt staden jämställas med en huvudsyssla, Grau-Hupka hänvisade i sin tur till en bestämmelse i tysk rätt som förbjuder olika behandling av heltids- och deltidsanställda grundad på arbetstidens längd, om det inte finns objektivt godtagbara skäl för det. Den tyska arbetsdomstolen delade inte den uppfattningen. Ett objektivt godtagbart skäl enligt tysk rättspraxis var att den berörda person var tillförsäkrad en viss social standard. Ålderspensionen syftade till att tillförsäkra äldre en sådan social standard. Därför utgjorde Grau-Hupkas situation ett sådant objektivt godtagbart skäl. Tvisten väckte enligt den tyska domstolen ändå frågor om tysk praxis stred mot gemenskapsrätten. Frågan gällde då om likalöneprincipen förbjuder att man jämställer ålderspension med utövandet av huvudsysselslättning, när pensionen minskats med hänsyn till det löneavdrag som gjorts under den tid en person hade varit barnledig. I Grau-Hupkas fall hade hänsyn vid beräkningen av pensionen bara delvis tagits till att hon under fem år varit barnledig. Endast ett av dessa år hade ingått i beräkningen av hennes pension.

Det framgick i målet inte om ålderspensionen var lagstadgad eller utgick som komplement till denna. De nationella bestämmelser som den tyska domstolen hänfört sig till fick dock EG-domstolen att dra slutsatsen att det rörde sig om lagstadgad pension. Av direktivet om social trygghet framgick inte att medlemsstaterna var skyldiga att beräkna ålderspensionsförmåner med hänsyn till att en person hade uppfostrat barn eller att ge rätt till någon förmån i anslutning till avbrott i yrkesarbetet för att vårda barn. Eftersom gemenskapsrätten när det gäller likabehandling på socialförsäkringsområdet inte tvingar staterna att beakta år som använts för vård av barn vid beräkningen av ålderspensionen, kan det enligt EG-domstolen inte ses som ett brott mot artikel 119 att en anställd med ålderspension får lägre

lön än normalt, när pensionen har reducerats som följd av löneminskning som beror på ledighet för vård av barn. Att inte ta hänsyn fullt ut till barnlediga år utgjorde alltså inte förbjuden indirekt könsdiskriminering.

Likalönedirektivet

Likalöneprincipen enligt artikel 119 skulle ha genomförts av EG:s ursprungliga medlemsstater senast den 1 januari 1962. För Danmark, Irland och Storbritannien, som blev medlemmar senare, hade tidpunkten för genomförande bestämts till den 1 januari 1973. Framstegen var emellertid ojämna och genomförandet gick långsamt. Medlemsstaterna visade helt enkelt inte någon vilja att genomföra artikeln. Det medförde att kommissionen beslutade föreslå ett direktiv för att snabba på genomförandet. Resultatet blev likalönedirektivet som antogs av rådet år 1975, samma år som FN:s internationella kvinnoårtionde inleddes. Behovet av ett direktiv minskade dock avsevärt redan året efter, i och med EG-domstolens avgörande i *Defrenne II* att artikel 119 i sig själv hade direkt effekt. Rättsutvecklingen på likalöneområdet har hela tiden därefter skett med utgångspunkt i artikel 119. Direktivet har kommit till användning relativt sällan och då endast när särskilda bestämmelser uttryckligen tillför något till artikel 119.

Förhållandet mellan artikel 119 och likalönedirektivet

En viktig skillnad mellan artikel 119 och likalönedirektivet är att artikel 119 utgör primärrätt och direktivet sekundärrätt. Direktivet kan därför inte ändra omfattningen – varken öka eller minska – av artikel 119. Till skillnad från artikel 119 får inte heller direktivet direkt horisontell effekt. Det kan alltså inte åberopas i tvister mellan enskilda rättssubjekt. Frågan om direktivet har direkt effekt har varit uppe i flera mål men har inte prövats, till stor del beroende på att artikel 119 har visat sig mer användbar.

Artikel 1.1 anger att lika lön för kvinnor och män, som skisserats i artikel 119 i fördraget, innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen. En textmässig skillnad mellan direktivet och artikel 119 är därför att direktivet enligt sin ordalydelse avser både "lika arbete" och "arbete av lika värde" medan artikel 119 endast talar om "lika arbete".

Förhållandet mellan artikel 119 och likalönedirektivet har behandlats i några fall av EG-domstolen. I *Defrenne III* uttalade EG-domstolen att direktivet tillhandahöll fler detaljer när det gällde innebörden av artikel 119 och att direktivet dessutom krävde att lagstiftningsåtgärder vidtogs för att säkerställa principen.

I *Worringham* fann EG-domstolen att uttrycket "lön" har samma innebörd i artikel 119 och likalönedirektivets artikel 1 samt att direktivet klartgjorde definitionen av "lika arbete" i artikel 119 vilken innefattade "arbete som tillerkänns lika värde". I *Jenkins* upprepade domstolen samma ståndpunkt och uttalade att artikel 1 i direktivet i princip är avsedd att underlätta den praktiska tillämpningen av likalöneprincipen i artikel 119 och att den på intet sätt ändrar innehåll eller omfattning av den principen.

Varken artikel 119 eller likalönedirektivet omfattar uttryckligen direkt och indirekt diskriminering. Det skiljer dem från senare antagna rättsakter på jämställdhetsområdet. Sammanfattningsvis kan sägas att direktivet om lika lön förtydligar artikel 119 och innehåller för medlemsstaterna bindande riktlinjer hur artikeln skall tillämpas.

Förhandsavgöranden

Det finns egentligen bara två förhandsavgöranden som enbart rör tolkningen av bestämmelser i likalönedirektivet, nämligen *Rummler*-fallet och *Danfoss*-fallet. I några fall som främst rört artikel 119 finns dock vissa uttalanden från EG-domstolen, som anknyter till direktivet.

Artikel 1.2 föreskriver följande: I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, måste detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så, att det utesluter all diskriminering på grund av kön.

Bestämmelsen behandlades i *Rummler,* som gällde vilka faktorer som får användas i ett arbetsvärderingssystem. Enligt EG-domstolen förbjuder likalönedirektivet inte användningen av faktorer som mäter krav på muskelstyrka eller muskelansträngning eller som mäter hur tungt ett arbete är. Detta gäller enligt domstolen dock bara om det arbete som skall utföras, med hänsyn till arbetets beskaffenhet, faktiskt kräver en viss fysisk styrka. En förutsättning är att systemet som helhet utesluter könsdiskriminering genom att också ta hänsyn till andra faktorer. Det måste alltså råda balans i systemet. Av avgörandet kan man sluta sig till att också indirekt diskriminering är förbjuden enligt likalönedirektivet. Under hänvisning till *Bilka*-fallet uttalade domstolen nämligen att arbetsvärderingen inte heller får medföra att en grupp arbetstagare av ett kön missgynnas. Domstolen gjorde vissa ytterligare preciseringar av innebörden av likalönedirektivet.

Likalönedirektivet innehåller alltså inte något krav att arbetsvärdering skall införas. Det anger inte heller något visst system som skall användas *om* arbetsvärdering införs. Däremot ställer direktivet vissa krav på hur ett system som införs skall se ut. I *Rummler* gjorde EG-domstolen vissa preciseringar gällande de krav som kan ställas på ett system. Det måste vid en helhetsbedömning vara fritt från både direkt och indirekt könsdiskriminering. Det är de nationella domstolarna som från fall till fall får pröva detta. Det är vidare de konkreta kraven i det aktuella arbetet som skall värderas vid bedömningen av om olika arbeten skall tillerkännas lika värde, alltså de faktiska arbetsuppgifterna och inte några tänkta arbetsuppgifter. Också av *Danfoss*-fallet, som inte i och för sig rörde arbetsvärdering, framgår att en arbetsgivare inte kan grunda löneskillnader mellan kvinnor och män på att för männens del också beaktats några tänkta eller framtida arbetsuppgifter.

Artikel 4 ålägger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal, löneskalor, löneavtal eller individuella anställningsavtal som strider mot likalöneprincipen skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras.

I *Enderby*-fallet besvarade domstolen frågan om direktivet var tillämpligt också när löneskillnaden mellan två arbetstagare som utförde lika eller likvärdigt arbete berodde på att de omfattades av två olika kollektivavtal. Det förhållandet att lönerna bestämts i två separata kollektivavtal som tagna var för sig inom gruppen inte medför diskriminering, utesluter enligt domstolen inte att könsdiskriminering kan föreligga vid en första granskning när det vi-

sar sig att effekten av de separata avtalen är att två yrkesgrupper hos samma arbetsgivare som är medlemmar av samma fackförening behandlas olika. Om arbetsgivaren skulle kunna förlita sig på att könsdiskriminering inte föreligger inom de två avtalsförhandlingarna tagna var för sig, skulle det vara lätt att kringgå principen om lika lön genom att använda separata avtalsförhandlingar. Direktivet är alltså tillämpligt. Om lönen för logopeder är påtagligt lägre än för farmaceuter och de förra utgörs nästan enbart av kvinnor medan de senare till den övervägande delen är män, då föreligger enligt domstolen närmast en presumtion – ett "prima facie fall" – för könsdiskriminering, åtminstone när de två arbetsuppgifterna är av lika värde och den statistik som beskriver läget är tillförlitlig. Det är den nationella domstolen som får ta ställning till statistiska uppgifter om löneskillnader som presenteras, dvs. om de omfattar tillräckligt många individer, om de återspeglar rent slumpmässiga eller förhållanden eller förhållanden under en begränsad tid och om de är allmänt signifikanta.

En liknande fråga togs upp av domstolen i det danska fallet *Royal Copenhagen*. Först något om bakgrunden. Av de 1.150 anställda hos arbetsgivaren – en porslinstillverkare – var 60 procent män och 40 procent kvinnor. De var indelade i tre befattningsgrupper, en för drejare, som omfattade 200 personer, en för målare, som omfattade 453 personer, och en för okvalificerade arbetare. Befattningsgrupperna var i sin tur indelade i undergrupper efter arbetsinnehåll. De anställda omfattades av samma kollektivavtal, enligt vilket de i princip hade ackordslön och deras lön helt eller delvis berodde på indiviuella prestationer. De kunde dock välja att få en fast timlön, vilken var samma i alla grupper. Omkring 70 procent av de anställda drejarna och målarna hade valt ackord.

I undergruppen maskinoperatörer inom gruppen drejare fick 26 personer, samtliga män, ackordslön. Snittlönen uppgick till 103,93 DKR per timme. I gruppen blåmönstermålning inom gruppen målare, var motsvarande antal 156, varav 155 var kvinnor. Deras snittlön uppgick till 91 DKR per timme. En annan undergrupp av målare med ackordslön utgjordes av 51 personer, samtliga män. I denna grupp uppgick den genomsnittliga timlönen till 116,20 DKR. I alla grupperna utgjordes lönen av en fast del och en rörlig del beroende på prestation. Den fasta delen var olika i de olika grupperna. Den danska fackliga organisationen Specialarbejderforbundet gjorde i den danska domstolen gällande att arbetsgivaren bröt mot artikel 119.

När den nationella domstolen skall jämföra genomsnittslönerna för två grupper ackordsarbetare måste den enligt EG-domstolen vara säker på att i de två grupperna ingår alla arbetare som kan antas befinna sig i en jämförbar situation och att de täcker ett relativt stort antal arbetstagare, så att man därigenom säkerställer att löneskillnaderna inte enbart beror på slumpässiga eller tillfälliga förhållanden eller på skillnader i arbetstagarnas individuella prestationer.

Domstolen uttalade vidare att enbart det förhållandet att genomsnittslönen för en kvinnodominerad grupp ackordsarbetare är lägre än genomsnittslönen för en mansdominerad grupp ackordsarbetare i en annan typ av likvärdigt arbete räcker inte för att det skall anses att könsdiskriminering föreligger i ett fall. Om det i en ackordslön ingår en individuell del, som beror av varje arbetares insats, och en fast del, som är olika i de olika grupperna, och det inte går att identifiera vilka faktorer som använts för att fastställa de olika delarna av

lönen, kan det dock medföra att arbetsgivaren får bevisbördan för att visa att löneskillnaderna inte beror på kön.

I artikel 6 anges kravet på ett effektivt genomförande av likalönedirektivet. Medlemsstaterna skall enligt artikeln i enlighet med sina nationella villkor och rättssystem vidta åtgärder för att säkerställa att likalöneprincipen tillämpas. De skall se till att effektiva medel finns tillgängliga för att denna princip skall kunna iakttas.

EG-domstolen hänförde sig i *Danfoss*-målet till artikel 6 när den kom fram till under vilka förutsättningar det var arbetsgivaren som hade bevisbördan att lönesättningspraxis inte medförde olika behandling av kvinnor och män. Det effektivitetskrav, som ligger till grund för direktivet, medförde enligt domstolen att direktivet måste tolkas så att ändringar i de nationella bevisbördereglerna måste genomföras i de situationer där sådana är nödvändiga för att likabehandlingsprincipen skall genomföras på ett effektivt sätt. EG-domstolen uttalade att likalönedirektivet måste tolkas så att en arbetsgivare som tillämpar ett lönesystem, som är helt "ogenomskinligt" har bevisbördan för att lönesättningen inte är diskriminerande om en kvinnlig arbetstagare kan visa att genomsnittslönen för ett relativt stort antal anställda i fråga kvinnor är lägre än för män. En delad bevisbörda gällde alltså enligt EG-domstolen.

I *Enderby* blev domstolens slutsats att om en väsentligt lägre lön betalas för arbete som är av lika värde och verksamheten utförs företrädesvis av kvinnor, åligger det arbetsgivaren att bevisa att löneskillnaden är objektivt grundad. Att båda löneskalorna grundas på kollektivavtal räcker inte som bevis på skillnadens objektiva art. I *Royal Copenhagen* tillade domstolen, utan att utveckla slutsatsen närmare, att den nationella domsstolen kan beakta det förhållandet att löner satts genom kollektivavtal eller lokala löneförhandlingar vid sin bedömning av om genomsnittliga löneskillnader mellan två grupper av arbetstagare är objektivt grundade och oberoende av könsdiskriminering.

Bevisbördefrågor har också aktualiserats i det pågående *Hill*-målet.

Övrigt

Likalönedirektivet har behandlats i några fördragsbrottsmål. Det första av dessa, *kommissionen mot Luxemburg*, rörde artikel 8 i direktivet, enligt vilken medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet inom ett år efter dagen för dess anmälan, dvs. senast den 19 februari 1977. Luxemburg hade efter den fristen behållit lagstiftning som bl.a. gav statstjänstemän som var familjeförsörjare rätt till ett särskilt familjeförsörjarbidrag men på diskriminerande villkor, eftersom kvinnliga statstjänstemän endast undantagsvis kunde få bidraget. Liknande bestämmelser fanns i vissa kollektivavtal. Domstolen hänvisade till att den flera gånger uttalat att medlemsstater inte kunde ursäkta underlåtenhet att uppfylla förpliktelser i direktiv genom att hänvisa till interna administrativa förhållanden och slog fast att Luxemburg genom att inte inom den tid som föreskrivits i artikel 8.1 vidta nödvändiga åtgärder för att avskaffa diskrimineringen, inte hade fullgjort sina förpliktelser enligt fördraget.

I *kommissionen mot Storbritannien* gällde frågan om Storbritanniens likalönelag överensstämde med artikel 1.2 rörande arbetsvärdering. Målet rörde även artiklarna 2 och 6.

Enligt artikel 2 skall medlemsstaterna i sin nationella lagstiftning införa sådana åtgärder som behövs för att göra det möjligt för alla anställda som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte tillämpats att göra sina rättigheter gällande vid domstol efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter.

EG-domstolen uttalade att arbetsvärdering bara är en av flera metoder för att bestämma lön för arbete som tillerkänns lika värde. Storbritannien hade emellertid inte vidtagit nödvändiga åtgärder för att införliva direktivet och hade däremd brutit mot Romfördraget.

Också Danmark har fällts i EG-domstolen för bristande uppfyllelse av direktivet. I *kommissionen mot Danmark* uttalade EG-domstolen att medlemsstaterna visserligen kunde överlåta tillämpningen av direktivet om lika lön i första hand till arbetsmarknadens parter. Den möjligheten befriade dem emellertid inte från skyldigheten att bl.a. genom lagstiftning tillförsäkra alla arbetstagare i gemenskapen det fulla skydd som direktivet ger. Den garantin måste avse alla de situationer, där effektivt skydd inte garanteras på annat sätt. I det hänseendet uppfyllde inte den danska lagen kravet på klarhet och precision. Särskilt i fråga om oorganiserade arbetstagare var skyddet oklart. Det var enligt domstolen inte heller tillräckligt att förarbetena angav att "lika arbete" också innefattade "arbete av lika värde". Hänsynen till rättssäkerhet och rättsskydd krävde en otvetydig formulering.

I *kommissionen mot Tyskland* gjorde kommissionen gällande att Tyskland inte hade införlivat direktivet om lika lön i fråga om kvinnliga och manliga statstjänstemän. Tyskland invände bl.a. att lönerna för dessa grundades enbart på befattning och nivå och inte på kön. EG-domstolen nöjde sig med att konstatera att systemet – bestämmelser i den tyska författningen i kombination med administrativa rutiner – fungerade i praktiken och ansåg det inte visat att könsdiskriminering förekom när det gällde statstjänstemännens löner och att därför syftet med likalönedirektivet var uppnått redan när direktivet trädde i kraft. Kommissionens talan ogillades.

Likabehandlingsdirektivet

För tillkomsten av direktivet om likabehandling kan i likhet med tillkomsten av likalönedirektivet en tidsmässig koppling göras till inledningen av FN:s internationella kvinnoårtionde. Ett förslag till direktiv utarbetades av kommissionen år 1975 och antogs av rådet i februari 1976.

Direktivet avser genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran, arbetsvillkor samt – i viss mån – social trygghet. I direktivet förbjuds uttryckligen – till skillnad från vad som är fallet med artikel 119 och likalönedirektivet – både direkt och indirekt könsdiskriminering. De flesta målen i EG-domstolen avseende detta direktiv har hittills rört direkt diskriminering.

En annan skillnad i förhållande till EG-rätten på löneområdet är att direktivet, enligt EG-domstolens tolkning, inte kräver att det finns en konkret person av motsatt kön att jämföra med för att otillåten könsdiskriminering skall kunna föreligga. Både 16 och 17 §§ jämställdhetslagen om anställning m.m. och 19 § om arbetsledning förutsätter sådana jämförelsepersoner för sin tillämpning. Den svenska jämställdhetslagen torde alltså i dessa avse-

enden inte stämma överens med EG-rätten. Detta har betydelse både för frågan om direktivets direkta effekt i förhållande till svenska offentliga arbetsgivare och för frågan om Sverige uppfyllt sina skyldigheter enligt RF.

Artikel 2.1 slår fast att likabehandlingsprincipen i direktivets bestämmelser innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. Likabehandlingsprincipen omfattar alltså uttryckligen även skydd mot diskriminering med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. Tre typer av undantag anges i resten av artikel 2. I artiklarna 3-5 konkretiseras kravet på likabehandling i olika situationer.

Tillämpningen på social trygghet

Nyss nämndes att direktivet om likabehandling även omfattar social trygghet. I artikel 1.2 anges att rådet kommer att anta bestämmelser som klart anger likabehandlingsprincipens väsentliga innehåll, räckvidd och åtgärderna för dess tillämpning i sociala trygghetsfrågor. Numera finns också, som framgått tidigare, två direktiv om social trygghet.

När det gäller likabehandlingsdirektivets räckvidd i fråga om social trygghet har frågan behandlats av EG-domstolen i *Jackson*. Målet rörde både direktivet om social trygghet och direktivet om likabehandling. Den fråga som EG-domstolen fick att pröva rörande direktivet om likabehandling var om det var tillämpligt på ett nationellt socialförsäkringssystem där villkoren för att bli berättigad till en förmån kunde påverka möjligheten för en ensamförälder att ta deltidsanställning eller börja betald yrkesutbildning. Domstolen hänvisade till att den i *Newstead*-fallet uttalat att direktivet inte var avsett att tillämpas i frågor som rörde socialförsäkring. Den underströk samtidigt sin ståndpunkt från bl.a. *Marshall I*-fallet att undantagen från direktivets räckvidd måste tolkas snävt mot bakgrund av likabehandlingsprincipens grundläggande betydelse i EG-rätten. Enligt domstolen kunde därför ett förmånssystem inte undantas från direktivet enbart för att det formellt sett var en del av ett nationellt socialförsäkringssystem. För att direktivet skulle vara tillämpligt måste dock systemet omfatta tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran eller arbetsvillkor. Den förutsättningen var inte uppfylld i detta fall eftersom det inte fanns något krav att stå till arbetsmarknadens förfogande för att vara berättigad till förmånerna. Det förhållandet att beräkningen av sökandenas inkomster för att avgöra storleken på förmånerna kunde påverka ensamma mödrars möjlighet att börja yrkesutbildning eller ta deltidsanställning var inte tillräckligt för att sådana system skulle omfattas av direktivet. Direktivet var alltså inte tillämpligt.

Förhållandena i *Meyers* var snarlika dem i *Jackson* men utgången blev en annan. I Storbritannien finns en lagstadgad form av behovsprövad familjekredit, som syftar till att fylla ut inkomsten för lågavlönade arbetstagare med småbarn. Jennifer Meyers, som var ensamförälder, hade sökt bidraget för sig och sin treåriga dotter. Hon fick inget bidrag, eftersom hennes inkomst ansågs för hög. Tvisten i den nationella domstolen gällde om avdrag skulle göras från bruttoinkomsten för barnomsorgskostnader för att bedöma om hon var berättigad till familjekrediten. Frågan var om förmånen var sådan att likabehandlingsdirektivet var

tillämpligt. I så fall förelåg indirekt könsdiskriminering i strid med artikel 2.1, enligt den nationella domstolen.

EG-domstolen underströk först även i *Meyers* att undantaget för frågor om social trygghet i artikel 1.2 måste tolkas restriktivt. Ett bidragssystem kan inte vara undantaget från direktivet enbart för att det formellt ingår i ett nationellt socialförsäkringssystem. Domstolen konstaterade att ett av syftena med bidraget var att möjliggöra för den, som söker det, att förvärvsarbeta och att se till att lågavlönade fortsätter att göra så. Därmed hade bidraget med anställning att göra. Berättigade till bidraget var bara den som förvärvsarbetade och vars inkomst inte översteg en viss summa. Därmed utgjorde bidraget ett anställningsvillkor i den mening som avses i artikel 5. Denna omfattar alltså inte bara anställningsvillkor som ingår i ett anställningsavtal med en arbetsgivare.

Domstolens förhandsavgörande blev att förmånen hade att göra både med tillträde till anställning och arbetsvillkor och att den därför föll inom ramen för likabehandlingsdirektivet.

Direkt effekt

EG-domstolen har ansett direktivet ha direkt effekt mot offentliga arbetsgivare i följande fall.

I *Johnston* behandlade EG-domstolen artikel 3.1, som innehåller bestämmelser om likabehandling vid anställning och befordran. Enligt första punkten får det inte förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön i villkoren, som t.ex. urvalskriterier, för tillgång till alla arbetsuppgifter eller befattningar i någon som helst sektor eller verksamhetsgren och på alla nivåer. Också artikel 2.1 var aktuell. Domstolen fann att artikel 3.1 i förening med 2.1 har direkt effekt. Bestämmelserna kan alltså åberopas i nationell domstol för att få undantag från könsdiskrimineringsförbudet i den nationella lagstiftningen som går utöver vad artikel 2.2 tillåter, upphävda.

Också artikel 4, om tillgång till utbildning och nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, har enligt EG-domstolens förhandsavgörande i *Johnston* direkt effekt. I det fallet grundade bestämmelsen rätt för en kvinnlig polis till samma typ av skjutträning som manliga kollegor fick.

Det åligger medlemsstaterna enligt artikel 4, på samma sätt som enligt artikel 3, att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att alla lagar och andra författningar, som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas. Medlemsstaterna skall på samma sätt säkerställa att bestämmelser i individuella avtal eller kollektivavtal, interna bestämmelser i företag eller bestämmelser som reglerar all självständig yrkesutövning skall eller får förklaras ogiltiga eller ändras. De måste också vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att sådan utbildning och omskolning som artikeln reglerar blir tillgänglig på basis av samma normer och på samma nivåer utan diskriminering på grund av kön.

Artikel 5, som behandlar likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, har i flera fall tillerkänts direkt effekt. Enligt första punkten innebär principen därvid att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan behandling på grund av kön. Också på detta område skall

medlemsstaterna enligt andra punkten genom nödvändiga åtgärder säkerställa att alla lagar och andra författningar, som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas, och att bestämmelser i individuella avtal eller kollektivavtal, interna bestämmelser i företag eller bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller ändras. De skall också omarbeta de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen, när det behov av skydd som ursprungligen gav upphov till dem inte längre är välgrundat. När liknande bestämmelser ingår i kollektivavtal skall medlemsstaterna anmoda arbetsgivare och arbetstagare att utföra den önskade omarbetningen.

I *Stoeckel* fann EG-domstolen i sitt förhandsavgörande att artikel 5.1 är tillräckligt tydlig för att ålägga en medlemsstat att inte i lag införa någon princip om nattarbetsförbud för kvinnor, även om den har undantag, när nattarbete för män inte är förbjudet.

Frågan om det enligt artikel 5 är tillåtet med skilda åldersgränser för kvinnor och män vid upphörande av en anställning behandlades av domstolen i *Marshall I*-fallet, som berördes redan i inledningsavsnittet som exempel på EG-domstolens tillämpning av principen om direkt effekt. Även i *Foster*-målet, som omnämndes där och som också rörde skilda åldersgränser för kvinnor och män för en anställnings upphörande, uttalade EG-domstolen att artikel 5.1 har direkt effekt.

Artikel 6 har däremot inte i alla avseenden direkt effekt. Frågan har prövats i *von Colson, Harz, Johnston* och *Marshall II*. Artikeln behandlar kraven på effektivt genomförande av direktivet. Det åligger medlemsstaterna att i sina respektive länders rättsordning vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt för alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte tillämpats enligt vad som sägs i artiklarna 3, 4 och 5 att göra sina rättigheter gällande vid domstol efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter.

Artikeln är enligt EG-domstolen i *von Colson*- och *Harz*-målen inte tillräckligt entydig och ovillkorlig för att få direkt effekt i de fall nationell lagstiftning helt saknar bestämmelser om sanktioner eller rätt till ersättning vid brott mot könsdiskrimineringsförbudet.

I ett par avseenden har EG-domstolen dock ansett artikeln ha direkt effekt. I *Johnston* uttalade EG-domstolen att artikeln är tillräckligt entydig och ovillkorlig för att var och en som anser sig könsdiskriminerad skall kunna hänföra sig till artikeln i förhållande till en medlemsstat för att få en nationell bestämmelse som är oförenlig med kravet på en effektiv rättslig prövning upphävd. Arbetsgivarsidan hade inför den brittiska domstolen åberopat ett intyg som den brittiska regeringen utfärdat med stöd av en bestämmelse i en förordning för Nordirland och vars utfärdande enligt förordningen medförde att domstolen blev förhindrad att pröva tvisten. En sådan ordning fann EG-domstolen oförenlig med artikel 6. Här hänförde sig domstolen också till artiklarna 6 och 13 i Europakonventionen om mänskliga rättigheter.

Det var efter EG-domstolens förhandsavgörande i *Marshall I* ostridigt mellan parterna att Marshall blivit köndiskriminerad. När målet åter behandlades vid nationell domstol uppkom dock frågan om vilken rätt till ersättning Marshall hade med anledning av könsdiskrimineringen. Därför fick EG-domstolen ytterligare en gång meddela förhandsavgörande i tvisten. Den fann i *Marshall II* att artiklarna 5 och 6 ger upphov till sådana rät-

tigheter, som en person som har blivit könsdiskriminerad vid uppsägning måste kunna hävda i en nationell domstol mot offentliga arbetsgivare. Att medlemsstaterna kan välja formen för att genomföra direktivet kan inte medföra att en enskild är förhindrad att åberopa artikeln när de nationella myndigheterna, som i detta fall, inte lämnar något utrymme för domstolens prövning vid tillämpningen av den valda lösningen. Under hänvisning till sitt förhandsavgörande i *Frankovich*[7] ansåg EG-domstolen att rätten att välja form för genomförande av ett direktiv inte heller utesluter möjligheten för enskilda att inför nationella domstolar hävda rättigheter vilkas innehåll kan bestämmas tillräckligt precist på grundval av direktivet ensamt. Därför kan en enskild, som har diskriminerats vid uppsägning, åberopa direktivet i en nationell domstol mot en statlig arbetsgivare för att ge artikel 6 företräde framför nationella bestämmelser som begränsar möjligheten till skadestånd genom att bestämma en övre gräns för detta.

Anställning och befordran

Innehåll i platsannonser m.m.

EG-domstolen ansåg i *kommissionen mot Tyskland* att utannonsering av lediga anställningar inte utan vidare låg utanför direktivets räckvidd eftersom det var nära förbundet med tillgången till en anställning och kunde inskränka denna. Emellertid ålade direktivet inte medlemsstaterna någon skyldighet att utfärda lagstiftning om annonsering om lediga anställningar. En bestämmelse i den tyska civillagen som angav att arbetsgivaren inte fick rikta sin annonsering till personer av ett visst kön kunde därför enligt EG-domstolen inte ses som tilllämpning av ett krav som följde av likabehandlingsdirektivet utan som en självständig lagstiftningsåtgärd för att göra likabehandlingsprincipen verksam.

I målet fann sig EG-domstolen också böra uttala att direktivet omfattade alla typer av anställningar, något som inledningsvis bestreds av Tyskland i målet.

Graviditet

Diskriminering på grund av graviditet faller in under enligt artikel 2 och kan vara förbjuden enligt direktivet. Frågan var uppe i *Dekker*-målet.

EG-domstolen uttalade att en arbetsgivare bryter mot likabehandlingsprincipen enligt artiklarna 2.1 och 3.1 i likabehandlingsdirektivet vid vägran att anställa en arbetssökande, som är lämplig för ett visst arbete, om vägran grundas på de möjliga nackdelar som kan uppstå om arbetsgivaren anställer en gravid kvinna, när nackdelarna beror på frånvaroregler som myndigheterna ha antagit, vilka jämställer frånvaro på grund av graviditet eller förlossning med sjukdom. Att det inte fanns någon manlig medsökande påverkade inte ställningstagandet. Domstolen slog vidare beträffande sanktioner fast att direktivet visserligen överlåter åt medlemsstaterna att välja sanktioner för brott mot diskrimineringsförbudet. Om en medlemsstat väljer en civilrättslig sanktion är emellertid varje brott mot förbudet i

[7] Se föregående not, sid 34.

sig tillräckligt för att ålägga fullt ansvar, utan hänsyn till de undantag som finns i nationell rätt.

Det är intressant att notera att domstolen ansåg, dels att direkt könsdiskriminering förelåg, dels att direkt diskriminering inte förutsatte något syfte eller någon avsikt att diskriminera. Slutligen kan noteras att domstolen inte heller behandlade frågor om motbevisning var möjlig.

Också uppsägning på grund av graviditet är direkt könsdiskriminering, som är förbjuden enligt EG-rätten. Det framgår bl.a. av *Danfoss*.

Nattarbetsförbud enbart för kvinnor

Frågan om bestämmelser om nattarbetsförbud enbart för kvinnor är tillåtna enligt direktivet om likabehandling ställdes, som redan framgått, i *Stoeckel*. Direktivet tillät enligt EG-domstolen inte någon allmän princip för att undanta kvinnor från nattarbete. Undantagen kunde enligt domstolen ge upphov till diskriminering.

Levy-målet, som väcktes i EG-domstolen bara ett par månader innan *Stoeckel*-domen meddelades, avsåg samma fråga men dessutom om samma tolkning gällde om man beaktade att Frankrike redan före medlemskapet i EG var bundet av ILO-konventionen nr 89, som kräver förbud mot nattarbete för kvinnor. EG-domstolen hänvisade i den delen till att artikel 234 i RF föreskriver att fördraget inte påverkar de förpliktelser som följer av avtal som en medlemsstat ingått innan RF trätt i kraft. Om senare konventioner har ändrat nattarbetsförbudet, gäller dock inte artikel 234. Vilka folkrättsförpliktelser den berörda medlemsstaten har var i alla händelser något som den nationella domstolen måste ta ställning till och därvid även tillämpa samarbetsförpliktelsen i artikel 5. Domstolen påpekade också att principen om likabehandling visserligen var en grundläggande rättighet enligt gemenskapsrätten. Samtidigt måste man ha i åtanke att genomförandet av principen har varit gradvis och att gemenskapens direktiv övergångsvis tillåter vissa undantag. I den nationella domstolen hade en arbetsgivare åtalats för att ha anlitat 23 kvinnor till nattarbete.

I *Onem* gav domstolen samma besked rörande hänsyn till andra internationella konventioner. En kvinna, som arbetat nattskift på ett hotell, lämnade sin anställning eftersom hon bytt bostadsort. Hon sökte arbetslöshetsunderstöd men förvägrades sådant under hänvisning till att hon uppgett att det var av familjeskäl som hon inte längre kunde arbeta nattetid. I den belgiska lagstiftningen rådde förbud mot nattarbete för både kvinnor och män. Det fanns dock möjlighet att göra undantag från förbudet. Grunderna för undantag var olika för kvinnor och män när det gällde hur länge nattarbete fick pågå och hur undantagsfrågorna skulle handläggas. Frågan i EG-domstolen gällde om detta var tillåtet enligt artikel 5. Sådana skillnader kunde enligt EG-domstolen inte motiveras utifrån att behovet av skydd för kvinnor vid graviditet och moderskap, som är tillåtna grunder för undantag från likabehandlingsprincipen i artikel 2.3.

Habermann gällde gravida kvinnors nattarbete. En kvinna hade anställts tillsvidare för nattarbete utan att hon själv eller arbetsgivaren var medvetna om att hon var gravid när hon anställdes. Arbetsgivaren sade upp henne under hänvisning till att gravida kvinnor enligt tysk lag inte fick arbeta nattetid mellan vissa klockslag och inte heller på sön- och helgda-

gar. Enligt tysk rätt medför vidare ett förbud mot visst arbete i princip att anställningsavtalet blir ogiltigt. En arbetsgivare, som har misstagit sig beträffande viktiga förhållanen hos motparten, har likaledes rätt att i ett sådant fall frånträda ett sådant avtal. Liksom i *Dekker* ansåg EG-domstolen att det utgjorde direkt könsdiskriminering att säga upp en kvinna på grund av att hon är gravid, eftersom endast kvinnor berörs av en sådan uppsägning. Samtidigt var bristen på likabehandling i detta fall ett resultat av ett lagstadgat förbud mot nattarbete som är knutet till graviditet. Att medge att ett anställningsavtal upphör på någon av de grunder som angetts i det föregående vore enligt EG-domstolen att motverka likabehandlingsdirektivets syfte och förta dess effektivitet. Det stred mot artikel 2, 3.1 och 5.1 i direktivet att låta ett anställningsavtal upphöra i den angivna situationen.

Uppsägning

Graviditet

Webb gällde en situation som liknade den i *Habermann*. En kvinna anställdes för att ersätta en annan kvinna, som skulle få barn och vara ledig en tid. Webb anställdes dock tills vidare, eftersom det var meningen att hon skulle fortsätta hos arbetsgivaren även efter den ordinarie befattningshavarens återkomst i tjänst. När hon ingick anställningsavtalet, visste hon inte att hon själv var gravid men antog efter två veckors arbete att hon kunde vara det, något som bekräftades efter ytterligare en vecka. Efter ännu en vecka blev hon uppsagd. Motiveringen var att hon anställts för att ersätta en annan gravid kvinna. Hon ansåg sig könsdiskriminerad.

Enligt EG-domstolen utgjorde arbetsgivarens åtgärd direkt könsdiskriminering som även i den angivna situationen och av samma skäl som anförts i *Habermann* stod i strid med artikel 5.1. Vid sitt avgörande tog EG-domstolen även hänsyn till att artikel 10 i det nya direktivet om skydd för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar uttryckligen förbjuder uppsägning av kvinnor under tiden från graviditetens början till och med föräldraledighetens slut, om skälet inte har att göra med den berörda arbetstagaren.

Sjukdom efter graviditet och förlossning

En fråga om uppsägning som också på visst sätt hängde samman med graviditet behandlades i *Aldi-Marked.* Artiklarna 5.1 och 1.1 förbjuder enligt EG-domstolen inte uppsägning på grund av frånvaro som beror på sjukdom som uppkommit under graviditet eller förlossning. Om däremot uppsägningen av en kvinna på grund av sjukdom skedde på andra villkor än för män förelåg direkt könsdiskriminering enligt EG-domstolen.

Skilda åldersgränser för kvinnor och män

Frågan om gränsen mellan artikel 5 och andra rättsakter på jämställdhetsområdet har prövats i flera mål som rört skyldighet för kvinnor att lämna sin anställning vid lägre ålder än män. Domstolen fann i *Burton* att förhållandena i målet inte stred mot likabehandlingsdirektivet, eftersom en bestämd ålder för att börja åtnjuta en förmån var kopplad till den ålder som gällde enligt de brittiska bestämmelserna om ålderspension till statstjänstemän. Någon

möjlighet till undantag motsvarande den i artikel 7 i direktivet om social trygghet finns emellertid inte i likabehandlingsdirektivet.

Frågan om skilda åldersgränser för kvinnor och män vid upphörande av en anställning behandlades även i *Marshall I, Beets-Proper* och *Roberts*. Också i dessa mål aktualiserades frågor om gränsen mot tillämplighet av direktivet om social trygghet. Den centrala frågan i de tre målen var huruvida kopplingen av en anställnings upphörande till att pensionsåldern uppnåtts var ett arbetsvillkor, närmare bestämt ett villkor för anställningens upphörande, enligt artikel 5.1. I *Marshall I* och *Beets-Proper* utgjorde det ett diskriminerande arbetsvillkor att som en företagspolicy eller i kollektivavtal föreskriva skilda åldersgränser. Det stred mot artikel 5.1 i direktivet. I *Roberts*, å andra sidan, förelåg inte könsdiskriminering enligt EG-domstolen. Samma åldersgräns gällde för kvinnor och män för rätten till avgångspension vid övertalighet. Detta var en åtgärd vidtagen oberoende av kön, som gav alla individer samma rätt. Att olika pensionsålder gällde för rätt till ålderspension påverkade inte bedömningen.

Rätten till domstolsprövning, sanktioner m.m.

EG-domstolen behandlat innebörden av artikel 6 när det gäller kravet på sanktioner i fallen *von Colson* och *Harz*. I *von Colson* konstaterade EG-domstolen att några bestämda sanktioner inte finns angivna i likabehandlingsdirektivet. Även om en medlemsstat fritt får välja sanktion mot överträdelse av ett förbud mot könsdiskriminering kräver emellertid artikel 6 i enligt domstolen att sanktionen, för att vara effektiv och ha en avskräckande effekt, skall stå i proportion till skadan. Om en medlemsstat väljer att som sanktion för brott mot förbudet införa en rätt till gottgörelse måste denna enligt EG-domstolen avse något mer än en sådan symbolisk ersättning som rätten till ersättning för vissa utlägg i samband med ansökan av en anställning. Å andra sidan är likabehandlingsdirektivet enligt EG-domstolen inte till någon hjälp för den som utsatts för könsdiskriminering i det fall den nationella lagen inte innehåller några bestämmelser om sanktioner eller rätt till ersättning alls. I den delen har direktivet som tidigare nämnts ingen direkt effekt – det skulle kräva en entydig och ovillkorlig bestämmelse i direktivet.

Enligt EG-domstolen i *Dekker* måste varje brott mot förbudet vara tillräckligt för att ålägga fullt ansvar, om en medlemsstat väljer en civilrättslig sanktion, och det är inte möjligt att ta hänsyn till de grunder för undantag som anges nationell rätt.

Marshall II gällde bl.a.frågan om det är tillåtet med nationell lagstiftning som sätter en högsta gräns för det skadestånd som kan utgå vid könsdiskriminering vid uppsägning i strid med direktivet om likabehandling. EG-domstolen fann att det strider mot artikel 6 i likabehandlingsdirektivet att i nationella bestämmelser sätta en övre gräns för det belopp som en könsdiskriminerad kan blir tillerkänd i skadestånd. Om ekonomisk kompensation är den åtgärd som har valts för att jämställdhet skall återupprättas efter en diskriminerande uppsägning måste den fullt ut motsvara den aktuella förlusten och kompensera skadan. En sådan övre gräns som föreskrevs i detta fall begränsade på förhand ersättningsbeloppet till en nivå som kanske inte motsvarade kravet på att säkerställa verkligt lika möjligheter genom att full kompensation av den inträffade skadan. Möjligheten att få ränta på ersätt-

ningen enligt nationella regler måste också betraktas som en viktig del av kompensationen och kan inte begränsas med hänsyn till tidsaspekter.

Det pågående *Draehmpaehl*-målet är en uppföljning av *Marshall II* och avser begränsningar i skadeståndsbelopp i tysk rätt vid könsdiskriminering i samband med anställning. Båda fallen har intresse för bedömningen av om de begränsningsregler som den svenska jämställdhetslagen innehåller är förenliga med EG-rätten, bl.a. den i 25 § andra stycket om delning av skadeståndet om flera diskriminerade för talan, något som förefaller långt ifrån säkert.

Undantag från likabehandlingsprincipen

Punkterna 2-4 i artikel 2 reglerar vilka undantag från principen om likabehandling som är tillåtna enligt direktivet. Enligt artikel 2.2 skall direktivet inte hindra medlemsstaterna att från tillämpningsområdet utesluta den yrkesverksamhet eller i förekommande fall den utbildning som leder till denna, för vilken arbetstagarens kön är avgörande på grund av verksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs.

Principen om likabehandling, närmare bestämt artiklarna 2.1 och 5.1, hindrar enligt EG-domstolen inte vissa undantag för småföretagare. *Kirshammer-Hack* gällde om det var tillåtet med en nationell bestämmelse som undantar arbetstagare på arbetsplatser med färre än 10 anställda i veckan eller 45 anställda per månad från skydd mot uppsägning utan saklig grund. Undantaget gäller dock under förutsättning att det inte är fastställt att de arbetsplatser som undantagits har avsevärt fler kvinnliga än manliga arbetstagare. Även om det skulle vara så kan ett sådant undantag vara godtagbart om det finns sakliga skäl för det och som inte har med arbetstagarnas kön att göra, eftersom undantaget syftar till att lätta på småföretagares bördor.

Generaladvokaten i målet föreslog att EG-domstolen skulle besluta att det inte var tillåtet med ett sådant undantag om det berörde ett betydligt större antal kvinnor än män och det inte finns saklig grund som är oberoende av kön för detta.

EG-domstolen ansåg dock i *kommissionen mot Storbritannien* att undantag från diskrimineringsförbudet i den brittiska lagen var alltför generella för att vara förenliga med artikel 2.2. Enligt den brittiska lagen var anställningar i privata hushåll och arbetsgivare med fem eller färre arbetstagare helt undantagna från lagens förbud mot könsdiskriminering av arbetssökande och arbetstagare. Storbritannien åberopade alltså att arbetstagarnas kön var avgörande för de arbeten som undantaget avsåg. Domstolen var tydligen inte heller helt främmande för ett sådant resonemang.

Kön som avgörande faktor för arbetets utförande

Ett annat undantags tillåtlighet som EG-domstolen i målet *kommissionen mot Storbritannien* hade att ta ställning till gällde utbildning till och arbete som barnmorska. Yrket var enligt brittisk lag förbehållet kvinnor. Generaladvokaten ansåg att undantaget stred mot direktivet men EG-domstolen ogillade kommissionens talan på denna punkt. Domstolen hänvisade samtidigt till artikel 9.2 om regelbunden utvärdering för att avgöra, om det är berättigat att behålla undantag. Den ansåg att det fortfarande kunde vara så att olika grader av

personlig känslighet kunde spela en viktig roll i relationerna mellan barnmorska och patient.

I *Johnston* tolkade EG-domstolen artikel 2.2 snävt. Den fann visserligen att hänsynen till allmän säkerhet i och för sig kan åberopas som ursäkt vid könsdiskriminering men slog fast att ett undantag från likabehandlingsprincipen är giltigt endast om det är lämpligt och nödvändigt. Någon alternativ icke-diskriminerande åtgärd skall inte vara möjlig att vidta. Proportionalitetsprincipen gäller.

Skydd för kvinnor vid graviditet och moderskap

Enligt artikel 2.3 skall direktivet inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap.

I *Johnston*-fallet tolkades bestämmelsen snävt. Den ansågs inte innefatta faror och risker som vilken beväpnad polis som helst kan utsättas för.

I *kommissionen mot Italien* gav EG-domstolen dock en vid tolkning åt uttrycket "moderskap", något som senare bekräftades i *Hofmann*. Enligt italiensk lag var rätten till tre månaders ledighet i omedelbar anslutning till adoptionen av barn under sex år förbehållen kvinnor. Den skillnad som gjordes i italiensk lag mellan kvinnor och män var godtagbar eftersom det gällde att så mycket som möjligt likställa villkoren för ett adoptivbarns ankomst till sin familj med dem som gällde för ett nyfött barns ankomst till sin familj under den ömtåliga första perioden efter barnets födelse. I den sistnämnda frågan hade dock generaladvokaten en annan uppfattning. Han fann för sin del att ett brott förelåg mot likabehandlingsprincipen, som inte kunde hänföras till undantaget för "moderskap".

Hofmann-fallet gällde frågan om likabehandlingsdirektivet ger rätt att erbjuda mödrar betald ledighet för vård av barn utan att motsvarande möjlighet erbjuds fäder. Enligt EG-domstolen hade direktivet inte tillkommit för att avgöra frågor som gällde hur familjen skulle organiseras eller för att ändra ansvarsfördelningen mellan föräldrar. Medlemsstaterna har enligt artikel 2.3 rätt att införa bestämmelser om skydd för kvinnor i samband med graviditet och moderskap (i domen: maternity). Det är legitimt att skydda kvinnors fysiologiska och mentala funktioner till dess de har återgått till det normala efter barnets födelse. Det är också legitimt att skydda det särskilda förhållandet mellan mor och barn under en period närmast efter graviditeten och barnets födelse, genom att skydda det från att störas av de dubbla bördor, som skulle följa av att modern samtidigt återupptog sitt yrkesarbete. Det är därför helt i enlighet med artikel 2.3 i direktivet att garantera föräldraledighet till mödrar under en period efter graviditeten och förlossningen om syftet är att skydda kvinnor i samband med effekterna av graviditet och moderskap (i domen: motherhood). Det är då också legitimt att reservera rätten till betald ledighet för modern och utesluta andra från den, eftersom det bara är modern som kan befinnas sig under ett oönskat tryck att återvända för tidigt till sitt yrkesarbete.

Det är en öppen fråga vilken bedömning domstolen skulle göra om rätten till betald ledighet hade reserverats för mödrar under längre tid efter barnets födelse. Domstolen använder, som redan anmärkts i sin dom både uttrycket "maternity", som är direktivets uttryck, och "motherhood" som brukar avse ett tillstånd som varar mycket längre än

"maternity". Domstolens synpunkt rörande behovet att skydda kvinnor från dubbla bördor skulle kunna tillgodoses också om fadern tar föräldraledigt. Då minskar moderns börda.

Domstolens tolkning av räckvidden av begreppet "moderskap" i artikel 2.3 i direktivet framstår trots allt som oklar.

"Åtgärder för att främja lika möjligheter"

Enligt artikel 2.4 skall direktivet inte hindra *åtgärder som främjar lika möjligheter* för kvinnor och män, i synnerhet när det gäller att avlägsna befintliga ojämlikheter som inverkar på kvinnors möjligheter när det gäller anställning, befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, i viss mån, social trygghet.

Direktivet verkar alltså möjliggöra aktiva åtgärder för att främja jämställdhet men det finns ingen plikt för t.ex. arbetsgivare att vidta sådana. Inte heller används motsvarigheter till väletablerade svenska uttryck som "aktiva åtgärder" eller "jämställdhet" i direktivet.

Även om EG-domstolen har godtagit principen om åtgärder för att främja lika möjligheter på grundval av artikel 2.4 har den varit angelägen att säkerställa att principen hålls inom vissa gränser. Det är också osäkert vad EG-domstolen lägger i begreppet.

I den ena av två tvister om fördragsbrott mellan *kommissionen mot Frankrike*[8] förklarade EG-domstolen att artikel 2.4 inte tog sikte på särregler för kvinnor i kollektivavtal i samband med graviditet, amning och ledighet omedelbart före och efter förlossning. Det precisa och begränsade syftet med artikel 2.4 är enligt EG-domstolen att tillåta åtgärder, som fastän de tycks diskriminerande, faktiskt syftar till att avskaffa eller minska brister på jämställdhet som kan finnas i det dagliga livet. Även om sådana bestämmelser vid första anblicken kan tyckas utgöra en okomplicerad tillämpning av åtgärder och även om de kunde främja likabehandling på vissa områden, befarade EG-domstolen att den aktuella bestämmelsen skulle öppna möjligheter för olika behandling av kvinnor och män.

Domen i *Kalanke* visade på EG-domstolens restriktivitet när det gäller beslut som uppfyller ganska blygsamma krav på att främja lika möjligheter för kvinnor och män. Domen väckte delvis på grund härav mycket uppmärksamhet, även i Sverige. Bakgrunden i målet var följande.

Delstaten Bremen har en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i offentlig tjänst. Vid anställning och befordran gäller enligt den lagen att kvinnliga sökande som har meriter som är likvärdiga med dem som deras manliga konkurrenter har skall ges företräde inom de områden där de är underrepresenterade. Underrepresentation anses föreligga då kvinnorna inte utgör minst hälften av de anställda av olika rang i den berörda personalkategorin inom en verksamhet och för de tjänstenivåer som anges i organisationsplanen. När tjänsten som avdelningschef för parkförvaltningen för staden Bremen skulle tillsättas fanns i slutskedet två sökande kvar, en kvinna och en man. Båda var utbildade landskapsarkitekter och hade arbetat inom avdelningen i tio år eller längre. Den kvinnliga kandidaten utsågs till innehavare av befattningen. Kalanke vände sig till domstol, men hans talan ogillades i de två första instanserna.

[8] C-312/86, 1988 ECR I 6315

Delstaten Bremens högsta arbetsdomstol hade vid sin bedömning kommit fram till att de var likvärdigt meriterade för tjänsten och hade också slagit fast att det förelåg mansdominans inom parkförvaltningen. I sina frågor till EG-domstolen om tolkningen av artikel 2.1 och 2.4 utgick slutinstansen, Bundesarbeitsgericht, från den gjorda bedömningen. Bundesarbeitsgericht påpekade att det inte var fråga om ett strikt kvoteringssystem som oberoende av meriter reserverade en viss procentsats av de lediga tjänsterna för kvinnor. Det var i stället fråga om ett kvoteringssystem som var beroende av sökandenas skicklighet. Kvinnor prioriterades bara när kvinnliga och manliga sökande hade likvärdiga meriter. Den tyska domstolen ansåg i sin begäran om förhandsavgörande systemet förenligt med tyska lagbestämmelser och angav härutöver ett flertal omständigheter till stöd för att reglerna inte stred mot direktivet. Bl.a. kunde systemet bidra till att i framtiden övervinna de nackdelar som kvinnor för närvarande utsattes för och som bevarade ojämlikheter från förr i tiden.

EG-domstolen tog dock inte intryck av den tyska slutinstansens synpunkter. Den konstaterade att en föreskrift vari föreskrivs att kvinnor som har meriter som är likvärdiga med dem som deras manliga konkurrenter har vid befordran automatiskt skall ha företräde inom de områden där de är underrepresenterade medför könsdiskriminering. Den hänvisade till sina domar i *kommissionen mot Frankrike*[9] och *Johnston*. Visserligen tillåts i artikel 2.4 nationella åtgärder som speciellt gynnar kvinnor och har till syfte att förbättra deras möjligheter att konkurrera på arbetsmarknaden och göra karriär på samma villkor som män. I rådets rekommendation 1984 om främjande av positiv särbehandling för kvinnor anges att "de gällande regler om likabehandling, som har till syfte att säkra den enskildes rättigheter, inte är tillräckliga för att avskaffa alla former av faktiska ojämlikheter om inte regeringarna, arbetsmarknadens parter och andra berörda organ dessutom vidtar åtgärder i syfte att motverka de negativa verkningar som kvinnor på arbetsmarknaden utsätts för som följd av attityder, beteenden och strukturer i samhället".

Det måste enligt EG-domstolen samtidigt klargöras att artikel 2.4 som undantag till en i direktivet fastställd rättighet för enskilda skall tolkas restriktivt. Och en nationell reglering som undantagslöst och ovillkorligt garanterar företräde för kvinnor vid tillsättning eller befordran går längre än att bara främja lika möjligheter och överskrider gränsen för undantaget i artikel 2.4. Slutsatsen blev att artikel 2 1 och 2.4 i direktivet förhindrar en nationell reglering som, när kandidater till en befordran har lika meriter och är av olika kön, automatiskt ger kvinnliga sökande företräde inom de områden där kvinnor är underrepresenterade.

Den svenska jämställdhetslagen innehåller inte samma ovillkorliga företrädesregel för kvinnor som delstaten Bremens lag. Den kräver inte i något fall men tillåter företräde vid likvärdiga meriter för och under vissa förutsättningar även positiv särbehandling av personer som tillhör underrepresenterat kön. Lagen är dessutom könsneutral i den meningen att den medger företräde inte bara för kvinnor. Män som söker kvinnodominerade befattningar kan också ges företräde. (Jfr det nya målet *Marschall.*)

I mål om fördragsbrott har även artikel 9.2 aktualiserats, vilken anger att medlemsstaterna med jämna jämna mellanrum skall utvärdera den yrkesverksamhet som nämns i artikel 2.2

[9] C-312/86, 1988 ECR I 6315

för att mot bakgrund av den sociala utvecklingen avgöra, om det är berättigat att behålla undantag. De skall enligt detta stycke också underrätta kommissionen om resultaten av utvärderingen.

EG-domstolen uttalade i *kommissionen mot Tyskland* att artikel 2.2 möjliggjorde men inte krävde undantag från likabehandlingsprincipen för vissa typer av arbete. Den dubbla övervakningsuppgift för kommissionen som återspeglas i artikel 9.2 syftar till att gradvis avskaffa undantag enligt både andra och tredje stycket i artikeln, vilka inte längre framstår som motiverade. Det medför enligt domstolen att det i första hand ankommer på medlemsstaterna att oavsett formen upprätta en uttömmande och kontrollerbar förteckning över yrken och uppgifter som är undantagna från principen om likabehandling och att underrätta kommissionen om resultatet. Liknande uttalanden gjordes i ett av målen *kommissionen mot Frankrike*[10].

Direktivet om social trygghet

Som redan framgått, har den brist på formell likabehandling av kvinnor och män på arbetsmarknaden – tillåten eller inte – som fortfarande är vanlig enligt lag och avtal i flera av EU:s medlemsstater, gett upphov till många problem att tillämpa EG-rätten nationellt. Oförmågan eller oviljan att avskaffa skillnaderna har medfört att EG-domstolen i många mål ombetts lämna förhandsavgöranden om tolkningen av artikel 119 och var gränsen mot direktivet om social trygghet (79/7) går. En del av problemen hänger samman med att artikel 119 är undantagslös medan direktivet om social trygghet tillåter undantag från likabehandlingsprincipen samtidigt som direktivet utgår från en traditionell syn på kvinnors och mäns uppgifter i samhälle och familj. Medan rättigheter enligt svensk socialförsäkringslagstiftning, med undantag för föräldraförsäkringen, utgår från individen utgår direktivet från familjen som minsta enhet och att alla kvinnor men inga män är ekonomiskt beroende och från familjen som en enhet. Normen kan sägas vara att arbetstagare är män och kvinnor är hemarbetande. Direktivet omfattar dock inte hemarbete. Det är när kvinnorna – eller i bland männen – avvikit från den tänkta normen som medlemsstaterna fått problem.

Flera av de problem som andra EU-medlemmar har haft med att tillämpa direktivet om social trygghet och som avspeglar sig i EG-domstolens domar, förekommer inte i Sverige. Samtidigt innehåller även målen om social trygghet en del mer allmängiltiga uttalanden om EG-rätten på jämställdhetsområdet.

Direktivet om social trygghet kan sägas sträcka ut principen om lika behandling av kvinnor och män från anställningssituationen till sådana situationer i vilka staten svarar för utbetalningar till personer som är förhindrade att tillfälligt eller alls längre förvärvsarbeta. Eftersom direktivet reglerar förhållandet mellan offentliga myndigheter och enskilda kan det sägas ha en slags vertikal effekt. Problemen med begränsning till horisontell effekt uppstår inte.

[10] C-318/86, 1988 ECR I 3559

Gränsen mot artikel 119

Domstolen har genom åren i olika domar angett hur gränsen skall dras mellan artikel 119 och direktiven om social trygghet och 1986 års direktiv om företagsbaserade system för social trygghet. I *Beune* angav den villkoren för att artikel 119 skall vara tillämplig på följande sätt. Systemet får inte vara lagreglerat. Det måste vara ett resultat av förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare. De erbjudna förmånerna utgör tillägg till lagstadgade system. Systemet får inte bygga på statlig finansiering. Systemet skall inte omfatta obestämda kategorier av arbetstagare. Det skall finnas någon koppling mellan förmånsnivån och arbetstagarens anställningsbakgrund. De angivna villkoren hade angetts med utgångspunkt i förhållandena på den privata sektorn. Fallet rörde holländsk lagstiftning som reglerade offentliganställdas pensionsvillkor. Sättet att beräkna pensionens storlek missgynnade gifta män jämfört med gifta kvinnor på samma nivå eftersom det jämställde gifta kvinnor med ensamstående kvinnor såvitt gällde vad som tillkom dem före den 1 januari 1986. Som redovisades i avsnittet om lön kom EG-domstolen fram till att artikel 119 var tillämplig, trots att det gällde ett lagstadgat system. Det pensionssystem, som lagstiftningen reglerade omfattade år 1992 omkring 1 miljon anställda. Det holländska systemet befann sig i en gråzon mellan dem som föll inom artikel 119 och dem som föll utanför. Det blev tydligt för EG-domstolen att ett alltför formalistiskt synsätt hade inneburit att pensionssystem i olika medlemsstater som i allt väsentligt fyllde samma funktion skulle behandlas olika. För de förmånsberättigade i *Bilka*, *Barber* och *Beune* hade pensionssystemen samma lönemässiga betydelse. Därför kom EG-domstolen fram till att pensionsförmåner som arbetsgivare erbjuder arbetstagare bör ses som en del av lönen oavsett om arbetsgivaren är privat eller offentlig. Artikel 119 och inga sociala trygghetsdirektiv gäller.

Personkretsen och sakområdena

Enligt artikel 2 gäller direktivet den förvärvsarbetande befolkningen, inklusive egna företagare, arbetstagare och egna företagare vars verksamhet avbryts av sjukdom, olycksfall eller ofrivillig arbetslöshet och personer som söker anställning – samt pensionerade eller invalidiserade arbetstagare och egna företagare.

Artikel 3.1 anger vilka förmåner som omfattas av sociala trygghetsdirektivet. Det skall gälla lagstadgade system, som lämnar skydd vid sjukdom, invaliditet, ålderdom olycksfall i arbetet samt yrkessjukdomar och arbetslöshet. Det omfattar vidare socialhjälp, om denna är avsedd att komplettera eller ersätta de system som nämndes nyss.

Direktivet gäller enligt artikel 3.2 inte bestämmelser om efterlevandeförmåner eller vissa familjebidrag som inte är kopplade till förmåner som faller ut vid de förhållanden som direktivet i övrigt avser enligt punkten 1 a.

Innebörden av avgörandena i *Drake* och *Smithson* är att en förmån för att omfattas av direktivet om social trygghet måste utgöra hela eller en del av ett lagstadgat socialt trygghetssystem som skyddar mot en av de uppräknade riskerna eller en form av socialhjälp med samma syfte. Domstolen ansåg i fråga om ett bostadsbidrag i *Smithson* att det förhållandet att några av de risker som räknas upp i artikel 3.1 beaktas för att berättiga någon till en högre förmån inte var tillräckligt för att förmånen som sådan skulle omfattas av direktivet.

I *Richardson* gällde frågan om subventionering av kostnader för läkemedelsrecept omfattas av artikel 3.1. Richardson, som var en 64 år gammal man, ansåg sig könsdiskriminerad eftersom han till skillnad från kvinnor mellan 60 och 64 år, inte slapp betala kostnaderna för läkemedelsrecept. Domstolen kom fram till att artikeln omfattade en sådan förmån eftersom förmånen fick anses ge skydd mot sjukdom, som är en av de risker som omnämns i artikeln.

För närvarande pågår ett mål i EG-domstolen som avser frågan om en bussubvention som enbart utgår till pensionerade kvinnor omfattas av direktivet *(Atkins)*.

För att direktivet skall vara tillämpligt måste en förmån innefatta hela eller en del av det lagstadgade system, som lämnar skydd mot någon av de risker som anges i artikel 3.1 eller utgöra en form av socialbidrag som har samma syfte. Det framgår, som nyss nämndes, av *Drake* och *Smithson*. I *Jackson* lade EG-domstolen till att det inte räcker att några av riskerna i och för sig ingår i bedömningen för att avgöra om en person är berättigad till en högre förmån för att själva förmånen skall omfattas av direktivet. I *Jackson* var de som sökte förmånerna undantagna från krav att stå till arbetsmarknadens förfogande. De uppfyllde därmed inte fylla kravet på att vara direkt och effektivt kopplade till skydd mot risk för arbetslöshet, en av de risker som räknas upp i artikeln och omfattades då inte av direktivet.

Direktivet är inte tillämpligt på personer som aldrig har stått till arbetsmarknadens förfogande eller som hade upphört att göra det om skälet härtill inte var att någon av de risker som direktivet tar upp hade inträffat. Det framgår av *Achterberg*, där EG-domstolen tillade att den tolkningen stämde med syftet med gemenskapsrätten och ordalydelsen av övriga bestämmelser som bildade bakgrund till direktivet. Artikel 119 och direktiven om lika lön och likabehandling avsåg endast kvinnor och män enbart i deras egenskap av arbetstagare. Det följde även av direktivets egen logik att tillämpningen av artikel 4, som definierade omfattningen av likabehandlingsprincipen, var begränsad till personkretsen som omfattades av direktivet och vad detta omfattade materiellt. En person som inte avses i artikel 2 kan därför inte åberopa artikel 4.

I *Verholen* uttalade EG-domstolen att artikel 2 anger vilken personkrets som omfattas av direktivet och denna kan inte variera efter omfattningen av artikel 3. Domstolen slog också fast att en person som berörs av effekten av nationella bestämmelser som diskriminerar en make, som inte är part, kan åberopa direktivet inför nationell domstol under förutsättning att maken också omfattas av direktivet.

I *Johnson I*-fallet uttalade EG-domstolen att artikel 2 i direktivet om social trygghet inte är tillämpligt på en person som har avbrutit sitt förvärvsarbete för att vårda sina barn och som på grund av sjukdom inte kan återgå i arbete, såvida hon inte sökt arbete och avbrutit sökandet på grund av att någon av de risker som anges i artikel 3.1.a i direktivet inträffat. Det saknar då betydelse varför personen lämnade sin tidigare anställning. Det ankommer på den nationella domstolen att avgöra att personen verkligen sökte anställning vid den tidpunkt då en av de risker som anges i artikel 3.1.a inträffade.

EG-domstolen förklarade i *Drake* att en kvinna, som hade sagt upp sig från en anställning enbart för att kunna ta hand om sin mor som blivit invalid, ingick i den förvärvsarbetande befolkningen i enlighet med artikel 2. Domstolen uttalade vidare att syftet med direktivet var att tillämpa den grundläggande principen om lika behandling av kvinnor och män. Att

då upprätthålla en nationell bestämmelse som innebär att en gift kvinna som bor hos sin man och försörjs av honom, inte är berättigad till ett bidrag, som faller under artikel 3.1, när en gift man i motsvarande situation skulle vara det, innebär könsdiskriminering i strid med artikel 4.1 i direktivet.

Direkt effekt

Lydelsen i artikel 4.1 känns igen från artikel 2.1 i likabehandlingsdirektivet. I artikel 4.1 slås fast att likabehandlingsprincipen innebär att det inte skall förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, var sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. Detta skall i synnerhet gälla vad beträffar trygghetssystemens räckvidd och villkoren för tillgång till dem och skyldigheten att betala avgifter och beräkningen av avgifterna. Det skall också gälla beräkningen av förmåner, bland annat tillägg avseende maka/make och familjemedlemmar samt de villkor som bestämmer varaktigheten och bibehållandet av rätten till bidrag. I flera avgöranden har EG-domstolen förklarat att artikeln har direkt effekt i fråga om direkt könsdiskriminering och att de nationella domstolarna i avsaknad av regler för att genomföra direktivet korrekt, skall behandla kvinnor enligt samma regler som män i samma situation. Målen har då oftast gällt könsdiskriminering av gifta kvinnor. Hit hör *Drake*, *FNV*, *McDermott I*, *Borrie Clarke*, *Dik* och *Johnson I*.

Hit hör också *van Gemert-Derks*. När van Gemert-Derks slutade förvärvsarbeta år 1982 fick hon invaliditetsbidrag. När hennes man dog år 1987 drogs bidraget in, i enlighet med regler i den holländska lagstiftningen, och hon fick istället änkepension. Därmed minskade hennes inkomster. Motsvarande regler gällde inte för män. Här upprepade EG-domstolen att när artikel 4.1 inte har införlivats korrekt skall de nationella domstolarna tillämpa sådana bestämmelser som tillförsäkrar kvinnor och män likabehandling när de befinner sig i samma situation.

Ytterligare en aspekt på direkt effekt av artikel 4.1 behandlades i *Roks*. Enligt holländsk rätt var gifta kvinnor utestängda från rätten till invaliditetsbidrag före 1979, då likabehandlingsprincipen utsträcktes till att också omfatta dem. En förutsättning för att få bidraget var att sökandena – såväl kvinnor som män – året före ansökan hade haft en viss lägsta inkomst av förvärvsarbete. Om arbetsoförmågan hade uppstått före 1979 gällde dock kravet på viss inkomst endast gifta kvinnor. Gifta kvinnor som blivit arbetsoförmögna före den 1 oktober 1975 hade ingen rätt till bidrag alls. I flera domar från högsta socialförsäkringsdomstolen år 1988 underkändes kravet på att kunna visa upp en viss inkomst för gifta kvinnor eftersom de innebar diskriminering av gifta kvinnor som före 1979 blivit arbetsoförmögna men som först i och lagändringen det året fick rätt till invaliditetsbidrag. Den holländska domstolen tillerkände gifta kvinnor bidraget utan att tillämpa inkomstvillkoret och tillerkände även kvinnor som blivit arbetsoförmögna före den 1 oktober 1975 bidragsrätt. Efter en lagändring 1989 avskaffades en del av de könsdiskriminerande reglerna men kravet på viss inkomst bibehölls för de kvinnor som blivit arbetsoförmögna före 1979 och som gjorde ansökan efter lagändringens ikraftträdande i maj 1989. Roks, som blivit arbetsoförmögen år 1976, sökte i maj 1989 invaliditetsbidrag men förvägrades sådant.

I sitt förhandsavgörande i målet uttalade EG-domstolen att en medlemsstat kan inte i lagstiftning som antas först efter utgången av den tid – i detta fall den 23 december 1984 – då ett direktiv skall vara genomfört i syfte att införliva direktivet beröva gifta kvinnor den direkta effekt hos direktivet som de före införandet av den nationella lagen kunnat dra nytta av. Det strider däremot inte mot gemenskapsrätten att efter utgången av den angivna tiden för direktivets införlivande införa en lagstiftning som, genom att införa ett villkor för rätt till bidraget som är lika för kvinnor och män, förtar den direkta effekten av artikeln.

I *Richardson* ansågs artikel 4.1 också ha direkt effekt ifråga om ett system för subventionering av kostnader för läkemedelsrecept och det fanns ingen anledning att inskränka effekten tidsmässigt.

EG-rätten hindrar inte att de nationella domstolarna undersöker om nationella regler stämmer överens med entydiga och ovillkorliga regler i ett direktiv, för vilket genomförandetiden har gått ut, även om den berörda personen inte har åberopat direktivet inför den nationella domstolen. Det beskedet gav EG-domstolen i *Verholen*. Det är vidare enligt domstolen inte tillåtet för medlemsstater att efter genomförandeperioden i artikel 8 behålla effekterna av tidigare nationell lagstiftning, som utesluter gifta kvinnor under vissa förhållanden från att omfattas av ålderspension.

McDermott II gällde om det stred mot artikel 4.1 att efter det direktivet trätt i kraft förvägra gifta kvinnor samma socialförsäkringsförmåner som gifta män hade fått i samma situation och betydelsen av att det ibland kunde medföra dubbelbetalning. Bestämmelsen innebär enligt EG-domstolen att om gifta män enligt nationell rätt automatiskt får tillägg till socialförsäkringsförmåner för hustru och barn, vilka anses beroende av dem för sin försörjning, utan något krav att i det enskilda fallet visa att sådant beroende föreligger, har gifta kvinnor i samma familjesituation rätt till samma förmån även om det i vissa fall medför dubbla tillägg och även om det strider mot nationella regler om obehörig vinst.

Också i *Emmott*-fallet, som gällde artikel 4.1, gick EG-domstolen längre än tidigare när det gällde att tillerkänna artikeln direkt effekt. EG-domstolen erinrade om att den bara i speciella fall, när en medlemsstat inte i tid hade införlivat ett direktiv, hade erkänt enskilda personers rätt att i ett rättsligt förfarande åberopa ett direktiv mot en försumlig medlemsstat. Denna minimigaranti gav inte medlemsstaten rätt att befria sig själv från att i rätt tid vidta lämpliga åtgärder för att tillämpa ett direktiv. Så länge ett direktiv inte har införlivats med nationell lag, kan enskilda inte till fullo bedöma sina rättigheter. Detta osäkerhetstillstånd fortsätter även efter det EG-domstolen avkunnat en dom och uttalat att en medlemsstat inte hade fullgjort sina åtaganden enligt direktivet och även om den uttalat att vissa bestämmelser hade direkt effekt. Det är bara ett korrekt införlivande av ett direktiv som kan medföra att ett sådant tillstånd av osäkerhet upphör och det är bara därigenom den rättsliga säkerhet skapas, som måste finnas om man skall kunna kräva av enskilda att de hävdar sin rätt. Av detta följde enligt EG-domstolen att gemenskapsrätten hindrar att en myndighet i en medlemsstat i ett rättsligt förfarande åberopar nationella processuella regler om talefrister i den mån medlemsstaten inte korrekt har införlivat direktivet i sitt nationella rättssystem.

Domstolen förefaller därefter ha ändrat uppfattning eftersom utgången blev den motsatta i det senare avgjorda fallet *Steenhorst-Neering*. Enligt holländsk rätt var gifta kvinnor ut-

estängda från rätten till invaliditetsbidrag före 1979, då likabehandlingsprincipen utsträcktes till att också omfatta dessa. Fortfarande gjordes undantag för dem som blivit oförmögna att förvärvsarbete före den 1 oktober 1975. Bidraget utgick tidigast ett år före det ansökan om detta gjordes. I en dom av högsta socialförsäkringsdomstolen år 1988 underkändes begränsningen av bidragsberättigade kvinnor. Detta skall jämföras med att likabehandling mellan kvinnor och män enligt direktivet skulle vara infört redan den 23 december 1984.

Den holländska domstolens beslut föranledde Steenhorst-Neerings att söka bidraget. Hon uppbar sedan år 1963 en invalidpension enligt dåvarande regler. Hon tillerkändes i beslut år 1989 det begärda bidraget med verkan från år 1987 eller från ett år efter det hon gjort ansökan. I samma beslut drogs dock bidraget in från den 1 juli 1989, med hänvisning till att hon från den dagen fick änkepension. Situationen i detta mål skilde sig enligt EG-domstolen klart från den i *Emmott* på så sätt att ettårsregeln här inte hade något att göra med rätten som sådan att åberopa direktivet utan endast begränsade den retroaktiva verkan av en ansökan om bidrag, en begränsning av *Emmott*, som inte kan utläsas av den domen.

I *Johnson II* bekräftade EG-domstolen sin uppfattning från *Steenhorst-Neerings*. I *Johnson I* hade en brittisk kvinna vägrats invaliditetsbidrag eftersom hon inte kunde visa, att hon varit berättigad till en typ av invaliditetsbidrag som funnits innan det nya infördes, eller att hon åtminstone hade ansökt om det. Detta bidrag utgick inte om den sökande kvinnan inte kunde visa bl.a. att hon varken kunde har förvärvsarbete eller kunde utföra hushållsarbete. Motsvarande krav i fråga om hushållsarbete ställdes inte på män. Denna typ av bidrag hade avskaffats år 1984 men i det nya systemet kopplades rätten till det nya bidraget till att det tidigare bidragets sökts. De som kunnat vara berättigade till det gamla bidraget fick däremot automatiskt det nya. Eftersom Johnson inte hade sökt det gamla bidraget fick hon inte heller det nya. Domstolen ansåg dock i *Johnson I* att Johnson kunde åberopa artikel 4-1 i direktivet och att samma villkor skulle tillämpas för kvinnor som män för att få rätt till bidrag.

Som följd av EG-domstolens förhandsavgörande i *Johnson I* tillerkändes Johnson i ett beslut i december 1991 av de brittiska socialförsäkringsmyndigheterna invaliditetsbidrag för tiden från augusti 1986, dvs ett år innan hon sökte bidraget. Beslutet att begränsa ersättningen grundades på en preskriptionsregel i den brittiska socialförsäkringslagen. Johnson åberopade *Emmott*-domen som stöd för sitt yrkande att ersättningen skulle betalas ut även för tid dessförinnan. Under mellantiden kom emellertid EG-domstolens besked i *Steenhorst-Neerings*.

Ruzius-Wilbrink är ett exempel på att direktivet ansetts ha direkt effekt vid indirekt könsdiskriminering. Den direkta effekten innebar att om nationella bestämmelser saknas för hur artikel 4.1 skall tillämpas och en stat gör sig skyldig till indirekt diskriminering måste den grupp som blir diskriminerad behandlas på samma sätt som den gynnade gruppen. Samma bestämmelser måste därför gälla som tillämpas för den grupp personer som får bidraget. De bestämmelserna är ju de enda som finns att falla tillbaka på, i avsaknad av en korrekt tillämpning av direktivet.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering kom första gången upp i *Teuling*-fallet. EG-domstolen fann att artikel 4.1 möjliggjorde nationell lagstiftning som lät rätten till en tilläggsförmån till förtidspension vara beroende av civilstånd och den inkomst som direkt eller indirekt kunde härledas från makens arbete. Att fler män än kvinnor hade rätt till förmånen var inte tillräckligt för att rätten till sådana tillägg skulle strida mot direktivet. Förutsättningen var dock att systemet syftade till och var nödvändigt för att garantera existensminimum för en förmånstagare med make eller barn som var ekonomiskt beroende av förmånstagaren för sin försörjning genom en tilläggsförmån som kompenserar för den större börda de bär jämfört med ensamstående. I fallet förelåg alltså indirekt könsdiskriminernig men den ansågs godtagbar.

I *Ruzius-Wilbrink* gällde frågan om det var tillåtet att utesluta deltidsanställda från en socialförsäkringsförmån, som heltidsanställda var berättigade till. EG-domstolen uttalade att en nationell bestämmelse, som den aktuella, stred mot artikel 4.1 om inte skillnaden i behandling av de två grupperna arbetstagare kunde motiveras på sakliga grunder som inte berodde på kön. Det enda skäl som hade åberopats i målet var att det vore orättvist att garantera deltidsarbetande en högre förmån än den lön de tidigare hade erhållit. Det var ett skäl som EG-domstolen inte godtog, eftersom den nivå som garanterades i flera fall var högre än den lön som förmånstagarna hade uppburit.

Enligt EG-domstolen i *Roks*-fallet strider också mot artikel 4.1 att tillämpa ett villkor i nationell lagstiftning om viss inkomst för rätt till bidrag som visserligen inte gör skillnad mellan kvinnor och män men som får negativa effekter för fler kvinnor än män, även om motivet för lagstiftningen är budgetmässiga överväganden.

De pågående målen *Megner* och *Nolte* gäller indirekt könsdiskriminering. En fråga som är aktuell i *Nolte* är om nationell lag från rätt till socialförsäkringsförmåner i fråga om ålderspension får utesluta den som har en arbetstid som understiger 15 timmar per vecka med hänsyn till att en sådan bestämmelse berör fler kvinnor än män. I *Megner* gäller samma fråga arbetslöshetsförsäkring, där de som utestängs från försäkringen har kortare arbetstid än 18 timmer per vecka. Generaladvokaten föreslår att EG-domstolen i sitt förhandsavgörande skall tolka artikel 4.1 så att den angivna begränsningen strider mot artikeln. Det kan i sammanhanget anmärkas att de svenska bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkring, efter några års uppehåll, från och med den 1 januari 1996 på nytt innebär att deltidsarbetslösa har sämre villkor än heltidsarbetslösa när det gäller rätt till ersättning. (SFS 1995:997). Bestämmelserna förefaller oförenliga med direktivet om social trygghet.

Även om likabehandlingsprincipen kunnat tillämpas alltmer effektivt när det gäller sociala trygghetssystem finns det fortfarande skillnader mellan olika kategorier bidragstagare. Och även om fler kvinnor än män de facto skulle beröras av en viss åtgärd är detta fortfarande godtagbart om skillnaden beror på sociala och politiska orsaker och inte på kön. Det är slutsatsen av domen i målet *kommissionen mot Belgien*. Målet gällde om ett system för beräkning av arbetslöshetsersättning och förtidspension medförde indirekt diskriminering av kvinnor, som inte var objektivt godtagbar. Domstolen fann att systemet syftade till att garantera att familjer fick en inkomst som motsvarade existensminimum. Domstolen

erinrade om att den redan slagit fast att EG-rätten inte hindrade en medlemsstat från att ta hänsyn till de relativt sätt större behov som en förmånstagare med försörjningsansvar mot make och barn eller med en mycket låg inkomst har jämfört med en ensamstående. Den belgiska regeringen hade enligt domstolen visat att dess system för arbetslöshetsersättning och förtidspension motsvarade ett legitimt socialpolitiskt syfte. Systemet var därför motiverat av skäl som inte hade att göra med könsdiskriminering. Att systemet gynnade fler män än kvinnor innebar därför inte något brott mot principen om likabehandling.

En medlemsstat kan alltså låta en nivån på ett tillägg till en ålderspension vara beroende av den andra makens förvärvsinkomst. Även om effekten av detta är att fler män än kvinnor får högre bidrag menar EG-domstolen att detta inte utgör könsdiskriminering. Förutsättningen är dock att den nationella lagstiftningen inte gör skillnad mellan kvinnor och män. Frågan behandlades i *Moelenbroek,* som gällde en bestämmelse i holländsk lag som föreskrev att ett tillägg till förmånstagarens ålderspensionen, som utgick för en make som är ekonomiskt beroende av förmånstagaren för sin försörjning, skall reduceras med hänsyn till den makens egna inkomster.

Direkt diskriminering

Artikel 4.1 utesluter enligt EG-domstolen i *Integrity* att nationell lagstiftning förbehåller möjligheten att slippa betala avgifter till socialförsäkringen för gifta kvinnor, änkor och studenter utan att bereda samma möjlighet för gifta män och änklingar i samma situation.

Om nationella bestämmelser berövar invalidiserade änkor invaliditetsbidrag i syfte att bevilja dem en (lägre) änkepension, utgör detta enligt EG-domstolen i *van Gemert-Derks, Steenhorst Neerings* och *Roks* otillåten könsdiskriminering om samma regel inte också tillämpas för invalidiserade änklingar. Endast om en änka frivilligt och avsiktligt väljer änkepension är denna bidragsvägran berättigad. Ett villkor för detta är i sin tur att hon får klar och exakt information om de ekonomiska konsekvenserna av att ersätta bidraget med en pension.

Domstolen uttalade sig i *van Gemert-Derks* också om förhållandet mellan gemenskapsrätten och FN-konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR). Den konstaterade att direktivet ännu inte omfattar hela området för social trygghet. I artikel 3.2 anges t.ex. att det inte är tillämpligt på efterlevandeförmåner. Gemenskapsrätten hindrar därför inte att en medlemsstat tolkar artikel 26 i ICCPR så att den föreskriver likabehandling av kvinnor och män i fråga om förmåner till efterlevande, i den mån frågan faller utanför tillämpningsområdet för direktivet.

van Cant rörde skilda beräkningsgrunder för ålderspensionens storlek för kvinnor och män. I Belgien gällde tidigare skilda pensionsåldrar för kvinnor och män: 60 respektive 65. Pensionsbeloppet beräknades på grundval av de mest inkomstbringande åren av förvärvsarbete, för kvinnor dock högst 40 år och för män högst 45 år. När flexibel pensionsålder från 60 år infördes för alla år 1990 behölls den angivna beräkningsregeln. van Cants pension beräknades på grundval av 45 års förvärvsarbete men han hade fått högre pension om beräkningen hade gjorts efter 40 års arbete. Enligt EG-domstolen stred det mot artikel 4.1

och 7.1 att upprätthålla sådana skilda beräkningsgrunder för kvinnor och män som hade anknytning till skilda pensionsåldrar när samma pensionsålder införts för kvinnor och män.

I anslutning härtill kan erinras om det förslag till delad pensionsrätt mellan makar som lades fram i betänkandet Reformerat pensionssystem under hösten 1995. I detta föreslås att hustruns pension vid en sådan delning skall reduceras medan mannens i stället ökas i vissa fall när en delning innebär ökning av hustruns pensionsrätt. Att mot bakgrund av befolkningsstatistisik – kvinnors i genomsnitt längre livslängd jämfört med män – tillämpa en sådan ordning kan innebära olika behandling i det enskilda fallet. Det förefaller som att den föreslagna ordningen, om den infördes, skulle strida mot direktivet om social trygghet.

Rätten till domstolsprövning, sanktioner, m.m.

Artikel 6 motsvarar samma artikel i likabehandlingsdirektivet och föreskriver att medlemsstaterna i sin nationella lagstiftning skall vidta de åtgärder som behövs för att göra det möjligt för alla, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte tillämpats, att göra sina rättigheter gällande vid domstol, eventuellt efter att ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter. I det pågående *Sutton*-målet har frågan om rätt till ränta på socialförsäkringsförmåner aktualiserats.

Undantag från likabehandlingsprincipen m.m.

Enligt artikel 7.1 kan man utesluta vissa frågor från likabehandlingsprincipen. Hit hör avgörandet av pensionsålder för att bevilja ålders- och avgångspension och de eventuella konsekvenserna härav för andra förmåner liksom fördelar i fråga om ålderspensionsförsäkring som beviljas personer som har fostrat barn och erhållande av rätt till förmåner efter förvärvsavbrott på grund av fostran av barn.

Artikel 7.2 föreskriver samtidigt att medlemsstaterna med jämna mellanrum skall följa upp frågor som undantagits från punkten 1 för att, mot bakgrunden av den sociala utvecklingen på området, kunna avgöra huruvida det är berättigat att bibehålla undantagen i fråga. Tidigare undantag får alltså behållas men några nya torde inte få införas.

Undantagen från likabehandlingsprincipen är en följd av en politisk kompromiss. När direktivet beslutades var det vanligt med skilda pensionsåldrar bland medlemsstaterna. Sådana förekommer fortfarande. Undantagen får också sägas grundade på en traditionell familjemodell och på traditionell arbetsfördelning mellan kvinnor och män.

Det bör nämnas att också artikel 4.2 innehåller ett undantag från principen om likabehandling. Där anges att principen inte skall påverka de bestämmelser som gäller skydd för kvinnor på grund av moderskap

EG-domstolen konstaterade i *EOC*-fallet att det var ett uttryckligt syfte med direktivet att nå en gradvis tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gällde social trygghet. Den gradvisa tilllämpningen tog sig uttryck i ett antal undantag, bl.a. det i artikel 7.1.a, och i det saknades en tidsgräns för hur länge de fick upprätthållas. Undantagens karaktär gjorde det enligt domstolen berättigat att sluta sig till att lagstiftaren avsåg att tillåta medlemsstaterna att tillfälligt behålla de fördelar som kvinnor hade när det gällde att lämna sin anställning för att medlemsstaterna skulle kunna gradvis anpassa sina

pensionssystem i det avseendet utan att spränga den komplicerade finansiella jämvikten i systemen. Artikel 7.1.a måste tolkas så att den tillåter skilda lagstadgade åldersgränser för kvinnor och män för rätt till ålderspension och till pension i samband med att en anställning upphör och även sådana former av könsdiskriminering, som nödvändigtvis hänger samman med den skillnaden.

Samma åldersgräns för kvinnor och män när det gäller ålderspension är alltså fortfarande inte obligatorisk. Men undantaget i artikel 7.1 a skall tolkas restriktivt. I *Thomas*, som gällde brittiska bestämmelser om invaliditetsbidrag och bidrag till personer som vårdar en invalid, ansåg EG-domstolen att det i länder som fortfarande har olika pensionsålder för kvinnor och män inte är nödvändigt att göra beviljandet av förmånerna beroende av åldersgränsen för ålderspension. Enligt EG-domstolen kan diskriminerande åtgärder i system förutom ålderspensionssystemet (genom hänvisning till olika pensionsåldrar) endast tillåtas om det är absolut nödvändigt för att bibehålla ekonomisk balans inom social trygghet eller för att garantera enhetlighet mellan ålderspension och andra sociala trygghetssystem. Den sistnämnda aspekten var ett tillägg i förhållande till *EOC*-fallet. EG-domstolen konstaterade att förmåner som betalas ut i ett system som inte är avgiftsbaserat inte har någon direkt inverkan på avgiftsbaserade system.

Graham gällde också om begränsning av nivån av invaliditetspension efter uppnådd pensionsålder och, dessutom, om vägran att betala invaliditetsbidrag var förenligt med direktivet. Generaladvokaten ansåg att det fanns en grundläggande skillnad mellan detta fall och *Thomas*, som låg i att invaliditetspensionen i Graham var avgiftsbaserad. Detta medförde ändå inte att likabehandling av kvinnor och män skulle leda till ekonomisk obalans. Beträffande invaliditetsbidraget såg han inget objektivt och nödvändigt samband alls med skillnaderna i pensionsålder. Generaladvokaten föreslog samma avgörande som i *Thomas* men EG-domstolen behandlade problemet endast utifrån frågan om enhetlighet mellan olika system. Enligt en brittisk lag blev en person som uppburit en sjukförmån under en viss tid därefter berättigad till invaliditetspension vid fortsatt arbetsoförmåga, om personen inte uppnått pensionsåldern som för kvinnor är 60 och män 65. Den som uppnått pensionsålder kunde på vissa villkor välja att fortsätta uppbära invaliditetspension i stället för statlig avgångspension. Invaliditetspensionen betalades i så fall ut enligt den faktiska nivån av avgångspensionen, vilken berodde av antalet aktiva år, under vilka avgifter inbetalats. Under den tid avbrottet i anställningen varade betalades härutöver ett invaliditetsbidrag till de personer, vars arbetsoförmåga inträdde mer än fem år före uppnådd pensionsålder. Ju yngre den berättigade personen var när arbetsoförmågan inträdde, desto högre blev nivån på bidraget. Graham och två andra kvinnor valde att fortsätta uppbära invaliditetspension i stället för avgångspension, som i motsats till invaliditetspensionen var skattepliktig. Emellertid sänktes deras invaliditetspension till den nivå av avgångspension som skulle ha utbetalts till dem om de valt att uppbära den. Graham, som var äldre än 55 år, när hon drabbades av arbetsoförmåga, vägrades även rätten till invaliditetsbidrag.

EG-domstolen konstaterade med hänsyn till att begränsningen av invaliditetspensionen skedde vid lägre ålder för kvinnor än för män och till att män kunde få invaliditetsbidrag ända till 60 år, att lagstiftningen innehöll könsdiskriminering. Samtidigt konstaterade EG-

domstolen att artikel 7.1. a i direktivet tillät skilda pensionsåldrar inte bara för ålders- och pensionsförmåner utan också för eventuella konsekvenser härav för andra förmåner. Den hänvisade till vad den uttalat om kraven vid undantag i *Thomas* och fann att förbud mot diskriminering skulle äventyra överensstämmelsen mellan systemen. Avgörandet kan synas oförenligt med det i *Thomas*. Domstolen berörde inte om det i *Graham* hade någon betydelse att invaliditetspensionen, till skillnad från *Thomas*, ingick i ett avgiftsbaserad system, eller att rätten till invaliditetsbidrag upphörde vid uppnådd pensionsålder.

Att ta bort diskrimineringen av män i ett system för subventionering av kostnader för läkemedelsrecept skulle enligt EG-domstolen i *Richardson* inte medföra någon ekonomisk obalans och diskrimineringen var inte heller objektivt nödvändig för att garantera överensstämmelse mellan detta system och ålderspensionssystemet. Det fanns inte ens någon nödvändig koppling till skillnader i pensionsålder för kvinnor och män. Därför stred diskrimineringen mot artikel 7.1.a.

I *van Munster* fann EG-domstolen att det redan av ordalydelsen i artikel 7.1.c framgick att det undantag från likabehandlingsprincipen som gjorts var tillåtet. Bestämmelsen gör det möjligt för medlemsstaterna att utesluta beviljande av rätt till ålders- eller invaliditetsförmåner på grundval av en hustrus avledda rättigheter. I det målet gällde det beräkning av ålderspension för en man, vars hustru inte hade någon egen inkomst. Så länge hustrun inte hade rätt till ålderspension hade mannen på grund härav fått högre ålderspension enligt regler om "hushållspension". När hustrun själv fick ålderspension minskades mannens ålderspension. Då beräknades mannens pension som för ensamstående, vilket var mindre förmånligt. Det skedde dock med hänsyn till att hustrun nu själv uppbar pension. Det kan tilläggas att någon motsvarande möjlighet till undantag från direktivet inte finns för rätt till ålders- eller invaliditetsförmåner på grundval av en mans avledda rättigheter.

Artikel 7.1.d hindrar enligt *Bramhill* inte att en medlemsstat, som har förbehållit män beviljandet av tillägg till långvariga åldersförmåner för en ekonomiskt beroende make, avskaffar denna diskriminering enbart i förhållande till kvinnor som uppfyller vissa villkor. Före år 1984 kunde i Storbritannien endast män få maketillägg till ålderspensionen. Efter en lagändring medgavs även kvinnor rätt till ett sådant tillägg men bara på vissa villkor. Motsvarande villkor ställdes inte i männens fall. Bramhill hade nekats maketillägg och gick till domstol. Hon menade att direktivet bara gjorde undantag för ekonomiskt beroende hustru. I ett system som omfattade både make- och hustrutillägg kunde man enligt hennes uppfattning inte ställa olika villkor för kvinnor och män. De regler som gällde före lagändringen var sådana som föll under undantagsbestämmelsen i artikel 7.1.d. Lagändringen innebar i sig att diskrimineringen av kvinnor inte avskaffades men den minskades. Att godta Bramhills ståndpunkt skulle enligt EG-domstolen innebära att en stat som inför regler som medför att könsdiskriminering minskar inte kan åberopa undantaget i artikeln. En sådan tolkning riskerade att äventyra att likabehandlingsprincipen infördes fullt ut. Syftet med direktivet är ju att gradvis genomföra likabehandlingsprincipen. EG-domstolen hänvisade till att detta framgick både i direktivets rubrik och i artikel 1.

Mål mellan institutionerna och deras anställda

Några fall skall här behandlas som exempel på hur EG-domstolen har tillämpat likabehandlingsprincipen i mål mellan institutionerna och deras anställda. EG-domstolen har vid flera tillfällen, t.ex. i *Sabbattini*, *Airola* och *Razzouk/Beydoun*, erkänt att likabehandling också måste tillförsäkras kvinnor och män som är anställda inom unionens egna institutioner vid tillämpningen av tjänsteförordningen. I det sistnämnda av dessa fall underströk domstolen att, i förhållandet mellan institutionerna och deras anställda de krav som kan ställas inte är begränsade till dem som följer av artikel 119 eller direktiven på området.

Utgångspunkten i *Sabbattini* var, liksom i *Chollet*, att kvinnliga anställda – italiensk respektive fransk medborgare – i och med att de gifte sig av sina arbetsgivare inte längre ansågs berättigade till den traktamentsförmån som utbetalades till anställda som inte var medborgare i de länder, i vilka de verkade som anställda i någon av institutionerna. Enligt tjänsteförordningen upphörde rätten till traktamente för den som gifte sig med en person som dagen för vigseln inte var berättigad till traktamentet och inte kunde visa att han eller hon blev "hushållets överhuvud" genom äktenskapet. Båda kvinnorna gifte sig med belgiska män och i och med det beslutade deras arbetsgivare med hänvisning till bestämmelserna i förordningen att dra in traktamentsförmånen. Bägge kvinnorna överklagade besluten. EG-domstolen konstaterade att den relevanta bestämmelsen i sig inte gjorde skillnad mellan kvinnor och män. I en bilaga till förordningen angavs dock att med "hushållets överhuvud" normalt avsågs manliga arbetstagare medan kvinnliga endast undantagsvis kunde betraktas som detta, såsom vid makens sjukdom eller arbetsoförmåga. Bestämmelsen gav därmed enligt domstolen i praktiken upphov till en otillåten skillnad i behandlingen mellan kvinnor och män. Indragningen av ett traktamente måste i stället ske efter enhetliga kriterier, oberoende av kön. Besluten upphävdes.

I *Airola* ansökte, som följd av *Sabbattini*-domen, en kvinnlig belgisk anställd, som var gift med en italiensk medborgare traktamente. Hon var verksam vid ett av institutionernas forskningscentra i Italien. Hon fick avslag på ansökan under hänvisning till att hon blivit italiensk medborgare i och med äktenskapet. Hon hade automatiskt blivit italiensk medborgare, till följd av reglerna i den italienska lagstiftningen. Hon hade emellertid utnyttjat möjligheten enligt belgisk rätt att också få behålla sitt belgiska medborgarskap. Innebörden av kravet ifråga om medborgarskap som ett villkor för traktamentet måste enligt EG-domstolen tolkas så att man undvek olika behandling mellan kvinnor och män som befann sig i samma situation. I detta fall måste bestämmelsen tolkas så att den uteslöt hänsyn till sådant medborgarskap som var påtvingat en kvinnlig anställd i och med äktenskap utan möjlighet att avstå från det. En man förvärvar ju aldrig sin hustrus medborgarskap i och med äktenskapet, konstaterade domstolen. I detta fall måste man helt enkelt bortse från att kvinnan var italiensk medborgare. Kommissionens beslut upphävdes och den ålades att betala ut traktamentet.

I *van den Broeck* blev utgången med samma rättstillämpning den motsatta, eftersom omständigheterna inte var desamma. van den Broeck var född i Frankrike och hade gift sig

med en belgisk medborgare. I och med äktenskapet blev hon visserligen automatiskt belgisk medborgare. Hon hade dock, till skillnad från vad som gällde i *Airola*, enligt belgisk rätt kunnat avsäga sig det "påtvingade" medborgarskapet men valt att inte göra det inom den tid som stod till buds. Hon skulle därför vid tillämpningen av tjänsteförordningen anses som belgisk medborgare. Hennes talan ogillades.

Razzouk och Beydoun rörde två änklingar, vilkas hustrur varit anställda i kommissionen. Sedan de vägrats änklingspension vände de sig till EG-domstolen med begäran att kommissionens beslut skulle upphävas. Enligt tjänsteförordningen fanns en viss rätt till efterlevandepension. För änkor var den inte behovsprövad medan så var fallet för änklingar. Bestämmelserna i tjänsteförordningen stred därför mot den grundläggande rättighet, som rätten till likabehandling utgör och som domstolen slagit fast i *Defrenne III*. Kommissionens beslut upphävdes.

I *Speybrouck*, som rörde uppsägning av en gravid arbetstagare, konstaterade förstainstansrätten på nytt att principen om likabehandling vid anställning och principen om förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering ingår i de grundläggande rättigheter, vilka EG-domstolen och förstainstansrätten måste iaktta på grund av bestämmelserna i artikel 164 RF. Där anges att domstolen skall säkerställa att lag och rätt följs vid tolkning och tillämning av RF. Det innebär dock, fortsatte förstainstansrätten, att endast en arbetstagare som sägs upp på grund av graviditet, men inte en arbetstagare som sägs upp *under* graviditen men utan samband med denna kan beropa det skydd som följer av den grundläggande rättigheten.

Frågan om principen om likabehandling mellan kvinnor och män innefattar någon rätt till företräde för en person av underrepresenterat kön kom upp i EG-domstolen i *Bonino* och *Delauche*-fallen.

Bonino rörde en kvinna som ansåg sig förbigången vid tillsättningen av en chefsbefattning trots bättre meriter än den man som fick tjänsten. Bonino gjorde gällande att kommissionen gjort sig skyldig till brott mot principen om likabehandling. Den aktuella befattningstypen var mansdominerad till 72 procent. Bonino gjorde därför också gällande att kommissionen inte hade respekterat principen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Hennes fackliga organisation, som tilläts intervenera i tvisten, gjorde gällande att vid lika meriter, den som tillhörde underrepresenterad kön borde utses till innehavare av tjänsten om könsfördelningen är mycket skev. En jämn könsfördelning är nödvändig att garantera på samma sätt som nationalitet, vilket enligt domstolens praxis kan vara ett kriterium som tillåter företräde för en sökande framför en annan med lika meriter för att upprätthålla eller återställa en geografisk balans bland personalen. Enligt kommissionen hindrade inte principen om jämställdhet mellan kvinnor och män att den använde kandidaternas lämplighet som en urvalsgrund. Lämpligheten avgörs därvid med utgångspunkt i en lång rad fakta som beaktar det arbete som skall utföras och inte har något att göra med kön.

EG-domstolen fann att tillsättningsmyndigheten hade rätt att dra slutsatsen att mannen var bättre lämpad för befattningen. Dessa överväganden kunde inte anses vara uttryck för allmänna fördomar mot kvinnor och därför i strid med likabehandlingsprincipen. Domstolen, fann med hänsyn till den bedömning som den gjort att mannen var bäst lämpad, att den

inte heller behövde behandla intervenientens – den fackliga organisationens – argument, att kvinnliga sökande skulle få företräde eftersom det endast hade påstått att detta gällde vid lika meriter. Domstolen gick alltså inte in på om det fanns någon princip om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Också *Delauche* rörde en kvinna som ansåg sig förbigången vid tillsättningen av en chefsbefattning i kommissionen, där hon redan var anställd. Tjänstetypen innehades till 98 procent av män. Den gick till en man som enligt kommissionen var bättre meriterad. I domstolen gjorde Delauche gällande att principen om likabehandling mellan kvinnor och män innebar att personer som tillhörde underrepresenterat kön skulle ha företräde vid lika meriter. Detta gällde även i brist på skrivna bestämmelser härom. Kommissionen gjorde gällande att den man som fick tjänsten var den mest lämpade för den. EG-domstolen gjorde ingen egen meritvärdering utan nöjde sig med att konstatera att kommissionen hade ansett att det var bättre för verksamheten att mannen fick befattningen än Delauche. Då ansåg sig domstolen inte heller behöva undersöka om Delauche, om förutsättningarna var uppfyllda, som sökande från underrepresenterat kön hade rätt till företräde. Delauche gjorde också gällande att beslutet stred mot principen om likabehandling eftersom kommissionen gjort sig skyldig till könsdiskriminering. Enligt domstolen måste tillsättningsmyndigheten ha stor frihet vid sina beslut om befordran och domstolens prövning därför inskränkas till att avse om myndigheten hade använt sin behörighet på ett klart oriktigt sätt. Domstolen bedömde att så inte var fallet utifrån de vitsord, som med jämna mellanrum hade satts på den manlige kandidaten. Någon könsdiskriminering hade inte ägt rum.

Generaladvokaten i målet utvecklade hur han såg på att ge företräde för underrepresenterat kön. Även om det otvivelaktigt fanns ett behov av aktiva åtgärder till förmån för kvinnor kunde det inte uppnås genom ett domstolsbeslut om rätt till företräde. Varje riktad åtgärd till förmån för en minoritet skulle strida mot likabehandlingsprincipen. Det var dock tänkbart att, i vissa väldefinierade situationer och för att nå ett högprioriterat mål som motsvarade ett val som samhället gjort, åtgärder kunde få vidtas för att avskaffa bristande jämställdhet som berodde på fördomar i det förflutna och att sådana åtgärder kunde anses rättsligt grundade. Det fanns enligt generaladvokaten många olika sätt att gå tillväga och angav, utom andra, fastställande av kvoter för rekrytering och befordran och skilda normer beroende på om kvinnor eller män berördes. Hur som helst kunde sådana åtgärder enligt EG-rätten endast vidtas lagstiftningsvägen och en sådan åtgärd skulle domstolen dessutom sannolikt bli uppmanad att granska. Till dess finns bara en regel som kan tillämpas: könsneutralitet. I avsaknad av någon särskild bestämmelse hade sökanden i målet därför inte någon rätt till företräde enligt generaladvokaten. Vad könsneutralitet närmare innebar utvecklade inte generaladvokaten, inte heller i vilken mening han använde "minoritet".

Tänkbara fördragsmässiga förändringar

Innan man bestämmer sig för att verka för nya regler om kvinnor och män i EG-rätten finns det anledning att överväga vilket behov av ytterligare sådana lagstiftningsåtgärder som finns, liksom vilka andra alternativ som står till buds för att främja jämställdhet mellan

kvinnor och män nationellt och inom EU. Ett arbete på politisk nivå inom EU och t.ex. ett stärkande av kvinnoorganisationerna i Europa kanske kan vara väl så effektivt som införandet av nya regler på överstatlig nivå.

Ett skäl att skärpa regelverket kan t.ex. vara att det som finns genomförts fullt ut i de olika medlemsstaterna, att det visat sig att dess möjligheter tömts ut och att det finns behov av att effektivisera det. Om det inte genomförts fullt ut ligger det kanske närmare till hands att effektivisera tillämpningen i stället för att ändra reglerna. En fråga kan då t.ex. vara om kommissionen har tillräckliga resurser att sköta övervakning av hur EG-rätten har slagit igenom nationellt. En annan kan vara önskemål att få en annan inriktning på rättsutvecklingen genom ytterligare vägledning till dem som skall tillämpa EG-rätten på EU-nivå och nationellt, för att syftet med lagstiftningen skall uppnås.

Om ytterligare lagstiftning anses behövlig bör man också fundera noga över om den bör stiftas på EG-nivå eller om syftet kan nås på den nationella nivån. Konsekvenserna av ökad överstatlighet och mindre nationellt självbestämmande måste också övervägas. Är vi t.ex. beredda att överlåta åt EG-domstolen att tolka vad jämställdhet mellan kvinnor och män skall vara eller att avgöra vilka medel som skall vara tillåtna för att nå dit? Kan ökad överstatlighet med andra ord få motsatt effekt jämfört med vad som egentligen åsyftas med en lagändring? Genomslagskraften hos EG-rätten är ju som framgått en helt annan än i övriga folkrättsliga sammanhang.

Att gå med på lagstiftningsåtgärder inom EU får alltså ett helt annat genomslag nationellt och ställer också stora krav på medlemsstaternas förmåga att ta konsekvenserna av reglerna. Genomslaget kan variera beroende på vilken teknik som väljs. Fördragsändringar kräver i sig enhällighet hos medlemsstaterna. Sådana ändringar kan alltså inte ske mot Sveriges vilja. Om fördragsändringar sker som öppnar möjlighet till t.ex. direktiv, kan sådana beslutas mot Sveriges vilja, eftersom det ofta räcker med majoritetsbeslut i rådet. Det är inte givet att ens direktiv om viss minimiharmonisering är önskvärda på jämställdhetsområdet. 1992 års direktiv om skydd för gravida m.fl. arbetstagare innebär t.ex. i vissa avseenden en återgång till äldre förhållanden när det gäller särskild skyddslagstiftning för kvinnor. Direktivet innehåller en regel (artikel 8.2) som innebär att kvinnorna själva inte får bestämma hur snabbt efter förlossning de vill återuppta sitt förvärvsarbete. Det är en sak att verka för förändringar för att kvinnor i andra länder skall få det bättre. Det är en helt annan att acceptera regler som medför förbättringar för kvinnor i vissa länder, om de innebär försämringar för kvinnor i Sverige.

Det finns, inte minst mot bakgrund av vad som redan är känt från t.ex. Europaparlamentets och den s.k. reflexionsgruppens rapporter, anledning att räkna med att förslag till fördragsändringar med anknytning till kvinnor och män kommer att föranleda krav att även olika minoritetsgrupper skall omfattas. De kommer knappast heller att endast avse sådana jämställdhetsfrågor som för närvarande är reglerade i svensk lagstiftning. Jämställdhetslagen omfattar ju t.ex. endast arbetslivet. En jämn könsfördelning i valda församlingar är t.ex något som vi hittills inte ansett lämpligt att reglera genom lag. Ändringsförslag kanske inte ens är begränsade till sådana områden som idag utgör förstapelarfrågor. Att t.ex., som Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter varit inne på, reglera våld mot kvinnor le-

der tanken till straffrättslig reglering, något som skulle få stora principiella återverkningar. Straffrätten ligger för närvarande utanför EG-rätten. Utskottet har också väckt tanken att Unionsfördraget bör ta avstånd från bl.a. s.k. sexism. Många av EU:s medlemsstater har liksom kommissionen, intresserat sig för frågor om mediernas förmedling av bilder av kvinnor som är stereotypa och diskriminerande. Detta kan mycket väl medföra förslag om en utvidgning av EG:s kompetens som möjliggör att förbud mot könsdiskriminerande reklam införs. Förslag till nationell svensk lagstiftning på det området har hittills avvisats av tryckfrihetsskäl.

En utvidgning i fördraget av EG:s kompetensområden, som ger möjlighet till direktiv på nya områden, kan alltså ge upphov till rättigheter som vi valt att inte ens reglera i vår egen lagstiftning, även om direktiven endast skulle innehålla minimikrav. Härtill kommer att EG-domstolen utvecklar den skrivna rätten och ibland själv skapar rätt på ett sätt som inte alltid går att förutse. Det får alltså helt andra rättsliga konsekvenser internt i Sverige att gå med på internationella avtal i EU-sammanhang än i andra internationella förhållanden.

Vilken inriktning nya fördragsregler får, har alltså också stor betydelse. Det är å andra sidan lika viktigt att sådana ändringar i fördragstexter som anses önskvärda utformas så att de får största möjliga genomslag.

I det följande skisserar jag några tänkbara fördragsmässiga förändringar och berör några av de konsekvenser sådana ändringar kan tänkas få. Den tid som stått till buds medger givetvis ingen uttömmande analys av delvis invecklade fördragsrättsliga frågor utan redovisningen får närmast ses som en inventering. Den sker med viss hänsyn tagen till förslag som redan diskuterats i olika fora. Avslutningsvis diskuterar jag vad som från svenska kvinnors utgångspunkter – om det nu är möjligt att ange några för alla kvinnor gemensamma utgångspunkter – kan te sig som de strategiskt viktigaste ändringarna. I viss mån framhålls också konsekvensen av ändringar för statens del.

Ändringsförslag som aktualiserats

Både kommissionen och Europaparlamentet har i sina rapporter till reflexionsgruppen inför EU:s regeringskonferens tagit upp flera förslag till ändringar i Unionsfördraget, som tar sikte på förhållandet kvinnor och män.

Kommissionen tar i sin rapport upp behovet av en grundläggande regel, i preambeltext till ett fördrag, som sammanfattar unionsmedborgarnas rättigheter och där inbegriper en grundläggande "jämställdhetsrätt" (fundamental right of equality).

I anslutning till det unionsmedborgarskap som infördes med Unionsfördraget (artikel 8 RF) föreslår **Europaparlamentet** att medborgarskapet bör ges större substans bl.a. genom att EU ansluts till Europakonventionen om mänskliga rättigheter och att principen om likabehandling oavsett ras, kön, ålder, handikapp eller religion införs i fördraget, att fördragets bestämmelser om lika rättigheter skall tillämpas inte bara på ekonomiska rättigheter utan även på alla aspekter av jämställdhet. Unionsfördraget bör också klart ta avstånd från bl.a. sexism och alla former av diskriminering och garantera rättsligt skydd mot diskriminering för alla som är bosatta inom EU. Förslaget är dock inte preciserat.

Enligt Europaparlamentet bör det sociala protokollet inlemmas i själva fördraget.

Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter föreslår i sitt betänkande till Europaparlamentet inför dess rapport i stort sett detsamma som Europaparlamentet. Utskottet föreslår därutöver också att Unionsfördragets preambel skall innehålla ett särskild hänvisning till kvinnors och mäns grundläggande jämställdhetsrätt, att denna rätt också skall slås fast som en självständig rättighet i en rättighetskatalog, om en sådan tas in i fördraget. I anslutning härtill föreslås vidare att EU skall prioritera behovet att komma till rätta med könsrelaterat våld mot kvinnor och flickor. Utskottet föreslår också att förbudet mot diskriminering i artikel 6 RF utvidgas till att också omfatta kön. Det föreslår vidare att ett generellt förbud mot diskriminering införs i ett nytt fördrag

Utskottet anser vidare att artikel 119 RF bör skrivas om så att det inte kvarstår någon tvetydighet om innehåll och rättslig ställning och så att krav på likabehandling, särskilt när det gäller socialförsäkringsfrågor, inte medför en harmonisering nedåt. Utskottet tolkar tillägget till artikel 119, i det tredje stycket till artikel 6 i avtalet om socialpolitik, så att det ger utrymme för aktiva åtgärder. Utskottet föreslår en ändring så att det klart anges att aktiva åtgärder är tillåtna på andra områden än lön. Utskottet föreslår, med hänvisning också till artikel 2 i avtalet, följande nya lydelse av artikel 6.

> 1. Gemenskapen skall understödja och komplettera medlemsstaternas aktiviteter för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i fråga om anställning, lön och andra arbetsvillkor
> 2. För detta ändamål skall rådet, genom direktiv, anta minimikrav enligt förfarandet i artikel 189b i fördraget efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén
> 3. I denna artikel skall med "lön" avses den vanliga grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren, på grund av anställningen.
> Lika lön utan könsdiskriminering innebär att
> a) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,
> b) tidlön skall vara lika för lika arbete.
> 4. Denna artikel skall inte hindra en medlemsstat från att behålla eller införa särskilda förmåner för att göra det lättare för kvinnor att vara yrkesverksamma eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i deras arbetsliv.

Utskottet anser slutligen att frågan om kvinnorepresentationen i EU:s institutioner är en demokratifråga och att aktiva åtgärder måste användas för att öka kvinnors deltagande i beslutsfattandet i alla EU-institutioner.

Reflexionsgruppen[11] tar i sin rapport upp möjligheten att i fördraget komplettera förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 6, med en generalklausul som förbjuder diskriminering på grund av kön, ras, religion, handikapp, ålder och sexuell läggning. En annan möjlighet som gruppen tar upp är att stärka och utvidga rätten till likalön i artikel 119 genom att ta in den allmänna principen om jämställdhet mellan kvinnor och män genom en positiv regel fördraget, som inte bara skall vara andra sidan av ett förbud mot diskriminering. Några medlemmar i gruppen föreslår att i fördraget tas in en hän-

[11] Reflexionsgruppen har bestått av en kvinna (den ena av Europaparlamentets två representanter i gruppen) och 16 män.

visning till vikten av att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla politik- och programområden i unionen.

Det kan slutligen ha sitt intresse att i sammanhanget erinra om det arbete som för närvarande pågår inom **Europarådet** att studera om det är lämpligt att reglera jämställdhet mellan kvinnor och män i ett tilläggsprotokoll till Europakonventionen om mänskliga rättigheter. Som underlag för arbetet tjänar en text, som kommitténs ledamöter enats om att ha som utgångspunkt för diskussionen, utan att den är avsedd för ett eventuellt framtida tilläggsprotokoll. Det råder djup oenighet mellan medlemsstaterna i själva den avgörande frågan om ett sådant protokoll, liksom om inriktningen på det. Den text utifrån vilken frågan för närvarande studeras lyder:

> 1. Women and men shall enjoy equal rights. The enjoyment of these rights shall be secured without discrimination on the ground of sex.
>
> or
>
> 1. Women and men shall be equal before the law. The enjoyment of any right shall be secured without discrimination on the ground of sex.
> 2. The provisions in paragraph 1 shall not prevent States from taking measures which aim at promoting equality between women and men.
> 3. Measures, other than those referred to in paragraph 2, which differentiate between women and men on justiciable grounds and which are proportionate to the aims pursued, shall not be considered to be in violation of the provisions in paragraph 1.
> 4. Compulsory military service and any corresponding compulsory national service fall outside the scope of this Article.

Närmare om några tänkbara ändringsförslag

De fördragsändringar som behandlas i det följande kan delas in i tre huvudgrupper. Den ena avser olika alternativ som enbart är framåtsyftande genom att de tar sikte på främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män. Den andra utgår från artikel 119 RF och avtalet om socialpolitik och kombinerar krav på likabehandling i enskilda fall med åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Den tredje huvudgruppen tar sikte på förbud mot könsdiskriminering i enskilda fall och utgår från artikel 6 RF.

Regler i fördragstext om jämställdhet mellan kvinnor och män

"Jämställdhet mellan kvinnor och män" och "aktiva åtgärder" är inte, som i Sverige, några rättsliga begrepp i någon del av EG-rätten, som är bindande. I EG-rätten talas om "likabehandling", "att främja lika möjligheter" och om "diskriminering". Begreppet "aktiva åtgärder" finns endast i resolutioner och rekommendationer. Insikten om att ett förbud mot könsdiskriminering i individuella fall inte är tillräckligt för att de facto nå därhän att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden har länge varit vägledande för Sveriges och de övriga nordiska ländernas arbete med att förbättra kvinnors villkor. Alltfler länder har efter hand kommit att dela den insikten, låt vara att det är osäkert om det ännu skulle gå att få tillräckligt gehör för att införa lagstiftning som ställer krav på aktiva åtgärder på det sätt som sker i jämställdhetslagen.

Att aktiva åtgärder, i vart fall frivilliga, för att främja en viss grupps villkor, kan vara tillåtna är dock vedertaget i internationella konventioner. Det framgår beträffande kvinnor av FN-konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW), där det i artikel 4.1 heter att "...vidtagande av tillfälliga, särskilda åtgärder (temporary special measures) för att påskynda faktisk jämställdhet (*de facto* equality) mellan kvinnor och män skall inte betraktas som diskriminering enligt denna konvention,...". Konventionen har ratificerats av alla EU:s medlemsstater. Den särskilda övervakningskommittén för konventionen, CEDAW, behandlade artikeln i en allmän rekommendation (nr 5) år 1988, varvid den uppmanade konventionsstaterna att "i större utsträckning använda sig av tillfälliga, särskilda åtgärder såsom aktiva jämställdhetsåtgärder, positiv särbehandling, kvotering och andra stimulansåtgärder,...". Det finns dock, vid sidan av FN-konventionen, inte någon internationellt helt vedertagen definition av begreppet aktiva åtgärder (på engelska ofta positive action).

Ibland sammanblandas också "aktiva åtgärder" med "särskilda åtgärder" (jfr artikel 2.3 i likabehandlingsdirektivet och artikel 4.2 i CEDAW-konventionen) till skydd för kvinnor i samband med graviditet och förlossning) eller med s.k. särskild skyddslagstiftning i arbetslivet enbart för kvinnor, som finns kvar i vissa länder. Det franska nattarbetsförbudet enbart för kvinnor i *Stoeckel* är ett exempel på sådan skyddslagstiftning. Inte heller EG-domstolen förefaller ha beaktat att undantaget i artikel 2.3 i likabehandlingsdirektivet, som i förstone verkar vara till kvinnors fördel, t.o.m faktiskt kan motverka likabehandling i ett vidare perspektiv. *Hofmann*-målet är ett exempel på det.

Även om *Kalanke*-domen för närvarande inte förefaller bereda oss i Sverige några egentliga rättsliga bekymmer – saken är föremål för utredning i annan ordning – kan kommande domar i EG-domstolen snabbt förändra bilden. En sådan inte alls otänkbar utveckling talar för att en regel införs som ger utrymme i EG-rätten för aktiva åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Med tanke på att EG-domstolens inställning förefaller vara att sådana åtgärder förutsätter skrivna regler eftersom de utgör undantag från principen om likabehandling, bör en sådan regel tas in i primärrätt. Att endast reglera frågan i direktiv riskerar att medföra att EG-domstolen anser att den strider mot primärrätten och därför inte kan tillämpas.

Ett mål för eventuella fördragsmässiga förändringar bör vara att de får genomslagskraft inte bara i förhållande till medlemsstaterna utan också i förhållande till institutionerna, både internt och i deras arbete i förhållande till medlemsstaterna. Även om vi i Sverige ännu tämligen oberoende av hur andra medlemsstaters nationella lagstiftning ser ut kan tillämpa den svenska jämställdhetslagen i stort sett som den är, påverkar inställningen till och arbetet med jämställdhetsfrågor i EU:s institutioner i varje fall indirekt också utvecklingen i riktning mot jämställdhet i Sverige. Hur aktivt jämställdheten kan och bör utvecklas i de andra medlemsstaterna kan också indirekt inverka på institutionernas möjligheter och ambitioner att åstadkomma något och kan därför även den vägen påverka förhållandena i Sverige. Jag delar synpunkten, som framförts i kommissionens jämställdhetsredovisning, att situationen internt inom institutionerna när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män är en återspegling av förhållandena i medlemsstaterna.

En positiv regel om jämställdhet i fördragstext skulle alltså kunna medföra att institutionerna får större skyldigheter att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män i sitt arbete. En regel som tar sikte även på institutionerna bör dock införas inte bara i RF utan även i annan fördragstext, t.ex. i Unionsfördraget, så att den blir tillämplig inte i bara i gemenskaperna utan även i unionen, alltså även på andra- och tredjepelarfrågor. Den närmare placeringen av regeln inom fördragen avgör också hur vidsträckt tillämpningsområdet kan bli.

"Jämställdhet mellan kvinnor och män" och "aktiva åtgärder" kan göras till EG-rättsliga begrepp på flera sätt. En fördragsregel måste i alla händelser utformas så att den är möjlig att tillämpa i EG-domstolen. Följderna av att en regel placeras i RF kan bli att den blir direkt tillämplig och möjlig att åberopa i en tvist mellan enskilda. En bestämmelse i ett direktiv får inte samma genomslagskraft. En eventuell direkt effekt av ett bristfälligt införlivande av ett direktiv nationellt inträder ju endast i förhållande till offentliga rättssubjekt.

Det naturligaste vore att helt enkelt ändra artikel 119 så att den uttryckligen möjliggör aktiva åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Artikeln borde då också utvidgas till andra frågor i arbetslivet än lön. Med hänsyn till att Storbritannien hittills motsatt sig ändringar av artikeln, bör man i första hand försöka få en ändring av artikel 6 i avtalet om socialpolitik. Jag återkommer till den frågan i nästa avsnitt.

Diskussionen här har utgått från införandet av regler om jämställdhet mellan kvinnor och män inom ramen för RF:s nuvarande tillämpningsområde och EU:s nuvarande kompetensområde. En helt annan fråga är om kompetensen bör utvidgas också till andra områden och vilket behov av en sådan utvidgning som kan finnas. Frågan, som redan inledningsvis berördes, tas även upp något i det följande.

Jag tar närmast först upp mindre långtgående tänkbara ändringar och fortsätter med förslag som kan ses som mer ingripande till sin karaktär. Först diskuteras införandet av skrivningar i preambeltexter, därefter en regel om integrering av jämställdhetsperspektiv i EU:s verksamhet. En regel om integrering kan närmast ses som ett medel att nå EU:s övriga mål. Härefter behandlas möjligheten att införa jämställdhet mellan kvinnor och män som ett nytt mål i fördragen. Den ena bestämmelsen behöver för övrigt inte alltid utesluta den andra. Slutligen tar jag upp en regel om rätt till jämställdhet i fördragstext.

Uttalanden i preambeltexter

Ett sätt att återspegla att unionen skall arbeta för jämställdhet mellan kvinnor och män kan vara att ta in en regel i preambeltext i ett fördrag. Om Unionsfördraget ändras skulle en hänvisning till jämställdhet mellan kvinnor och män kunna göras exempelvis genom att preambel 7 får följande lydelse.

> SOM ÄR BESLUTNA att inom ramen för en förverkligad inre marknad, en ökad sammanhållning och ett förbättrat miljöskydd främja ekonomiska och sociala framsteg för sina folk *och jämställdhet mellan kvinnor och män* samt genomföra en politik som säkerställer att framsteg ifråga om ekonomisk integration åtföljs av motsvarande framsteg på andra områden.

Preambeltexten i ett fördrag utgör en del av fördraget och tjänar som utgångspunkt för tolkningen av de bestämmelser som följer i detta. En sådan text torde inte grunda några rättigheter som kan utkrävas i domstol.

Regler om integrering av jämställdhetsperspektiv ("mainstreaming")

Införandet av krav på "mainstreaming" var ett av de viktigaste resultaten av FN:s fjärde kvinnokonferens i Beijing och något som starkt drivits fram av EU. "Mainstreaming" innebär att alla tilltänkta beslut eller åtgärder i en verksamhet analyseras med hänsyn till vilka konsekvenser de får för kvinnor jämfört med män. Att på detta sätt integrera jämställdhetsperspektivet kräver kunskaper om kvinnors och mäns skilda villkor genom livscykeln.

Att i fördragstext ange ett krav på integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla politik- och programområden i unionen skulle underlätta att få in denna strategi i institutionernas arbete. En sådan ändring ligger också helt i linje med handlingsprogrammet om jämställdhet för 1996-2000.

I Romfördraget skulle behovet av och kravet på integrering av ett jämställdhetsperspektiv kunna komma till uttryck i punkten i) i artikel 3 eller genom tillägg av en ny punkt u) till samma artikel och anges på följande sätt.

> Artikel 3
> För att uppnå de mål som anges i artikel 2 skall gemenskapens verksamhet på de villkor och i den takt som anges i detta fördrag innefatta
> – – –
> i) en politik på det sociala området som innefattar en Europeisk socialfond *och en integrering av ett jämställdhetsperspektiv i gemenskapens verksamhet*
>
> alternativt
> – – –
> *u) en politik som innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i gemenskapens verksamhet*

För att få in krav på integrering av ett jämställdhetsperspektiv även på de områden som hör till andra och tredje pelarna skulle även Unionsfördragets text behöva ändras. I artikel B skulle ett motsvarande tillägg kunna göras i första strecksatsen eller genom införandet av en ny strecksats i samma artikel, låt vara att artikeln anger unionens mål snarare än medel.

> Artikel B
> Unionen skall ha som mål att
> – främja väl avvägda och varaktiga ekonomiska och sociala framsteg, särskilt genom att skapa ett område utan inre gränser, genom att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen, *genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i unionens verksamhet* och genom att upprätta en ekonomisk och monetär union som på sikt skall omfatta en gemensam valuta i överensstämmelse med bestämmelserna i detta fördrag,
>
> alternativt
> – – –
> – *integrera ett jämställdhetsperspektiv i unionens verksamhet*

Unionens mål skall uppnås....av Europeiska gemenskapen

En regel av nu angivet slag skulle utgöra bindande fördragstext men skulle knappast grunda några rättigheter som kan åberopas i domstol.

Jämställdhet mellan kvinnor och män – nytt mål i fördragen

Det finns skäl att överväga att gå längre än som följer av de nu skisserade lösningarna. EU och i vart fall EG skulle kunna åläggas att ha främjandet av jämställdhet mellan kvinnor och män som ett central uppgift och som ett av målen för sammanslutningens verksamhet. Sådana mål anges för den Ekonomiska gemenskapens del i artikel 2, där ett nytt mål för verksamheten skulle kunna kunna uttryckas i fördragstexten genom en ändring i artikeln på följande sätt.

> Artikel 2
> Gemenskapen skall ha till uppgift att genom att upprätta en gemensam marknad och en ekonomisk och monetär union och genom att fullfölja den gemensamma politik eller verksamhet som avses i artiklarna 3 och 3a främja en harmonisk och väl avvägd utveckling av näringslivet inom gemenskapen som helhet, en hållbar och icke-inflatorisk tillväxt som tar hänsyn till miljön, en hög grad av ekonomisk konvergens, en hög nivå ifråga om sysselsättning och socialt skydd, *jämställdhet mellan kvinnor och män*, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten samt ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet mellan medlemsstaterna.

Inte heller en sådan regel som den nu föreslagna skulle grunda några individuella rättigheter. Den kan införas jämsides med en regel om "mainstreaming" och kan i sig förväntas få större genomslag än denna, eftersom den tar direkt sikte på målet med gemenskapen. Det större genomslaget beror på att de som har att tillämpa EG-rätt och verkställa beslut på EU-nivå, alltså både institutioner, medlemsstater och enskilda, i sin verksamhet skall låta sig vägleda av målet med gemenskapen.

Inte minst med tanke på de tolkningsmetoder EG-domstolen främst använder sig av torde genomslaget av en ändring som innebär att jämställdhet mellan kvinnor och män tas in som ett mål i fördragstexten kunna bli betydande. Den mest kännetecknande metoden för tolkning som EG-domstolen använder torde vara den teleologiska metoden. Den innebär att domstolen utgår från vad som är syftet, ändamålet, med en bestämmelse sedd i sitt sammanhang. Det sammanhang som då särskilt avses är artiklarna 2 och 3 i RF. Domstolen brukar också se till en bestämmelses effektivitet (effet utile). Principen innebär att en bestämmelse skall tolkas på det sätt som ger bestämmelsen störst effekt och störst praktiskt värde. Det var med den teleologiska metoden som domstolen kom fram till sin tolkning av artikel 119 i *Defrenne II*.

Den ändring som föreslås kan mot den angivna bakgrunden tänkas bana väg för en generösare tolkning hos EG-domstolen av i vilka fall och genom vilka metoder det är tillåtet med aktiva åtgärder för att främja jämställdhet i medlemsstaterna och en mindre betoning av rättvisa i det enskilda fallet.

På motsvarande sätt som föreslagits beträffande artikel 2 i RF skulle jämställdhetsmålet kunna anges i Unionsfördraget och då närmast i artikel A på något av följande två sätt.

Artikel A
Genom detta fördrag upprättar de höga fördragsslutande parterna mellan sig en europeisk union, härefter kallad unionen.

Detta fördrag markerar en ny fas i processen för att skapa en allt fastare sammanslutning mellan de europeiska folken, där besluten skall fattas så nära medborgarna som möjligt.

Unionen skall grundas på de Europeiska gemenskaperna samt på den politik och de samarbetsformer som införs genom detta fördrag *och främja jämställdhet mellan kvinnor och män*. Unionen skall ha till uppgift att på ett konsekvent och solidariskt sätt organisera förbindelserna mellan medlemsstaterna och mellan deras folk.

alternativt

Unionen skall grundas på.....:.mellan deras folk *och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.*

Som alternativ till förslaget i avsnittet om regler för att integrera jämställdhetsperspektivet är också någon av följande två alternativa ändringar i artikel B i Unionsfördraget tänkbara. De går alltså i detta fall inte att kombinera.

Artikel B
Unionen skall ha som mål att
– främja väl avvägda och varaktiga ekonomiska och sociala framsteg, särskilt genom att skapa ett område utan inre gränser, genom att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen och genom att upprätta en ekonomisk och monetär union som på sikt skall omfattar en gemensam valuta i överensstämmelse med bestämmelserna i detta fördrag, *och främja jämställdhet mellan kvinnor och män*

alternativt
– – –
– *främja jämställdhet mellan kvinnor och män*
Unionens mål skall uppnås....av Europeiska gemenskapen

Rätt till jämställdhet

Ytterligare ett steg att gå kunde vara att införa en regel om rätt till jämställdhet, något som både kommissionen och Europaparlamentets kvinnoutskott varit inne på. Inom Europarådet har en sådan positiv rätt diskuterats men en av de största svårigheterna är att utforma den så att den går att tillämpa i domstol. Med en alltför allmänt hållen regel måste man också vara beredd att överlämna till EG-domstolen att med bindande verkan avgöra vilken jämställdhetspolicy som medlemsstaterna skall tillämpa. Det torde inte vara en från svensk sida önskvärd utveckling.

Utveckling av avtalet om socialpolitik

Protokollet om socialpolitik, som skrevs under av samtliga medlemsstater i samband med Unionsfördraget i Maastricht, har fogats till Romfördraget. Enligt artikel 239 RF utgör protokollet och sannolikt därmed även avtalet om socialpolitik, som fogats till protokollet, redan en integrerad del av detta. Även i Unionsfördragets artikel B, femte strecksatsen, slås fast att gemenskapens regelverk skall upprätthållas fullt ut. Avtalets rättsliga och faktiska status är ändå, trots dess karaktär av primärrätt, som tidigare påpekats oklar. Avtalet binder inte alla medlemsstater eftersom Storbritannien står utanför. I protokollet anges att detta och avtalet inte påverkar tillämpningen av bestämmelserna i RF.

Ett mål att arbeta för måste vara att Storbritannien ansluter sig till avtalet, så att det fullt ut kommer att ingå i gemenskapsrätten. Utan att man behöver avvakta att så sker, bör man redan nu kunna försöka att bygga vidare på avtalet. Ett skäl att göra det är det faktum att det finns en text att utgå från som antagits av 14 av 15 medlemsstater. I artikel 2 anges redan nu att gemenskapen för att förverkliga målen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom bl.a. området för lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling på arbetsplatsen. Allmänt sett har också behörigheten för EG att handla på det socialpolitiska området ökat genom avtalet. Utöver den tidigare utpräglade arbetsmarknads- och arbetsrättsliga inriktningen i fördraget har nu möjlighet öppnats att verka på angränsande områden. Arbetsmarknadsparterna ges också möjlighet till ett större inflytande genom avtalet. Ett exempel på en utveckling från båda dessa utgångspunkter är också det ramavtal om rätt till föräldraledighet, som ingåtts på Europanivå och som inom kort sannolikt kommer att leda till att ett direktiv antas.

Avtalet om socialpolitik möjliggör alltså, som nyss framgick, också att förpliktelser regleras i direktiv. I artikel 2.2 anges att rådet genom direktiv kan besluta om minimikrav som skall genomföras gradvis. För sådana direktiv krävs i allmänhet inte enhällighet. Bestämmelser som antas skall enligt artikel 2.5 inte hindra medlemsstater från att behålla eller införa strängare skyddsåtgärder, om dessa är förenliga med fördraget. En komplikation i det sammanhanget kan från jämställdhetssynpunkt vara att talet om skyddsåtgärder leder tanken till sådana åtgärder, som till synes gagnar kvinnor men i praktiken motverkar sitt syfte. Exempel på det är den skyddslagstiftning som fortfarande gäller i vissa länder och som utestänger kvinnor från vissa typer av arbete, som anses skadligt för kvinnor, såsom nattarbete i mansdominerade sektorer av arbetsmarknaden.

I artikel 1 i avtalet, som anger målen för gemenskapen, skulle till att börja med jämställdhet mellan kvinnor och män kunna läggas till som ett mål. Artikeln kunde få följande lydelse:

> Artikel 1
> Gemenskapen och medlemsstaterna skall ha följande mål: Främjande av sysselsättningen, förbättrade levnads- och arbetsförhållanden, ett fullgott socialt skydd, *jämställdhet mellan kvinnor och män*, dialog mellan arbetsmarknadens parter, utveckling av mänskliga resurser för att möjliggöra varaktigt hög sysselsättning samt kamp mot utslagning. I detta syfte skall gemenskapen och dess medlemsstater genomföra åtgärder som tar hänsyn till skillnaderna i

nationell praxis, särskilt när det gäller avtalsförhållanden, och till behovet av att bevara gemenskapsekonomins konkurrenskraft.

Men det är särskilt artikel 6, motsvarigheten till artikel 119 i RF, som är av intresse i sammanhanget.

Utvidgning av tillämpningsområdet för artikel 6 till hela arbetslivet

Som tidigare har nämnts var bakgrunden till att artikel 119 kom till i första hand konkurrensskäl. Bestämmelsen om lika lön har nu genom placeringen i artikel 6 fått en inramning som, särskilt genom innehållet i artikel 2, gör inriktningen på att kvinnor och män allmänt skall tillförsäkras lika villkor tydligare. Det finns därför skäl att nu utvidga i första hand artikel 119 så att den uttryckligen att omfattar också andra delar av arbetslivet samt därtill angränsande områden. Med hänsyn till att det inte går att få till stånd en ändring av RF så länge Storbritannien motsätter sig detta, bör ansträngningarna i denna del nu närmast inriktas på att få till stånd en ändring i avtalet om socialpolitik. Det förefaller därvid lämpligt att då utgå från det förslag som Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter lagt fram såvitt avser förslaget till punkterna 1-3 i artikel 6. En ändrad bestsämmelse bör ta sikte på både likabehandling och främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män genom aktiva åtgärder.

Jag tar inte ställning till om direktiv bör antas i den ordning som anges i artikel 189 c – som artikel 2.2 anger – eller om förfarandet i artikel 189 b, som ger Europaparlamentet en viss vetorätt och som utskottet föreslagit, i stället skall tillämpas. Utskottets förslag riskerar dock att i själva verket försvaga nuvarande artikel 119, eftersom det innebär att jämställdhet skall uppnås i en framtid, samtidigt som den nuvarande lydelsen av punkten 1 – att lika lön för lika arbete redan idag skall vara säkerställt – har tagits bort. Det är dock inte helt klart hur uttrycket "equality" i den engelska version jag haft tillgång till, skall översätta.

Enligt min mening saknas anledning att genom EG-rättsregler utvidga tillämpningen av en regel utanför de områden som avtalet om socialpolitik omfattar, dvs. utanför arbetslivets område. Vår egen lagstiftning faller inom ramen för området för socialpolitik. Den har av regering och riksdag i princip ansetts tillgodose nationella behov av lagstiftning för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Jag hänvisar här till vad jag tidigare i detta avsnitt anförde om de avvägningar som måste göras, om ändrade regler skall införas via gemenskapsrätten. En ytterligare utvidning av tillämpningsområdet för artikeln skulle dessutom innebära att den måste brytas ur avtalet om socialpolitik och placeras någon annanstans i fördraget än där nuvarande artikel 119 återfinns.

Här följer ett utkast till text.

Artikel 6

1. Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för lika arbete *och arbete av lika värde* tillämpas *och att lika villkor tillämpas för kvinnor och män ifråga om yrkesutbildning, arbete, anställning, befordran och andra arbetsvillkor, liksom utvecklingsmöjligheter i arbetet. Medlemsstaterna skall även säkerställa att jämställdhet främjas mellan kvinnor och män i arbetslivet och på de övriga områden som omfattas av avtalet.*

2. I denna artikel skall med "lön" avses – – –

Lika lön utan könsdiskriminering innebär att
a) - - -
b) - - -för lika arbete.

Precisering av artikel 6.3 och införande av en bestämmelse om aktiva åtgärder

Vare sig bestämmelser om aktiva åtgärder för att främja jämställdhet läggs till i avtalet om socialpolitik eller ej är det nödvändigt att precisera tredje stycket i artikel 6. Bestämmelsen ger i sin nuvarande lydelse medlemsstaterna rätt att inte bara behålla utan också att införa särskilda förmåner för att göra det lättare för kvinnor att vara yrkesverksamma eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i deras yrkeskarriärer. Den medför att kvinnor som redan idag har rätt till avtalspension vid lägre ålder än män slipper få en höjning av pensionsåldern till samma som för män. Ett syfte med införandet har också angetts vara att begränsa de ekonomiska effekterna av *Barber*-domen. Det har dock under de fyra år som gått sedan bestämmelsen kom till inte gått att få någon klarhet i vad den närmare innebär eller syftar till.

Den tolkning Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter gör, nämligen att artikel 6.3 möjliggör aktiva åtgärder för att främja jämställdhet på löneområdet, är också svårt att se något stöd för. Bestämmelsen kan ytligt sett tyckas generellt gynna kvinnor. Skilda åldersgränser för rätt till pension kan dock t.ex. medföra att arbetsgivare blir mindre benägna att anställa kvinnor. Också EG-domstolens dom i det nyligen avgjorda *Graham*, ger också vid handen att det kan få motsatt effekt att behålla till synes gynnsamma särregler för kvinnor.

Däremot vore det önskvärt att ändra artikel 6.3 så att den uttryckligen tillåter aktiva åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Utan en sådan bestämmelse är det risk att det inte finns något utrymme för jämställdhetsfrämjande åtgärder och att sådana åtgärder skulle underkännas av EG- domstolen. Domstolen förefaller (*Kalanke*, *Delauche*) kräva en skriven regel för att godta undantag från den (oskrivna) likabehandlingsprincipen. En sådan regel bör om möjligt tas in i primärrätt, helst i artikel 119 RF. Om detta inte går bör man försöka få in den i avtalet om socialpolitik. En undantagsregel enbart i direktiv – sekundärrätt – kan komma att uppfattas som stridande mot en regel av högre rang. Även en uttrycklig undantagsregel skulle tolkas restriktivt av domstolen. Det visar t.ex. erfarenheten från den del av EG-rätten som rör fri rörlighet för varor.

Av en regel om aktiva åtgärder bör också klart framgå inte bara att vid t.ex. anställning inte bara företräde kan ges den som tillhör underrepresenterat kön vid likvärdiga eller i stort sett lika kvalifikationer utan även att positiv särbehandling, definierad som i jämställdhetslagen, är möjlig.

Hänsyn till viss grupptillhörighet är inte heller något nytt i EG-rättssammanhang. I avsnitt 2 redovisades att artikel 27 i tjänsteförordningen föreskriver att anställda i EU:s institutioner skall rekryteras med utgångspunkt i en så jämn geografisk fördelning som möjligt. Det har visserligen inte funnits utrymme att närmare studera om domstolen godkänt att bestämmelsen utgör grund för att tillåta företräde till en befattning för en sökande framför en annan med lika meriter för att upprätthålla eller återställa en geografisk balans bland per-

sonalen. Varför en jämn könsfördelning skulle vara mindre nödvändig att garantera på samma sätt går dock inte att förstå. När det gäller förhållandena inom institutionerna kan också erinras om att kommissionens program tar upp företräde för kvinnor vid tillräckliga och/eller lika kvalifikationer som en aktiv åtgärd.

Ett undantag från huvudbestämmelsen i artikel 6.2 – i nuvarande eller utvidgad lydelse – skulle kunna utformas med artikel 4.1 i CEDAW-konventionen som förebild och genom att punkten 3 i artikel 6 ändras så att den möjligheten återspeglas. För att inte riskera att en regel som tillåter aktiva åtgärder blir ett "offensivt" medel för män och endast ett "defensivt" medel för kvinnor, skulle efter, förebild i 1 § andra jämställdhetslagen och med stöd i CEDAW-konventionen, kunna tilläggas att möjligheten till undantag främst är avsett för åtgärder, vilkas syfte är att främja kvinnors villkor.

Det är inte säkert att de kvinnor som på efter *Barber*-domen riskerade att en sedan tidigare bestämd ålder för avtalspension skulle höjas behöver den nuvarande bestämmelsen i punkten 3. Vid försök att höja deras pensionsålder upp i nivå med männens skulle de eventuellt kunna åberopa vad EG-domstolen anförde i just det målet som skäl för att begränsa retroaktiviteten: kravet på förutsebarhet. Om det skulle anses att det nuvarande undantaget i punkten 3 bör behållas, bör det omformuleras, så att bestämmelsen i den delen blir mer entydig. I skissen till ändrad lydelse nedan motsvaras punkten 3 av punkten 4.

Förslaget i punkten 3 nedan får ses som ett något mindre långtgående alternativ till den föreslagna föreskriften i sista meningen i 6.1 ovan.

> Artikel 6
> 1. Varje medlemsstat – – –
> 2. I denna artikel skall med "lön" avses – – –
> *3. Denna artikel skall inte hindra en medlemsstat från att införa regler om aktiva åtgärder, såsom positiv särbehandling eller annat företräde åt den som tillhör underrepresenterat kön, i syfte att påskynda faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män. Åtgärderna skall i första hand avse att främja kvinnors villkor. De skall upphöra när jämställdhet har uppnåtts.*
> *4. Denna artikel skall inte heller hindra en medlemsstat från att se till att sådana särskilda förmåner för kvinnor som redan ingår i vissa kvinnors anställningsvillkor kan bibehållas.*

Diskrimineringsförbud eller likabehandlingsregel i fördragstext

En särskild bestämmelse med diskrimineringsförbud

Ett diskrimineringsförbud i fördraget kan, om det placeras så, medföra att könsdiskriminering blir generellt förbjuden och att frågan om kvinnors villkor inte enbart ses som en fråga om socialpolitik. Förbudet skulle exempelvis kunna placeras i artikel 6, som redan förbjuder diskriminering på grund av nationalitet inom hela fördragets område. En nackdel från mer strategiska utgångspunkter med en sådan placering vore att kvinnor skulle kunna uppfattas som en minoritet, särskilt som det är att vänta att krav reses på att ett diskrimineringsförbud skall omfatta just minoriteter. En annan risk från jämställdhetsspunkt är att annan diskriminering än diskriminering av kvinnor kommer i förgrunden. Det är alltså tveksamt om jämställdheten gagnas av regler om generella rättigheter eller generella diskrimin-

eringsförbud. Begreppet könsdiskriminering skulle också behöva definieras närmare. Det är dock givet, att om det blir aktuellt att införa ett förbud mot diskriminering också på andra grunder än nationalitet, som går längre än artikel 6, också "kön" måste omfattas av ett förbud.

En följd av ett könsdiskrimineringsförbud i artikel 6 är att detta blir direkt tillämpligt mellan enskilda, eftersom artikeln enligt EG-domstolen har sådan effekt.

EG-domstolen ger, som tidigare berörts, litet utrymme för undantag från regler som inte föreskriver möjlighet till sådant. Ett utvidgat diskrimineringsförbud bör därför inte heller komma ifråga utan att det, på motsvarande sätt som behandlades i anslutning till avtalet om socialpolitik, kombineras med en regel som möjliggör aktiva åtgärder för att främja jämställdhet.

Det torde vidare stå helt klart att ett förslag att utvidga artikel 6 till att omfatta kön omedelbart skulle följas av förslag om ett mer eller mindre generellt förbud mot diskriminering. Det skulle omfatta såväl direkt som indirekt diskriminering. Någon så generell regel som kan genomdrivas i domstol finns inte i Sverige och har veterligen inte heller varit aktuell att införa. För offentlig verksamhet, i stat och kommun, gäller i och för sig redan en sorts diskrimineringsförbud genom bestämmelsen i 1 kap 9 § regeringsformen som föreskriver att allas likhet inför lagen skall iakttas, liksom saklighet och opartiskhet. Sammanfattningsvis är det emellertid min uppfattning att ett diskrimineringsförbud utvidgat till att omfatta kön i fördragstext riskerar att motverka sitt syfte.

Tekniskt är en förändring av artikel 6 RF enkel. Den skulle kunna se ut som följer:

> Artikel 6
> Inom detta fördrags tillämpningsområde och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i fördraget, skall all diskriminering på grund av nationalitet *och kön* vara förbjuden.
>
> Rådet kan enligt förfarandet i artikel 189c anta bestämmelser i syfte att förbjuda sådan diskriminering.
>
> *Aktiva åtgärder i syfte att påskynda faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män skall inte betraktas som diskriminering. Åtgärderna skall i första hand avse att främja kvinnors villkor. De skall upphöra när jämställdhet har uppnåtts.*

Direktiv för att förbjuda diskriminering kan redan idag utfärdas med stöd av artikel 6. De kräver inte enhällighet. En enskild medlemsstat kan alltså inte motsätta sig en ytterligare bindande reglering genom direktiv. Om tillämpningsområdet för artikel 6 utvidgas och andra stycket behålls oförändrat får det automatiskt samma konsekvenser på de nya områden som artikeln omfattar.

Ett förbud mot könsdiskriminerning skulle också kunna placeras i artikel 48, som rör fri rörlighet för arbetstagare och i sin andra punkt redan innehåller ett förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Förbudet omfattar endast arbetstagare från medlemsstaterna. De närmare konsekvenserna av en placering i denna artikel, förutom att tillämpningsområdet skulle bli snävare än vid en placering i artikel 6, har inte hunnit överblickas inom den tidsram som gällt för uppdraget.

En motsvarande regel skulle också kunna införas i Unionsfördraget.

En särskild regel om rätt till likabehandling

Ett annat tänkbart sätt att hantera frågan om ett diskrimineringsförbud kunde också vara att införa ett påbud om likabehandling, närmast i RF. De två frågorna kan i förstone ses som två sidor av samma mynt, men det finns skillnader.

En viktig skillnad är att EG-domstolen beträffande likabehandling för kvinnor och män slagit fast att det i EG-rätten finns en oskriven grundläggande regel om rätt härtill för kvinnor och män. Domstolen har också slagit fast att den rättigheten inte kan göras gällande i domstol av andra än institutionernas anställda utan att den omsatts i skrivna rättsakter. En fördel med en sådan skriven regel kunde alltså vara en redan gällande princip blir möjlig att åberopa inför nationella domstolar.

Med tanke på de diskussioner som förs i Europarådet om det lämpliga med ett tilläggsprotokoll till Europakonventionen kan man vänta sig krav på en annan typ av undantag från kravet på lika behandling av kvinnor och män, motsvarande det som väckts där. Ett sådant undantag, annat än för värnplikt, är från svenska utgångspunkter inte önskvärt.

Här finns också anledning att ånyo beröra det faktum att det i många länder i Europa finns sympati för s.k. skyddslagstiftning för kvinnor. Detta kom bl.a. till uttryck i direktivet 92/85 om skydd för kvinnor vid havandeskap och moderskap. En ny rättighetslagstiftning skulle kunna komma att utformas som en skyddslagstiftning, något som skulle innebära att man fjärmar sig från den svenska uppfattningen att jämställdhet rör både kvinnor och män. En sådan skulle också kunna få motsatt effekt mot den åsyftade.

Eftersom principen om likabehandling inte är generell skulle också en regel om likabehandling efter andra grunder än kön innebära införandet av en ny rättighet för individen. Ett uttryckligt undantag från likabehandlingsprincipen för aktiva åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män skulle vara nödvändigt. En nackdel härmed är att man riskerar befästa EG-domstolens nuvarande tolkning av principen om lika behandling och minska ett utrymme för omtolkning, som annars kanske skulle kunna komma i en framtid. I övrigt gör sig samma synpunkter gällande som anfördes i anslutning till en antidiskrimineringsregel. Jag ser alltså inte att jag kan förorda en sådan regel heller.

En regel om likabehandling skulle i och för sig kunna gå ut på följande.

> *Kvinnor och män skall inom detta fördrags tillämpningsområde behandlas lika. Bestämmelsen om likabehandling hindrar inte aktiva åtgärder i syfte att påskynda faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män. Åtgärderna skall i första hand avse att främja kvinnors villkor. De skall upphöra när jämställdhet mellan kvinnor och män har uppnåtts.*

Den närmare placeringen i RF lämnar jag öppen.

Sammanfattning

Fördragsmässiga ändringar i EG:s regelverk väcker flera rättsliga och ideologiska frågor. Mycket talar för att EG-rätten redan har vissa inslag som tillförsäkrar svenska kvinnor längre gående rättigheter än den nationella lagstiftningen. Samtidigt finns det andra som inte går riktigt så långt som vore önskvärt från svenska utgångspunkter. I de kommande förhandlingarna under regeringskonferensen bör man däremot inte gå med på överstatliga re-

gler som medför förbättringar för kvinnor i vissa länder – hur angelägna de än är – om de innebär försämringar för svenska kvinnor.

Sammanfattningsvis har jag kommit fram till att i fördragstext bör tas in bestämmelser som uttryckligen möjliggör åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. "Aktiva åtgärder " och "jämställdhet mellan kvinnor och män" är idag inga EG-rättsliga begrepp. De borde bli det, i första hand genom att artikel 119 om lika lön ändras så att den omfattar också andra frågor i arbetslivet men framför allt slår fast att jämställdhet mellan kvinnor och män skall främjas och att aktiva åtgärder är tillåtna. Eftersom Storbritannien hittills motsatt sig ändringar av artikeln, bör man i första hand försöka få en ändring av artikel 6 i avtalet om socialpolitik till stånd. Enligt min mening saknas anledning att utvidga tillämpningen av en regel utanför arbetslivet och angränsande områden. Regeln i artikel 6.3 i avtalet, vars innebörd är oklar, bör också förtydligas.

Jämställdhet mellan kvinnor och män bör vidare göras till mål för unionens verksamhet, vilket bör anges i både Romfördraget och Unionsfördraget. Ett jämställdhetsperspektiv bör också integreras i unionens verksamhet och anges i fördragstext.

När det däremot gäller tanken att utvidga ett diskrimineringsförbud till att också omfatta kön är ett sådant förbud förknippat med flera problem och riskerar dessutom att motverka sitt syfte, såvida det inte kombineras med en regel om aktiva åtgärder för jämställdhet.

Också en skriven regel om rätt för kvinnor och män till likabehandling är förenad med flera nackdelar och måste i alla händelser kombineras med ett undantag för aktiva åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

EG-domstolens domar i mål om könsdiskriminering

Förhandsavgöranden

likalön[12]

C-80/70, *Gabrielle Defrenne ./. Belgian State,* 1971 ECR 445

C43/75, *Gabrielle Defrenne ./. Société anonyme belge de navigation aérienne SABENA,* 1976 ECR 455

C-149/77, *Gabrielle Defrenne ./. Société anonyme belge de navigation aérienne SABENA,* 1978 ECR 1365

C-129/79, *Macarthys Ltd. ./. Wendy Smith,* 1980 ECR 1275

C-69/80, *Susan Jane Worringham and Margret Humphreys ./. Lloyds Bank Limited,* 1981 ECR 767

C-96/80, *J. P. Jenkins ./. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.,* 1981 ECR 911

C-12/81, *Eileen Garland ./. British Rail Engineering Limited,* 1982 ECR 359

C-19/81, *Arthur Burton ./. British Railways Board,* 1982 ECR 559

[12] Mål som rör mer än en fråga förtecknas endast en gång och då under den huvudfråga målet rör

C-23/83, *W. G. M. Liefting and others ./. Directie van het Akademisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam*, 1984 ECR 3225
C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmBH. ./. Karin Weber von Hartz*, 1986 ECR 1607
C-192/85, *G. N. Newstead ./. Department of Transport and Her Majesty's Treasury*, 1987 ECR 4753
C-237/85, *Gisela Rummler ./. Dato-Druck GmBH.*, 1986 ECR 2101
C-157/86, *Mary Murphy and Others ./. An Bord Telecom Eireann*, 1988 ECR 673
C-109/88, *Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark ./. Dansk Arbeidsgiverforening (for Danfoss)*, 1989 ECR 3199
C-171/88, *I. Rinner-Kühn ./. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmBH. & Co. KG.*, 1989 ECR 2743
C-262/88, *Douglas Harvey Barber ./. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, 1990 ECR 1889
C-33/89, *M. Kowalska ./. Freie und Hansestadt, Hamburg*, 1990 ECR 2591
C-184/89, *H. Nimz ./. Freie Hansestadt Hamburg*, 1991 ECR I 297
C-360/90, *Arbeiterwohlfarhrt der Stadt Berlin e. V. (ASWB) ./. M. Bötel*, 1992 ECR I-3589
C-109/91, *G.C. ten Oever ./. Stichting Bedriftspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf*, 1993 ECR I-4879
C-110/91, *Michael Moroni ./. Collo GmbH*, 1993 ECR I-6591
C-152/91, *David Neath ./. Hugh Steeper Limited*, 1993 ECR I-6935
C-200/91, *Coloroll Pension Trustees Limited ./. James Richard Russel m. fl.* 1994 ECR I-4389C-127/92, *Dr Pamela Mary Enderby ./. Frenchay Health Authority (F.H.A) o. a.*, 1993 ECR I-5535
C-132/92, *Birds Eye Walls Limited ./. F.M. Roberts*, 1993 ECR I-5579
C-399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93, och 78/93, *Stadt Lengerich m.fl. ./. Angelika Helmig m.fl.*, 1994 ECR I-5727
C-408/92, *C. Smith o.a. ./. Avdel Systems*, 1994 ECR I-4435
C-7/93, *Algemeen burgerlijk pensioenfonds ./. G.A. Beune*, 1994 ECR I-4471
C-28/93, *Maria van den Akker o.a. ./. Stiching Shell Pensioenfonds*, dom 1994 ECR I-4527
C-57/93, *A. A. Vroege ./. NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV en stichting Pensioenfonds NCIV*, 1994 ECR I-4541
C-128/93, *G. F. Fisscher ./.Voorhuis Hengelo Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel*, 1994 ECR I-4583
C-297/93, *Rita Grau Hupka ./. Stadtgemeinde Bremen*, 1994 ECR I-5535
C-400/93, *Specialarbeijderforbundet i Danmark ./. Industriens Arbeijdsgivere for Royal Copenhagen*, dom 1995-05-31, ännu inte i rättsfallsamlingen

likabehandling

C-14/83, *Sabine von Colson u. Elisabeth Kamann ./. Land von Nordrhein-Westfalen*, 1984 ECR 1891
C-79/83, *Dorit Harz ./. Deutsche Tradax GmBH.*, 1984 ECR 1921
C-184/83, *Ulrich Hoffman ./. Barmer Ersatzkasse*, 1984 ECR 3047

C-151/84, *Joan Roberts ./. Tate and Lyle Industries Ltd.*, 1986 ECR 703
C-152/84, *M. H. Marshall ./. Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, 1986 ECR 723
C-222/84, *Marguerite Johnston ./ The Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 1986 ECR 1651
C-262/84, *Vera Mia Beets-Proper ./. F. Van Lanschot Bankiers N. V.*, 1986 ECR 773
C-177/88, *E. J. P. Dekker ./. Stiching Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum)*, 1990 ECR I-3941
C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark för B. Vibeke Hertz ./. Dansk Arbejdsgiverforening för Aldi Marked k/S*, 1990 ECR I-3979
C-188/89, *A Foster and others ./. British Gas plc*, 1990 ECR I-3313
C-345/89, *Ministère public ./. Stoeckel*, 1991 ECR I-4047
C-158/91, *Ministère Public et Direction du Travail et de l'Emploi ./. Jean Claude Levy*, 1993 ECR I- 4287
C-189/91, *Petra Kirshammer-Hack ./. Nurhan Sidal*, 1993 ECR I-6185
C-271/91, *M.H. Marshall ./. Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, 1993 ECR I-4367
C-421/92, *G. Habermann-Beltermann ./. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e. V.*, 1994 ECR I-1657
C-13/93, *Onem ./. Madeleine Minne*, 1994 ECR I-0371
C-32/93, *Carole Louis Webb ./. E.M.O. Air Cargo (UK)*, 1994 ECR I-3657
C-450/93, *E.Kalanke ./. Freie Hansestadt Bremen*, dom 1995-10-17, ännu inte i rättsfallssamlingen
C-116/94. *Jennifer Meyers ./. Adjudication Officer*, dom 1995-07-13, ännu inte i rättsfallssamlingen

social trygghet

C-30/85, *J. W. Teuling ./. Le Conseil d'administration de la Bedriefsvereniging voor de Chemische Industrie*, 1987 ECR 2497
C-71/85, *State of the Netherlands ./. Federatie Nederlands Vakbeweging (FNV)*, 1986 ECR 3855
C-150/85, *Jacqueline Drake ./. Chief Adjudication Officer*, 1986 ECR 1995
C-286/85, *McDermott and Cotter ./. The Minister of Social Welfare and the Attorney General*, 1987 ECR 1453
C-384/85, *Mrs Borrie Clarke ./. Chief Adjudication Officer*, 1987 ECR 2865
C-80/87 *A. Dik and Others ./. College van Burgemeester en Wethouders*, 1988 ECR 1601
C-48/88, 106/88, 107/88, *J. E. G. Achterberg-te Riele, M. A. Bernsen-Gustin and K. Egers-Reuvers ./. Sociale Verzekeringsbank*, 1989 ECR 1963
C-102/88, *M. L. Ruzius-Wilbrink ./. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten (BBO)*, 1989 ECR 4311
C-373/89, *Caisse d'Assurance Sociale pour Travailleurs Indépendants "Integrity" ./. Nadine Rouvroy*, 1990 ECR I-4243

C-377/89, *A. Cotter and N. McDermott ./. Minister for Social Welfare and Another,* 1991 ECR I-1155
C-31/90, *Elsie Rita Johnson ./. Chief Adjudication Officer,* 1991 ECR I-3723
C-87/90, 88/90 and 89/90, *A. Verholen, T.H.M Wetten-van Uden and G.H. Heiderijk ./. Sociale Verzekeringsbank Amsterdam,* 1991 ECR I-3757
C-208/90, *T. Emmott ./. Minister for Social Welfare,* 1991 ECR I 4269
C-243/90, *The Queen ./. Secretary of State for Social Security, för Florence Rose Smithson,* 1992 ECR I-467
C-9/91, *The Queen ./. Secretary of State for Social Security Ex parte: The Equal Opportunities Commission (EOC),* 1992 ECR I-4297
C-63/91, 64/91, *S. Jackson and P. Cresswell ./. Chief Adjudication Officer,* 1992 ECR I-4737
C-226/91, *J. Moelenbroek ./. Sociale Verzekeringsbank,* 1992 ECR I-5943
C-328/91, *Thomas m.fl ./. Secretary of State for Social Security,* 1993 ECR I-1247
C-165/91, *S.J.M. van Munster ./. Rijksdienst voor Pensionen,* 1994 ECR I-4661
C-337/91, *A.M. van Gemert-Derks ./. Bestuur van de Nieuwe Industriele Bedrijfsvereniging,* 1993 ECR I-5435
C-338/91, *H. Steenhorst-Neerings ./. Bestuur van de Nieuwe Industriele Bedrijsvereiniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen,* 1993 ECR I-5475
C-154/92, *Remi van Cant ./. Rijksdienst voor Pensioenen,* 1993 ECR I-3811
C-343/92, *M.A. Roks o a. ./. Bestuur van de Bedrijsvereniging voor der Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen o. a.,* 1994 ECR I-0571
C-410/92, *E.R. Johnson ./. Chief Adjudication Officer,* 1994 ECR I-5480
C-420/92, *E. Bramhill ./. Chief Adjudication Officer,* 1994 ECR I-3191
C-317/93, *Inge Nolte ./. Landesversicherungsanstalt Hannover,* dom 1995-12-14, ännu inte i rättsfallssamlingen
C-444/93, *U. Megner o.a. ./. Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz,* dom 1995-12-14, ännu inte i rättsfallssamlingen
C-92/94, *Secretary of State for Social Security o.a. ./. Rose Graham o.a.* dom 1995-08-11, ännu inte i rättsfallssamlingen
C-137/94, *The Queen ./. Secretary of State ex parte: Cyril Richardson,* dom 1995-10-19, ännu inte i rättsfallssamlingen

Mål mellan EU-institutionerna och deras anställda

20/71, *Sabbatini ./. kommissionen,* 1972 ECR 345
21/71, *Chollet ./. kommissionen,* 1972 ECR 363
21/74, *Airola ./. kommissionen,* 1975 ECR 221
37/74, *van den Broeck ./. kommissionen,* 1975 ECR 235
257/78, *Devred ./. kommissionen,* 1979 ECR 3767
75/82, 117/82, *Razzouk o Beydoun ./. kommissionen,* 1984 ECR 1509
233/85, *Bonino ./. kommissionen,* 1987 ECR 739

111/86, *Delauche ./. kommissionen*, 1987 ECR 5345
T-169/89, *EU-parlamentet ./. Fredriksen*, 1991 ECR II 1404
T-45/90, *Speybrouck ./. EU-parlamentet*, 1992 ECR II

Mål mellan kommissionen och medlemsländer rörande fördragsbrott

lika lön

C-58/81, *kommissionen ./. Luxemburg*, 1982 ECR 2175
C-61/81, *kommissionen ./. Storbritannien*, 1982 ECR 2601
C-143/83, *kommissionen ./. Danmark*, 1985 ECR 427
C-248/83, *kommissionen ./. Tyskland*, 1985 ECR 1459
C-173/91, *kommissionen ./. Belgien*, 1993 I-0673

likabehandling

C-163/82, *kommissionen ./. Italien*, 1983 ECR 3273
C-165/82, *kommissionen ./. Storbritannien*, 1983 ECR 3431
C-312/86, *kommissionen ./. Frankrike*, 1988 ECR 6315
C-318/86, *kommissionen ./. Frankrike*, 1988 ECR 3559

social trygghet

C-229/89, *Kommissionen ./. Belgien*, 1991 ECR I 2205

Pågående mål

Förhandsavgöranden

lika lön

C-278/93, *Edith Freers o a ./. Deutsche Bundespost**
C-328/93, *Carla Beskow ./. Lebenshilfe für geistig Behinderte, Stadt- und Landkreis München*
C-342/93 *Joan Gillespie e.a. ./. Northern Health and Social Services Board o.a.**
C-402/93, *J. Neumann ./. Freie und Hansestadt Hamburg*
C-403/93, *M.J.C. Evans ./. Metropolitan Police Authority*
C-435/93, *F.J. Maria Dietz ./. Thuiszorg Rotterdam**
C-457/93, *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. ./. Johanna Lewark**
C-1/95, *Gerster ./. Freistaat Bayern*
C-243/95, *K. Hill e.a. ./. The Revenue Commissioner o.a.*

likabehandling

C-101/95, *B. Kording ./. Senator für Finanzen*

C-136/95, *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) ./. Evelyne Thibault*
C-139/95, *Livia Balestra ./. Instituto nazionale per la previdenza sociale (INPS)*
C-181/95 *Nils Draehmpaehl ./. Urania Immobilienservice ohG*
C-374/95, *J. P. Barker ./. Service Children's School*
C-409/95, *H. Marschall ./. Land Nordrhein-Westfalen*

social trygghet

C-8/94, *C.B. Laperre ./. Bestuurscommissie beroepszaken in de provinicie Zuid-Holland**
C-13/94, *P. o a ./. Cornwall County Council**
C-228/94, *S. Atkins ./. Wrekin District Council e.a.*
C-245-94, *I. Hoever ./. Land Nordrhein-Westfalen*
C-280-94, *Y.M. Posthuma-van Damma e.a ./. Bedrijsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouw e.a.**
C-66/95, *The Queen, ex parte: Eunice Sutton ./. Secretary of State for Social Security*
C-77/95, *Bruna-Alessandra Züchner ./. Handelskrankenkasse (Ersatzkasse) Bremen*
C-147/95, *DEI ./. Efthimios Evrenopoulos*
* Generaladvokatens förslag till förhandsavgörande föreligger

Referenser

Commission of the European Communities, Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value, COM(94) 6 final, Bryssel, 23.6.1994
Commission of the European Communities, Proposal for a Council Directive amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, COM(95) 186 final
Commission of the European Communities, Proposal for a Council Regulation amending the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Sevants of the European Communities in respect of equal treatment of men and women, OJ No C 329 6.12.1993 p. 370.
Commission of the European Communities, Equal Opportunities Unit, Equal Opportunities, Second positive action programme for female staff of the Commission (1992-1996) Brussels 16 September 1992..
Commission des Communautés européennes, Femmes à la Commission européenne 1984-1994, Bruxelles-Luxembourg, 1994.
Ds 1993:77, EG-domstolen och jämställdheten. En rättsfallsöversikt
ETUC, UNICE, CEEP, Draft Framework agreement on Parental Leave
European Commission, Community Action Programme on the Promotion of Equal Opportunities for Women 1982-1985, COM(81) 758 (final), 9.12.1981
European Commission, DG V, Equal Opportunities Pilot Action 1995-96
European Commission, DG V, Law Network Newsletter No 4 Autumn 1995

European Commission, DG X, Women of Europe Newsletter, No 51, 54/1995
European Commission, Second Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities for women and Men (1986-1990) Supplement No. 28 to Women of Europe
European Commission, Staff Regulations. Regulations and Rules applicable to officials and other servants of the European Communities, December 1993
European Commission, Third Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men (1991-1995), Supplement No. 34 to Women of Europe
Europafördrag, Andra upplagan, 1995
Europaparlamentet, Generaldirektoratet för forskning, Kvinnors rättigheter och fördraget om Europeiska Unionen, Serien Kvinnors rättigheter, W-5, 1995, DOC_SV\DV\270\270268\elh
Europaparlamentet, Utskottet för kvinnors rättigheter, Betänkande om förslag till rådets beslut om gemenskapens fjärde handlingsprogram för jämställdhet mellan kvinnor och män (1996-2000), 15 november 1995, DOC_SV\RR\285\285952\inw\hel
Europaparlamentet, Arbetsordning, 10 uppl, preliminär utgåva, februari 1995
European Parliament, Resolution on the functioning of the Treaty on European Union with a view to the 1996 Intergovernmental Conference – Implementation and development of the Union, A4-0102/95
European Parliament, Directorate General for Research, Women Members of Parliament, Luxemburg, 15 june 1995 DOC_en\DV\278\278808
European Parliament, Equal Opportunities Unit, Progress Report for 1994 and Developments between 1990 and 1994, Luxemburg May 1995
European Parliament, Opinion of the Committe on Women's Rights on the Operation of the Treaty on European Union in Respect of the Intergovernmental Conference in 1996 (development), 28 March 1995, PE 211.419/fin.
European Parliament, Resolution on women in decision-making, OJ No C 61, 28.2.1994 p. 248
Konstitutionsutskottets betänkande 1994/94:KU43 EU:s institutioner m.m.
Parlement Européen, Communication au Personnel, Bilan PAR-RE (Programme d'actions de rééqulibrage) 1991-1993, Luxembourg 17 december 1993
Parlement Européen, COPEC, Annual Report for 1992, adopted by the committee on 15 March 1993 (DOC_EN\DV\225\22115)
Parlement Européen, COPEC, Annual Report for 1993, adopted by the committee on 11 July 1993 (DOC_EN\DV\254\254828)
Prechal, Sacha, Combatting Indirect Discrimination in Community Law Context, Legal Issues of European integration 1993/1 s 81 ff.
Prechal, Sacha, & Senden, Linda (red), Equal Treatment after Maastricht, Special Report 1993 of the Network of Experts on the Implementation of the Equality Directives, European Commission, DG V
Prechal, Sacha, & Vegter, Marlies (red), On Indirect Discrimination and Discrimination on Grounds of Pregnancy/Maternity, Report of the Network of Experts on the Implementation of the Equality Directives, European Commission, October 1992

Prechal, Sacha & Burrows, Noreen, Gender Discrimination Law of the European Community, Worcester 1990
Prechal, Sacha, Amendments to Article 119 – EEC Equal Treatment in Occupational Pensions, i Law Network Newsletter 2 – Spring 1992, European Commission, DG V
Reflections Group's Report, Messina 2nd June och Brussels 5th December 1995
Regeringens skrivelse 1995/96:30
Rådets beslut av den 22 december 1995 om gemenskapens handlingsprogram på medellång sikt för lika möjligheter för kvinnor och män (1996-2000), EGT Nr C29, 2.2.1996, sid 8
SCB, Om kvinnor och män i Sverige och EG. Fakta om jämställdheten, 1992
Serdjenian, Evelyne, Inventory of positive action in Europe, Supplement to Women of Europe No 42, 1994
SOU 1993:7 Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden
SOU 1994:22 Reformerat pensionssystem
Wadstein, Margareta, FN-konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Raoul Wallenberg Institute, Report No 7, Lund 1990
Verwilghen, Michel, Equality in Law between Men and Women in the European Community, Louvain-la Neuve, 1987
Whiteford, Elaine A., Lost in the mists of time. The ECJ and occupational pensions. Common Market Law Review 32, 1995

Abstract

Women, Men and the European Union

Sweden's membership in the EU is one the most gender differing issues in Swedish politics during the last decade. This report is based on data from the Swedish Election Studies Program. A voter survey was conducted in connection with the referendum concerning the Swedish membership in EU in the fall of 1994.

In the referendum 46 percent of Swedish women voted in favour of membership, compared with 59 percent among Swedish men — a difference of 13 percentage points. Hesitancy and insecurity regarding the EU-mebership was larger among women than among men, and more women than men found it difficult to decide how to vote. The interest in EU-problems, on the other hand, showed no significant differences between the sexes.

The gender difference was not restricted to the question of Sweden's membership in the EU. It can also be found in opinions on Sweden's relation to further European integration . In the Referendum Study 22 percent among women and 31 percent among men agreed to the proposition that Sweden should become an EU-member as stated in the agreement between the EU and the Swedish government. An additional 7 percent among women and 13 percent among men were also positive to the proposition that Sweden also should strive towards further integration and ultimately a federation of the member countries .

The gender difference was of approximately the same size within most social groups. Among industrial workers, white collar workers, students and persons employed in administration the gender difference was somewhat larger.

An important reason for the larger scepticism towards the EU among women was that they perceived the consequences of a Swedish membership as less positive than men did. Women perceived to a higher degree than men that a EU-membership would harm the environment, social welfare and the gender equality. Women did not perceive the economic consequences or the consequences for employment as positively as men did.

2. Kvinnor, män och Europeiska unionen

Maria Oskarson

Folkomröstningen om Sveriges medlemskap i den Europeiska unionen resulterade i ett ja till medlemskap. Av de röstande röstade 52 procent ja och 47 procent nej. Men om endast de svenska kvinnorna haft rösträtt skulle utfallet av folkomröstningen varit ett annat. En majoritet — 52 procent — av kvinnorna röstade nej till ett svenskt medlemskap i EU, och 46 procent röstade ja. Av männen röstade 59 procent ja, och 40 procent nej. Denna tydliga skillnad mellan kvinnors och mäns inställning till EU-medlemskapet var ingen tillfällighet, utan var känd från tidigare mätningar rörande kvinnors och mäns inställning till EU.

Att kvinnor är mer negativa än män till EU är inget renodlat svenskt fenomen. Även i de övriga skandinaviska länder är kvinnor mindre positiva till EU än män. I den norska folkomröstningen 1994 röstade 43 procent av kvinnorna mot 52 procent av männen ja till medlemskap i EU, i Finland var det samma år 54 procent av kvinnorna och 61 procent av männen som röstade ja.[1] I Danmark fanns inga könsskillnader i den första folkomröstningen om medlemskap i dåvarande EG, 1972. I de efterföljande tre folkomröstningarna om Danmarks fortsatta förhållande till EG/EU röstade dock fler kvinnor än män nej. I den första omröstningen om Maastrichtavtalet i juni 1992 röstade 46 procent av kvinnorna och 53 procent av männen ja till avtalet. I den andra folkomröstningen om det mer begränsade Edinburgh-avtalet i maj 1993 var det 55 procent av de danska kvinnorna som röstade ja och 62 procent av männen.[2] Även i övriga EU-länder visar mätningar att män är mer positiva till EU än kvinnor.[3]

Könsskillnaden i inställning till det svenska medlemskapet återfinns också i inställning till Sveriges fortsatta relationer till EU. Kvinnor är överlag mer negativa till en fortsatt politisk integration av EU än män, vilket visas i tabell 1.

[1] Björklund 1994.
[2] Siune, Svensson och Tonsgaard 1994:96.
[3] Jacobsson 1994: 26.

Tabell 1 Inställning till Sveriges relation till EU bland kvinnor och män. Procent.

	Kvinnor	Män
Sverige bör inte vara med i EU och det nu gällande EES-avtalet bör sägas upp.	4	2
Sverige bör inte vara med i EU men bör bibehålla ett EES-avtal med EU	35	30
Sverige bör vara med i EU men avstå från sådana saker som t ex försvarssamarbete och gemensam valuta	15	19
Sverige bör vara med i EU i enlighet med det framförhandlade avtalet mellan Sverige och EU:s medlemsländer	14	27
Sverige bör vara med i EU och på sikt verka för ett förenande av EU:s medlemsländer till ett Europas förenta stater	7	10
Har ingen bestämd åsikt	25	12
summa procent	100	100
antal intervjuade	942	1032

Källa: Folkomröstningsundersökning 1994 (förvalsundersökning).

Det fortsatta EU-medlemskapet — att Sverige ska vara med i EU i enlighet med gällande avtal alternativt dessutom agera för en fortsatt integration — hade i anslutning till folkomröstningen stöd av 21 procent av kvinnorna mot 37 procent av männen. En dansk lösning — att Sverige skall vara med i EU men avstå deltagande i EMU och i försvarsamarbete — stöddes av 15 procent av kvinnorna och 19 procent av männen. Det var vidare en högre andel av kvinnorna än av männen som uppgav att de inte hade någon bestämd åsikt i frågan, varför könsskillnaden bland dem som tagit ställning är något mindre än den här redovisade.[4]

EU:s förhållande till kvinnorna har diskuterats i många sammanhang. Inför den svenska folkomröstningen publicerades en rad skrifter och böcker som behandlade ämnen som till exempel jämställdhet i EU.[5] Inom ramen för EG-konsekvensutredningarna gjordes en särskild statlig utredning som behandlade just kvinnor och välfärd inom EU, och som kom till slutsatsen att kvinnor inte särskilt skulle missgynnas av ett medlemskap. I en reservation till utredningens slutsatser menade emellertid Lena Gonäs och Margareta Persson att ett EU-medlemskap kommer att gå ut över den offentliga sektorn i sådan utsträckning att kvinnor kommer att missgynnas.[6] Denna uppfattning delades av en rad kvinnoforskare.[7]

Denna rapport skall kartlägga kvinnors och mäns inställning till Sveriges medlemskap i EU utifrån den intervjuundersökning som valforskningsprogrammet vid statsvetenskapliga

[4] Om analysen begränsas till personer som tagit ställning var 29 procent av kvinnorna och 44 procent av männen positiva till medlemskapet i enlighet med avtalet/i enlighet med avtalet och dessutom agera för vidare integration .

[5] Se till exempel Edberg och Jacobsson (red.) 1994; Jacobsson 1994.

[6] SOU 1993:117. EG, kvinnorna och välfärden.

[7] Se t.ex Kvinnovetenskaplig tidskrifts temanummer om Europa, nr.2 1994.

institutionen, Göteborgs universitet, genomförde i anslutning till folkomröstningen i november 1994.[8] Analysens uppläggning innebär att det är svenska kvinnors och mäns subjektiva uppfattningar om EU som står i fokus — inte om EU-medlemskapet de facto har betydelse för exempelvis jämställdhet. I denna rapport är frågan vad människor tycker och tror om EU — inte vad EU egentligen innebär.

Folkomröstningsundersökningen är i viss mening begränsad för föreliggande rapport, eftersom den i huvudsak är inriktad på röstning i folkomröstningen. Samtidigt innehåller den en rad frågor om mer grundläggande attityder till och perceptioner av EU, vilka är relevanta för en förståelse av könsdimensionen i inställning till EU-medlemskapet. Det finns skäl att tro att det grundläggande mönstret är detsamma, i synnerhet som endast ett år förflutit sedan Sverige blev medlem av den europeiska unionen.

Rapportens uppläggning

Rapporten är disponerad enligt följande. I det följande avsnittet, Två modeller, redogörs i korthet för två teoretiska angreppssätt för att förklara könsskillnader i politiska åsikter och prioriteringar, och hur dessa kan appliceras för en analys av inställning till EU. Under rubriken Kvinnor som väljare redogörs i korthet för den generella betydelsen av kön för politiskt engagemang och politiska åsikter. Därefter följer ett avsnitt om kvinnors och mäns röstning i Folkomröstningen . Dessa tre avsnitt utgör en bakgrund eller ett ramverk för de mer specifika analyserna av könsskillnaderna i inställning till Sveriges fortsatta förhållande till EU.

Under rubriken Lika på olika plats analyseras kvinnors och mäns inställning till EU utifrån social position, och under rubriken Konsekvenser av medlemskapet diskuteras könsskillnaderna utifrån kvinnors och män konsekvensbedömningar av det svenska EU-medlemskapet.

Två modeller

Det finns i teoretiskt två angreppssätt när det gäller att förstå varför kvinnor och män har olika politiska uppfattningar eller olika prioriteringar — det könsneutrala och det könsspecifika.

Med det könsneutrala angreppssättet avses i detta sammanhang att kvinnors och mäns politiska åsikter och preferenser inte skiljer sig därför att de är kvinnor och män med skilda intressen, utan därför att det är någon annan, mellanliggande, faktor som förklarar skillnaden. Som ett välkänt exempel kan nämnas anställningssektor. Kvinnor är betydligt oftare

[8] Valforskningsprogrammet leds av professor Sören Holmberg. Ansvariga för folkomröstningsundersökningen 1994 var Mikael Gilljam och Sören Holmberg. Huvudresultaten från denna undersökning kommer att publiceras i boken Ett knappt Ja till EU som är under arbete för publicering under 1996. Folkomröstningsundersökningen var en intervjuundersökning med ett riksrepresentativt urval av svenska medborgare i åldrarna 18-80 år. Intervjuerna utfördes före folkomröstningen, med en uppföljande enkät till intervjupersonerna efter folkomröstningen. Antalet intervjuade personer är 2181. Bortfallet i undersökningen var 18.3 procent.

än män offentligt anställda. Samtidigt är det känt att offentligt anställda oftare än privat anställda tenderar att rösta på socialdemokraterna. Att kvinnor röstar på socialdemokraterna i högre utsträckning än män kan då förklaras med att kvinnor i högre utsträckning är offentligt anställda. Offentliganställda män antas i lika hög grad som offentliganställda kvinnor rösta socialdemokratiskt. Det är alltså anställningssektorn som är förklaringen, inte könet i sig.

Just inställning till Sveriges medlemskap i EU lämpar sig väl för denna typ av förklaring. Opinionsmätningar och den vallokalsundersökning som genomfördes på valdagen visade att det främst var så kallade resursstarka grupper — män, storstadsbor, högutbildade, privatanställda och medelålders — som röstat ja till Sveriges EU-medlemskap. Mer resurssvaga grupper röstade till övervägande del nej, däribland då kvinnor. Detta mönster tolkades i diskussionerna efter EU-omröstningen i termer av centrum och periferi, där centrum avsåg någon slags närhet eller tillgång till makt.

Det var inget nytt att tillämpa denna typ av tolkning. Förklaringar i termer av centrum och periferi har tidigare använts för att förklara inställning i EU-frågan framförallt i Norge.[9] Det finns dock en oklarhet i vad som egentligen avses med centrum respektive periferi — om det handlar om fysiska avstånd eller om sociala. Om man endast ser till fysiska avstånd handlar det alltså om att EU-motståndet är störst i mer avlägsna regioner, såsom Norrland. Denna typ av förklaring kan inte gärna vara relevant för att förstå könsskillnader, då andelen kvinnor och män är i stort sett densamma i hela landet. Könsskillnader kan endast förklaras med hjälp av faktorer där kvinnor och män skiljer sig åt. Däremot kan en centrum-periferimodell utifrån sociala avstånd till makt vara relevant för denna rapports syfte.[10] Det grundläggande antagande som då prövas innebär att könsskillnaderna ses som beroende på att kvinnor i högre utsträckning än män tillhör socialt perifera grupper. Män som delar dessa positioner antas hysa samma uppfattningar, då det är den sociala positionen som ses som avgörande — inte könet. Med andra ord — vid en kontroll för exempelvis utbildning eller anställningssektor förväntas skillnaden mellan könen försvinna.

Ett alternativt angreppssätt är att se till könsspecifika intressen. Detta innebär ett antagande om att kön har en självständig betydelse för politiska åsikter och prioriteringar utöver det samband som finns mellan kön och social position, och att denna betydelse kan förstås utifrån könsspecifika intressen.

Inom skandinavisk genusforskning är en gemensam ståndpunkt att det går att teoretiskt uttala sig om kvinnors politiska intressen. Däremot råder oenighet om hur pass specificerat

[9] T ex Gleditsch och Hellevik 1977; Björklund 1993, 1995; Aardal och Valen 1995. Se även Nielsen 1993; Wahlberg 1993 för motsvarande analyser av EU-inställning i Danmark respektive Sverige.

[10] Centrum-periferimodellen utifrån "socialt" avstånd till makt baseras på individers sociala position, och baseras på den norske sociologen Johan Galtungs arbeten i början av 1960-talet. Han menade att de mer resursstarka personerna i centrum är mer kunniga och engagerade i politiska frågor, och även att opinionsbildningen i samhället tar sin början i centrumgrupperna för att sedan succesivt spridas till de mer "perifera" grupperna. I detta låg ett antagande om att skillnader i inställning mellan cenrum och periferi enbart berodde på bristande information i periferigruppena. Galtung lanserade ett additivt index baserat på kön, ålder, utbildning inkomst, urbaniseringsgrad, geografisk placering, yrkesstatus och näringsgren. Se vidare Galtung 1964.

dessa intressen kan fastslås. Den svenska statsvetaren Anna G Jónasdóttir menar att kvinnors politiska intresse är att ha en kontrollerande närvaro där besluten fattas.[11] I detta ligger att Jónasdóttir avstår från att uttala sig om politikens innehåll, utan begränsar sig till formerna för politiken. Andra statsvetare som exempelvis norskan Beatrice Halsaa menar att det även är möjligt att teoretiskt fastställa kvinnors intressen innehållsligt, och hon förknippar dessa intressen med reproduktion i vid bemärkelse – alltså allt slags omsorgsarbete. Det ligger enligt Halsaa i kvinnors intresse att kontrollera villkoren för det detta reproduktiva arbete.[12] Att det är just omsorgsarbete som Halsaa urskiljer beror på att det är det arbete som kvinnor faktiskt utför i samhället. Dels avser hon förhållanden som är förknippade med att föda barn (något som endast kvinnor kan) men också med omsorgsarbeten som i princip lika gärna kan utföras av män, men som faktiskt utförs av kvinnor. En förhållandevis närliggande diskussion är den om kvinnors intressen förknippade med den skandinaviska välfärdsstaten, ursprungligen lanserad av den norska statsvetaren Helga Hernes.

Utgångspunkten är att kvinnor i den skandinaviska välfärdsstaten är "dubbelt beroende" av densamma. Dels är en stor del av kvinnorna verksamma inom den offentliga sektorn, och dels är kvinnor generellt mer beroende än män av den offentliga sektorns tjänster och stöd.[13] Välfärdsstatens expansion under efterkrigstiden innebar att en stor del av de reproduktiva sysslor som tidigare utfördes i hemmet av kvinnor försörjda av sina män, nu församhälleligats. Samma sysslor utförs i dag som avlönat arbete med stat eller kommun som arbetsgivare, dock fortfarande i huvudsak av kvinnor. Denna utveckling har inneburit att politiken i dag inbegriper vad som utgör kvinnors vardagsverklighet. Vad som för kanske trettio-fyrtio år sedan sågs som privata angelägenheter, exempelvis barnomsorg, är i dag politik. Den skandinaviska välfärdsstaten benämns ofta i kvinnovetenskapliga sammanhang för "kvinnovänlig". Med detta avses att kvinnor haft inflytande och att det politiska systemet varit öppet och tagit hänsyn till kvinnors intressen.[14] När det gäller frågan om inställning till EU antas utifrån välfärdsstatsmodellen kvinnors större tveksamhet bero på att EU-medlemskapet uppfattas som något av ett hot mot det som utmärker den svenska välfärdsstaten, alltså den ståndpunkt som intogs av Gonäs och Persson i reservationen till utredningen om kvinnor och välfärd inom EU.[15]

"Välfärdsstatsmodellen" som jag väljer att kalla den variant av könsspecifika intressen som diskuterats ovan, låter sig inte lika lätt testas empiriskt som centrum-periferimodellen. Vissa beståndsdelar, som exempelvis att kvinnor i högre grad än män är offentliganställda, kan naturligtvis testas. Men i modellen ligger också ett antagande om att kvinnor generellt, oavsett social position och levnadsförhållanden, står välfärdsstaten närmare genom dess potentiella betydelse för kvinnors autonomi. Välfärdsstatsmodellen är därför något av en "residualförklaring" — de könsskillnader som inte kan förklaras utifrån exempelvis centrum-periferimodellen, antas förklaras av välfärdsstatsmodellen.

[11] Jónasdóttir 1988.
[12] Halsaa 1987.
[13] Uttrycket "dubbelt beroende" lanserades av Helga Hernes, se Hernes 1987 för en diskussion.
[14] Se Hernes 1987; Oskarson och Wängnerud 1995:31-32; Bergqvist 1994; även Sainsbury (red.) 1994.
[15] SOU 1993:117.

Bakgrund – kvinnor och män som väljare

Kvinnor och män är i många avseenden lika när det gäller rollen som politiska medborgare och väljare. De skillnader i politiska resurser och politiskt engagemang som äldre forskning konstaterade har under de senaste decennierna krympt.

Ett tydligt exempel är det politiska intresset. I valundersökningen som utfördes i anslutning till riksdagsvalet 1960 uppgav 57 procent av männen och 32 procent av kvinnorna att de var mycket eller ganska intresserade av politik i allmänhet. I anslutning till valet 1994 var det 63 procent av männen och 52 procent av kvinnorna som svarade på samma sätt. Sett över hela perioden har andelen intresserade män varierat mellan 54 och 64 procent av de intervjuade, medan andelen intresserade kvinnor ökat kontinuerligt från 32 till 52 procent.[16] Den ökning av det svenska folkets politiska intresse som ibland diskuteras kan alltså till stor del tillskrivas kvinnornas ökande intresse. Kvinnors politiska intresse är vidare något mer inriktat mot den lokala nivån än mäns. Bland väljare som uppger sig vara intresserade av politik i allmänhet är det till och med en högre andel kvinnor än män som också uppger sig vara intresserade av kommunal politik.[17]

Valdeltagandet har varit något högre bland kvinnor än bland män ända sedan valet 1976, något som inte minst visar sig bland yngre väljare.[18] Andelen väljare som uppger sig vara anhängare till något bestämt parti är något lägre bland kvinnor än bland män, men skillnaden är mycket liten.

Att de tidigare förekommande könsskillnaderna i politiskt engagemang nu mer eller mindre försvunnit i Sverige har flera troliga förklaringar. En viktig faktor är att svenska kvinnor idag är delaktiga i samhället i högre utsträckning än i början av 1960-talet. Då förklarades kvinnors lägre politiska engagemang med att de i lägre utsträckning än män var i direkt kontakt med politikens effekter. Då kvinnors främsta ansvar var i hemmet med omvårdnad av barn och familj, ansågs de komma i kontakt med politiken främst genom sina män. Vad som skett sedan 1960-talet är att livslångt förvärvsarbete blivit i stort sett lika självklart för kvinnor som för män, och att kvinnornas traditionella reproduktiva uppgifter till viss del förts ut ur hemmen och till den offentliga sfär där politiska beslut styr. En följd av detta är att politikens verksamhetsområde vidgats till att i högre utsträckning än tidigare omfatta även kvinnors intressen.

Att skillnaderna mellan kvinnors och mäns politiska intresse och engagemang minskat är emellertid inte detsamma som att kvinnor och män i alla avseenden är lika som väljare. När det gäller politiska prioriteringar och åsikter finns ett förhållandevis tydligt mönster av "kvinnligt" och "manligt". Kvinnor prioriterar högre än män välfärds- och miljöpolitik, och i lägre grad än män ekonomi och skattepolitik. Kvinnor är generellt mer positivt inställda än män till den offentliga sektorn, till skatter, till miljöförbättrande åtgärder och till förkortad arbetstid.

[16] Oskarson och Wängnerud 1995: 40.
[17] ibid s.42.
[18] Oskarson och Wängnerud 1995: 53; Oskarson och Oscarsson 1994.

Den troliga förklaringen till dessa könsskillnader är kvinnornas speciella relation till välfärdsstaten, som också innebär ett större avstånd till vad som brukar benämnas marknaden. Kvinnor är i lägre grad än män aktiva inom produktionsindustrin och inom privata företag. De är därför inte i lika direkt kontakt med marknaden som de flesta män, något som kan tänkas vara en förklaring till att ekonomisk politik tilldrar sig ett större intresse från män än från kvinnor.

När det gäller ideologisk position var länge den allmänna uppfattningen att kvinnor stod mer till höger än män. Så var också fallet till och med 1982, även om är balansen mellan vänster och höger i allmänhet är jämnare bland kvinnor än bland män. De ideologiska svängningarna — vänstervågen på 1960-talet och högervinden på 1980-talet — var inte lika markerade bland kvinnor som bland män. Den svängning som skedde från höger till vänster mellan 1991 och 1994 bryter dock detta generella mönster, eftersom kvinnornas skifte vänsterut var kraftigare än männens. År 1991 var det 20 procentenheter fler män som placerade sig själva till höger än till vänster, och 14 procentenheter fler kvinnor. I anslutning till riksdagsvalet 1994 var det 1 procentenhet fler män som stod till höger än till vänster, medan det var 8 procentenheter fler kvinnor som stod till vänster än till höger. En majoritet av kvinnorna placerade sig alltså till vänster politiskt 1994.[19]

Skillnaderna mellan kvinnors och mäns politiska uppfattningar tar sig endast i begränsad utsträckning uttryck i skillnader i partival. Endast undantagsvis har kvinnors och mäns stöd till ett visst parti skilt sig med mer än någon enstaka procentenhet. Det parti där stödet från kvinnor och män brukar skilja sig mest är moderata samlingspartiet, som allt sedan 1979 varit svagare bland kvinnor än bland män. Bland framförallt yngre väljare (under 45 år) har kvinnor under senare år röstat på partierna i "det socialistiska blocket" och på miljöpartiet i högre utsträckning än män.

Den bild som länge var den förhärskande — att kön i det stora hela inte var av betydelse för politiskt beteende annat än vad gällde engagemang — är inte längre gångbar. Det finns konsistenta skillnader mellan kvinnors och mäns åsikter, som utan att vara avgrundsdjupa trots allt är alltför tydliga för att nonchaleras.

Folkomröstningen

Folkomröstningen om Sveriges medlemskap i EU hölls i november 1994, endast två månader efter riksdagsvalet. I tabell 2 redovisas kvinnors och mäns röstning i folkomröstningen. En vanlig förklaring till könsskillnader i politiskt hänseende brukar vara att kvinnor är mindre intresserade och mindre kunniga än män. Detta är en förklaring som idag äger allt mindre giltighet. Skillnaden mellan könen vad gäller politiskt intresse och engagemang har minskat under de senaste decennierna.[20] Då denna så kallade "resursförklaring" fortfarande

[19] Oskarson och Wängnerud 1995:57.

[20] Oskarson och Wängnerud 1995: 38-47. Se även Oskarson 1991, där könsskillnader i åsikter om kärnkraft analyseras bland annat utifrån en så kallad resurshypotes. Inte heller skillnader i kärnkraftsåsikter kunde förklaras med denna hypotes.

Tabell 2 Kvinnor, män och folkomröstningen.

		Kvinnor	Män
Röstning	Ja	46	59
	Nej	52	40
	Blankt	2	1
Valdeltagande		84	83
Intresse av EU-frågor	Mycket intresserad	17	21
	Ganska intresserad	54	55
	Inte särskilt intresserad	25	22
	Inte alls intresserad	4	2
EU-kunskap	Hur många länder är idag medlemmar av EU? (12)	59	64
	I vilken stad ligger EU-kommissionens högkvarter? (Bryssel)	94	94
	Hur många röster i ministerrådet förslås Sverige få? (4)	52	50
	Fick ja- eller nej-sidan flest röster i Finland? (ja)	98	96
Tidpunkt för beslut	Valdagen	6	6
	Sista veckan före valdagen	19	16
	Tidigare under kampanjen	18	15
	Totalt under kampanjen	43	37
Svårt att bestämma röstning	Mycket lätt	23	28
	Ganska lätt	29	34
	Ganska svårt	24	20
	Mycket svårt	20	14
	Röstade ej	4	4
Antal intervjuade		942	1032

Källa: Folkomröstningsundersökning 1994.

framförs i olika sammanhang då könsskillnader diskuteras redovisas i tabellen också intresse av EU-frågor och kunskap om EU-frågor. Inför folkomröstningen visade opinionsmätningar på en större osäkerhet om hur man skulle rösta bland kvinnor än bland män, varför två frågor om detta också redovisas i tabellen, liksom valdeltagandet.
Valdeltagandet var högt — 84 procent bland kvinnorna och 83 procent bland männen. Intresset för EU-frågor under valrörelsen var också stort — 71 procent av kvinnorna och 76 procent av männen uppgav sig vara ganska eller mycket intresserade, vilket är en mindre könsskillnad än vad som brukar vara fallet. Inte heller kunskapsfrågorna visar på några stora könsskillnader. Det genomsnittliga antalet rätt svar var för kvinnorna 3,07 frågor och för männen 3,10.

Skillnaderna mellan kvinnors och mäns intresse av EU-frågor liksom kunskaperna om EU var med andra ord marginella. Förklaringen att könsskillnaderna i röstningen om Sveriges medlemskap i EU skulle bero på kvinnors lägre grad av intresse eller kunskap vinner därmed inget stöd utifrån resultaten i tabell 2.

Däremot stämmer det att kvinnor var mer osäkra inför röstningsbeslutet än männen. Det var något fler kvinnor än män som bestämde sig för hur de skulle rösta under kampanjens gång, men skillnaden var mindre än vad som förutskickats av olika opinionsmätningar. Endast 6 procent fler män än kvinnor uppgav sig ha vetat sedan länge hur de skulle rösta. Däremot var det betydligt fler kvinnor än män som tyckte att det var ett svårt beslut. Nära hälften, 44 procent, av de intervjuade kvinnorna tyckte det var ett ganska eller mycket svårt beslut, mot 34 procent av männen. Bland väljare som bestämde sig för att rösta ja till EU var det 34 procent av männen som tyckte det var ett mycket eller ganska svårt beslut, mot 52 procent av kvinnorna.

Att kvinnor i högre utsträckning än män röstade emot Sveriges medlemskap i EU kan alltså inte förklaras med att kvinnor är mindre kunniga eller intresserade vad gäller EU. Detta resultat ligger som tidigare nämnt i linje med tidigare resultat. Istället för att fokusera på kvinnors "ointresse" är det därför mer rimligt att se till substansen i hur män och kvinnor uppfattade EU.

I folkomröstningsundersökningen tillfrågades väljarna om sina skäl för sitt röstningsbeslut i folkomröstningen. Denna fråga hade inga fasta svarsalternativ, utan intervjupersonen fick själv formulera sina skäl. På denna öppna fråga uppgav kvinnorna i genomsnitt fler skäl för sin röstning än männen. I synnerhet gäller detta de nej-röstande kvinnorna, som i genomsnitt uppgav 2,48 skäl för sitt val. I tabell 4 redovisas vilka skäl som angavs.

Det fanns endast begränsade skillnader mellan kvinnors och mäns argument för eller emot ett svenskt EU-medlemskap. Både bland kvinnor och män var det avvägningen mellan ekonomi och demokrati som var den avgörande. Ekonomi och sysselsättning nämndes bland väljare som röstade ja till EU i högre utsträckning av män än av kvinnor. Bland nej-röstare var mönstret det motsatta, även om könsskillnaden var liten. Demokrati och inflytande nämndes i stort sett lika ofta av kvinnor som av män, oavsett röstning. Social välfärd

Tabell 4 Kvinnors och mäns argument under kontroll för röstning. Andel som nämnt visst argument.

Argument	Samtliga		Ja-röstare		Nej-röstare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ekonomi, allmänt	27	33	32	43	24	20
Sysselsättning	13	16	18	22	10	7
Skattefrågor	0	0	0	0	1	0
Näringsliv	0	0	1	1	1	0
Regionala frågor	1	2	0	0	1	5
Jordbruk/skogsbruk	2	2	2	1	3	4
Fiske	0	0	0	0	0	1
Transporter o kommunikation	0	0	0	0	0	0
Social trygghet/välfärd	3	3	1	3	5	5
Sjuk- och hälsovård	0	0	0	0	1	1
Miljö- och energifrågor	14	10	15	10	15	10
Konsumentfrågor	11	4	1	0	21	9
Utbildning	1	1	3	1	0	0
Mellanfolkligt utbyte	3	3	4	4	3	2
Bra/dåligt öppna gränser	12	6	3	3	22	10
Jämställdhet	5	0	1	0	9	1
Demokrati och inflytande	30	28	32	29	30	31
Allemansrätten	1	1	0	0	3	2
Offentlighetsprincipen	1	1	0	0	3	3
Utrikes- och säkerhetspolitik	21	22	28	31	15	12
Nationell självständighet	8	5	0	0	15	13
Politisk union	15	3	1	2	2	4
EU-organisation	8	8	0	1	17	20
Alternativ till EU	0	0	0	0	0	0
EU:s relationer övriga världen	4	2	1	0	7	6
Sverige blir isolerat	18	15	38	25	2	3
Övriga sakskäl	13	13	13	11	14	16
Ideologiska skäl	1	1	0	1	2	2
Förtroende/misstroende/påverka	2	4	2	4	1	3
Påverkan	0	0	0	0	0	0
Osäkerhet/bortförklaringar	10	8	3	2	11	11
Övrigt	2	2	1	2	2	1
Genomsnitt antal skäl	2,25	2,04	2,06	2,01	2,48	2,15
Antal personer	826	889	366	510	408	340

Kommentar: Resultaten baseras på en öppen fråga om skäl för röstning. I tabellen redovisas andelen av väljarna som uppgav ett visst område. Eftersom upp till fem svar kodades innebär detta att procenttalen i tabellen summerar till mer än 100.

nämndes i mycket liten utsträckning, vare sig av kvinnor än av män. Miljöfrågor däremot nämndes oftare av kvinnor än män, oavsett röstning. Konsumentfrågor var ett av de viktigaste argumenten för nej-röstande kvinnor, medan de var av mindre betydelse för de nej-röstande männen. Av väljare som röstade ja till EU var det i stort sett ingen som nämnde detta område. Även jämställdhet fanns med som argument bland de nej-röstande kvinnorna, och nämndes knappast av några andra.

Liknande frågor om skäl för röstning brukar ställas i de valundersökningar som genomförs i anslutning till riksdagsvalen. Dessa mätningar brukar uppvisa ett tydligt könsskiljande mönster där män oftare än kvinnor nämner ekonomi och skattepolitik, medan kvinnor oftare nämner välfärdspolitik såsom socialpolitik, familjepolitik, sjukvård och äldreomsorg.[21] Det är därför värt att notera att sociala frågor nästan helt saknades i väljarnas argumentering i EU-frågan.

Till en viss del kan detta sannolikt förklaras med att väljarnas svar på denna typ av frågor till stor del återspeglar den kampanj och den debatt som föregått valet, och att de sociala frågorna gavs ett begränsat utrymme i folkomröstningskampanjen. I en analys av vilka argument som framfördes i media av de båda sidornas företrädare framkommer en tydlig dominans av områdena ekonomi och demokrati, medan konsumentfrågor, social välfärd, jämställdhet och miljöfrågor gavs endast ett begränsat utrymme.[22] Motsvarande resultat framkommer vid en analys av kampanjmaterialet, även om också utrikes- och säkerhetspolitik samt EU-organisation hade en framskjuten position i kampanjmaterialet.[23]

En annan substantiell aspekt av EU-frågan är hur väljarna såg på EU:s framtid.

I folkomröstningsundersökningen ställdes som redan nämnt vissa frågor om EU:s fortsatta integration, och om Sveriges roll i förhållande till denna. I tabell 1 i denna rapport redovisades kvinnors och mäns inställning, och det konstaterades att 22 procent av kvinnorna och 40 procent av männen stödde Sveriges medlemskap i enlighet med det framförhandlade avtalet. I tabell 5 redovisas hur röstning i folkomröstningen hänger samman med synen på Sveriges medlemskap i EU utifrån den mer specificerade frågan.

[21] Oskarson och Wängnerud 1995: 63-69.
[22] Fogelberg och Wadbring 1996.
[23] Håkansson 1996.

Tabell 5 Sveriges relation till EU bland ja- och nej-röstare. Procent.

	Kvinnor		Män	
	Röstade Ja	Röstade Nej	Röstade Ja	Röstade Nej
Sverige bör inte vara med i EU och det nu gällande EES-avtalet bör sägas upp	0	11	0	10
Sverige bör inte vara med i EU men bör bibehålla ett EES-avtal med EU	1	83	1	81
Sverige bör vara med i EU men avstå från sådana saker som t ex försvars-samarbete och gemensam valuta	39	5	28	7
Sverige bör vara med i EU i enlighet med det framförhandlade avtalet mellan Sverige och EU:s medlemsländer	46	1	50	2
Sverige bör vara med i EU och på sikt verka för ett förenande av EU:s med-lemsländer till ett Europas förenta stater	14	0	21	0
Summa procent	100	100	100	100
Antal personer	315	341	495	318

Kommentar: Tabellen baseras endast på de svarspersoner som uppgav åsikt i frågan om Sveriges framtida förhållande till EU. Andelen av samtliga intervjuade som ej uppgav åsikt var bland kvinnor 23 procent av samtliga, 18 procent av ja-röstare och 22 procent av nej-röstare. Bland män var andelen 11 procent av samtliga, 6 procent av ja-röstare och 12 procent av nej-röstare.

I det stora hela svarade de som röstade nej till Sveriges EU-medlemskap att Sverige bör stå utanför EU men bibehålla EES-avtalet. Endast 11 procent av nej-röstande kvinnor och 10 procent av männen menade att Sverige också skulle lämna EES. Bland nej-röstarna var alltså konsistensen mellan röstning och frågan om Sveriges förhållande till EU hög.

Det intressanta i tabellen är emellertid att en stor del av ja-röstarna instämde i påståendet att Sverige bör vara med i EU men avstå från sådana saker som t ex försvarsamarbete och gemensam valuta, alltså undantag som inte ingick i det medlemsavtal om vilket folkomröstningen formellt handlade. Av ja-röstande kvinnor var det hela 39 procent som instämde i detta påstående och bland männen 28 procent. Denna inkonsistens kan antas hänga samman med ett röstningsbeslut utan större övertygelse. Att Sverige bör vara med i EU i enlighet med det framförhandlade avtalet stöddes av ungefär hälften av dem som röstade ja, 46 procent av kvinnorna och 50 procent av männen. Att Sverige dessutom skall agera för fortsatt integration stöddes av 14 procent av kvinnorna mot 21 procent av männen.

I de följande analyserna av könsskillnader i inställning till EU kommer en dikotomiserad variant av frågan om Sveriges relation till EU att användas. Denna dikotomisering innebär att de som ställt sig positiva till Sveriges medlemskap i enlighet med avtalet eller som dessutom är positiva till att Sverige aktivt skall arbeta för en fortsatt integration har förts samman till en grupp kallade positiva till medlemskapet. De som förordar inget eller begränsat medlemskap har förts till gruppen negativa till Sveriges EU-medlemskap. Intervjuade personer som inte uppgett någon åsikt utesluts i den följande analysen. Detta innebär att 28 procent av kvinnorna och 42 procent av männen har förts till kategorin positiva till Sveriges medlemskap.[24]

Denna dikotomisering innebär alltså att gränsen dras vid inställning till det faktiska medlemskapet. Det är en snävare indelning än röstning i folkomröstningen, eftersom 39 procent av de ja-röstande kvinnorna och 28 procent av de ja-röstande männen instämde i påståendet att "Sverige bör vara med i EU men avstå från sådana saker som t ex försvarsamarbete och gemensam valuta". Dessa ja-röstare stödde alltså inte Sveriges medlemskap i enlighet med det framförhandlade avtalet — det som folkomröstningen egentligen handlade om.[25]

Tabell 6 Inställning till EU:s fortsatta integration (medelvärden).

	Kvinnor		Män	
	Positiva till EU-medlemskapet	Negativa till EU-medlemskapet	Positiva till EU-medlemskapet	Negativa till EU-medlemskapet
Inställning i EU-frågan (0=mycket negativ, 10=mycket positiv)	7,83	3,35	7,98	3,99
Inställning till att EU utvecklas till förbundsstat (0=mycket negativ, 10=mycket positiv)	5,37	2,57	5,64	3,13
Bedömning av sannolikhet att EU utvecklas till förbundsstat. (0=mycket liten sannolikhet, 10= mycket stor sannolikhet)	5,11	5,22	5,11	5,23
Antal personer	181	451	352	486

[24] Den aktuella frågan om inställning till Sveriges förhållande till EU ställdes dels i intervjun före folkomröstningen, och dels i den uppföljande enkäten efter folkomröstningen. Jag har valt att använda frågan från förvalsundersökningen.

[25] Korrelationen (Pearson's r) mellan röstning i folkomröstningen (ja,nej) och denna dikotomi är 0.57 för kvinnor och 0.61 bland män.

I undersökningen ställdes också tre frågor om inställning till EU och den fortsatta integrationen. Dessa frågor innebar att svarspersonen ombads placera sin egen inställning på en skala från 0 till 10. I tabell 6 redovisas medelvärdet för kvinnors och mäns placeringar på dessa frågor bland dem som förts till negativa respektive positiva till Sveriges medlemskap.

Kvinnorna som stödde Sveriges EU-medlemskap var något mindre positiva till EU än männen. Skillnaden var dock endast 0,15 skalsteg. Däremot var de kvinnor som inte stödde Sveriges medlemskap betydligt mer negativa än männen, skillnaden var här 0,64 skalsteg. När det gäller inställning till en fördjupad politisk integration av EU var skillnaderna mellan kvinnor och män något större, främst bland dem som inte stödde Sveriges medlemskap. Däremot fanns inga könsskillnader i bedömningarna av hur sannolikt det är att EU kommer att utvecklas till en slags förbundsstat, och även skillnaderna mellan EU-positiva och EU-negativa var försumbar. Kvinnorna som var positiva till Sveriges medlemskap var således något "ljummare" i sin inställning till detsamma än vad de positiva männen var. Det motsatta gällde bland dem som inte stödde medlemskapet — bland dessa väljare var det männen som uppvisade en något "ljummare" inställning. Återstoden av denna rapport skall ägnas åt att försöka förklara varför kvinnor i mindre utsträckning än män stödde Sveriges medlemskap i EU.

Lika på olika plats

EU-medlemskapet är som tidigare nämnt fastare förankrat i vad som kan kallas "centrum"-grupperna i det svenska samhället — resursstarka grupper i storstadsområdena, än i "perifera" grupper såsom arbetare och glesbygdsbor. Centrum-periferidimensionen är relevant för att förstå inställning till Sveriges medlemskap, vare sig man tolkar centrum och periferi i geografiska eller sociala termer. Generellt brukar kvinnor hänföras till "periferi" när man talar om den sociala centrum/periferi-dimensionen. Detta är inte en helt självklar klassificering, då kvinnor i dagens Sverige i många avseenden är lika resursstarka som män. Den fråga som då är relevant är om centrum-periferimodellen har samma betydelse för kvinnors EU-inställning som för män. Är det så att kvinnor är mer skeptiska till EU beroende på att de är överrepresenterade i de resurssvaga "periferi"-grupperna? Om så är fallet bör kvinnor och män i samma sociala position inte skilja sig åt vad gäller inställning till Sveriges EU-medlemskap. I tabell 7 redovisas om så är fallet.

I det stora hela måste konstateras att centrum-periferimodellen inte kan förklara skillnaden mellan andelen kvinnor och andelen män som ställer sig positiva till medlemskapet. Könsskillnaden kvarstår i de allra flesta grupper. Några förhållanden kan dock vara värda att stanna upp något vid.

Vilken yrkesgrupp man tillhör var av något större betydelse för kvinnors inställning än för mäns. Detta framgår av skillnaden mellan minst och mest positiva yrkesgrupp bland kvinnor respektive bland män (37 procentenheter bland kvinnor och 29 bland män). Både bland kvinnor och män var det industriarbetarna som ställde sig minst positiva till medlemskapet, men kvinnliga industriarbetare var än mindre positiva än manliga. Bland tjänstemän

Tabell 7 Stöd för EU-medlemskapet. Avser andel som hösten 1994 var positiva till medlemskap enligt avtal eller medlemskap med arbete för fortsatt integration i olika sociala grupper. Procent.

	Kvinnor	Män	Könsskillnad
Samtliga	28	42	–14
18–25 år	18	34	–16
26–45 år	26	36	–10
46–65 år	33	49	–16
66–80 år	36	50	–14
endast obligatorisk utbildning	22	34	–12
utbildning på mellannivå	26	40	–14
eftergymnasial utbildning	34	51	–17
industriarbetare	11	31	–20
övrig arbetare	14	27	–13
lägre tjänsteman	28	58	–30
mellantjänsteman	37	43	– 6
högre tjänsteman	48	60	–12
småföretagare	46	56	–10
jordbrukare	33	33	0
studerande	20	45	–25
jordbruk	24	33	– 9
produktion	26	43	–17
reproduktion	27	40	–13
cirkulation	28	28	0
förvaltning	38	64	–26
statligt anställd	34	42	– 8
kommunalt anställd	23	33	– 10
privat anställd	33	43	–10
Stockholm	34	46	–12
Östra Mellansverige	30	39	– 9
Småland med öarna	24	41	–17
Sydsverige	46	51	– 5

	Kvinnor	Män	Könsskillnad
Västsverige	25	45	–20
Norra Mellansverige	18	31	–13
Mellersta Norrland	5	33	–28
Övre Norrland	26	32	– 6
landsbygd	16	33	–17
mindre tätort	32	44	–12
stad	31	43	–12
storstad	30	49	–19
antal personer	200	382	

på lägre nivå var en majoritet av männen positiva till medlemskapet (58 procent), men endast 28 procent av kvinnorna. Även i den mest EU-positiva yrkesgruppen — de högre tjänstemännen — kvarstod skillnaden mellan kvinnors och mäns inställning. Inte ens i denna mest EU-positiva grupp var det en majoritet av kvinnorna som var positiva.

Vilken anställningssektor man är anställd inom har en tydlig och likvärdig betydelse för EU-inställning både bland kvinnor och män. Statligt och privat anställda var ungefär lika positiva, medan de kommunalt anställda var betydligt mer negativa till medlemskapet. Emellertid var andelen positiva kvinnor i samtliga anställningssektorer ungefär 10 procentenheter färre än andelen män.[26] Anställningssektor kan förklara något av skillnaden mellan kvinnors och mäns inställning till EU eftersom könsskillnaden trots allt minskar när vi ser till en sektor i taget snarare än till befolkningen i sin helhet. Men att kvinnor i högre utsträckning än män är kommunalt anställda ger inte hela förklaringen.

Centrum-periferimodellen har en tydlig betydelse för inställningen till Sveriges medlemskap i EU i sig, och ungefär samma betydelse för att förklara såväl kvinnors och mäns inställning. Modellen kan däremot inte förklara varför kvinnor är mer skeptiska till EU-medlemskapet än män. Könsskillnaden påverkas endast marginellt vid kontroll för social position. Anställningssektor — den faktor som ofta framförs som förklaring — räcker inte för att förstå varför denna skillnad i inställning finns mellan könen. Både bland kommunalt, statligt och privat anställda stödde kvinnorna i lägre grad än männen det svenska medlemskapet.

Den svenska välfärdsstatsmodellen innebär att kvinnor och män står i delvis olika relation till välfärdsstaten, såsom beskrevs tidigare. Detta varierar naturligtvis till viss del med olika livsfaser. Som exempelvis arbetslösa eller gamla har dock kvinnor och män i det stora hela samma beroende av välfärdsstaten, men i andra roller är beroendet i högre grad

[26] Denna slutsats förändras inte om analysen görs separat för arbetare och tjänstemän. Störst könsskillnad finns bland privatanställda tjänstemän (17 procentenheter), och minst bland statligt anställda arbetare respektive kommunalt anställda tjänstemän (8 procentenheter).

Tabell 8 Stöd för EU-medlemskapet. Avser andel som hösten 1994 var positiva till medlemskap enligt avtal eller medlemskap med arbete för fortsatt integration i olika aspekter av föräldraskap och familjesituation.

	Kvinnor	Män	Könsskillnad
Samtliga	28	42	–14
18-25 år	18	34	–16
26-45 år	26	36	–10
46-65 år	33	49	–16
66-80 år	36	50	–14
Inga hemmavarande barn	30	43	–13
1-2 barn	27	41	–14
3 eller fler barn	16	30	–14
heltid	31	43	–12
deltid	26	34	–8
gift/ sammanboende	31	45	–14
ensamstående	25	34	–9
arbetarfamilj	15	30	–15
tjänstemannafamilj	34	48	–14
högretjänstemanna /akademikerfam.	53	64	–11
jordbrukarfamilj	27	36	–9
företagarfamilj	44	56	–12
antal personer	200	382	

könsrelaterat. Framförallt gäller detta i föräldrarollen. Trots att svenska män i allt högre utsträckning i dag tar del i rollen som förälder visar all tillgänglig statistik att det fortfarande är kvinnorna som bär det tyngsta ansvaret. I tabell 8 redovisas kvinnors och mäns inställning till Sveriges EU-medlemskap utifrån olika aspekter av föräldraskap och familjesituation.

Den privata situationen har inte större betydelse för kvinnor än för män. Ålder, antal barn och civilstånd har ett visst samband med EU-inställning, med detta samband är ungefär lika starkt bland kvinnor som bland män. Unga är mindre positiva än äldre, personer med barn är mindre positiva än personer utan barn, och personer med många barn är mindre positiva

än personer med endast ett eller två barn. Ensamstående är vidare mindre positiva till Sveriges EU-medlemskap än gifta/sammanboende, vilket sannolikt till en viss del hänger samman med ålderns betydelse.

När det gäller hel- eller deltidsarbete är deltidsarbetande, oavsett kön, mindre positiva än heltidsarbetande. Emellertid är arbetstidens betydelse svår att jämföra mellan kvinnor och män, eftersom de ofta har olika skäl för sitt deltidsarbete. När det avslutningsvis gäller frågan om intervjupersonens uppfattning om sin familjetyp, är mönstret detsamma här. Familjetyp har ett klart samband med EU-inställning, men betydelsen är i stort sett densamma för kvinnor som för män.

Könsskillnaden i inställning till Sveriges EU-medlemskap tycks inte kunna förklaras med att kvinnor befinner sig i andra objektiva situationer än män. Vare sig i tabell 6 eller tabell 7 har könsskillnaden reducerats nämnvärt av någon kontrollvariabel. Kvinnornas EU-skepticism kan inte förklaras enbart med att de exempelvis är offentliganställda, arbetare eller att de har ansvar för barn. Social situation har ett tydligt samband med inställning till Sveriges EU-medlemskap så som exempelvis centrum-periferimodellen förutskickar, med detta samband är detsamma bland kvinnor som bland män. I samtliga grupper som undersökts här är kvinnorna i betydligt lägre grad positiva till medlemskapet. Det tycks alltså vara så att det finns ett samband mellan kön och EU-inställning som har med något annat att göra än att kvinnor och män befinner sig i olika sociala positioner.

Konsekvenserna

En väsentlig beståndsdel i varför en person är positiv eller negativ till EU är naturligtvis hur hon uppfattar EU. Uppfattas EU som ett hot mot det man håller kärt, eller som en räddning? Dessa perceptioner av EU ligger naturligtvis mycket nära själva inställningen — det är inte alltid möjligt att fastslå om EU-inställning påverkar perceptionen eller perceptionen inställningen. Emellertid är det väsentligt att fastslå i vad män kvinnor och män uppfattar konsekvenserna av ett svenskt EU-medlemskap lika, eller om de skiljer sig åt. Detta redovisas i tabell 9. [27]

I det stora hela är kvinnor och män överens om vilka konsekvenser EU-medlemskapet kommer att få för Sverige. Miljön, den sociala tryggheten, jämställdheten mellan könen och den nationella självständigheten kommer att försämras utifrån väljarnas bedömningar. Däremot bedöms ekonomin, sysselsättningen, den militära säkerheten och möjligheten att påverka EU att förbättras. Denna uppdelning av politikområden stämmer väl överens med de generella könsskillnader i prioriteringaar och intresseområden som tidigare forskning funnit (se avsnittet "Kvinnor som väljare"). Och utifrån denna tidigare kunskap kan man ur

[27] Frågans formulering var: "Vad tror du att ett svenskt medlemskap i EU kommer att innebära för utvecklingen i Sverige på följande områden?". Svarsalternativen var "stor förbättring, viss förbättring, varken förbättring eller försämring, viss försämring, stor försämring". I tabell 8 är svarsalternativen "stor" och "viss" förbättring sammanslagna till "förbättring" och motsvarande för "försämring".

Tabell 9 Kvinnors och mäns bedömning av konsekvenser av ett svenskt EU-medlemskap. Procent och balansmått.

	kön	förbättras	varken förbättras eller försämras	försämras	balans-mått	antal personer
Miljön	kvinnor	20	32	48	-28	808
	män	28	36	35	-7	938
Ekonomin	kvinnor	46	26	28	+18	783
	män	63	23	14	+49	928
Sysselsättningen	kvinnor	39	30	31	+ 8	797
	män	45	33	22	+23	932
Jordbruket	kvinnor	30	26	44	-14	754
	män	36	29	35	+1	918
Sociala	kvinnor	6	38	56	-50	785
tryggheten	män	7	47	46	-39	924
Jämställdheten	kvinnor	12	48	40	-28	801
	män	13	53	34	-21	925
Militära	kvinnor	39	36	25	+14	746
säkerheten	män	56	29	15	+41	917
Nationella själv-	kvinnor	6	23	71	-65	779
ständigheten	män	5	25	70	-65	923
Möjligheten att	kvinnor	49	27	24	+25	781
påverka EU	män	64	19	17	+47	927

Kommentar: Balansmått avser andelen som svarat förbättring minus andelen som svarat försämring.

tabell 9 dra slutsatsen att de områden som tros komma att förbättras i och med ett EU-medlemskap, är de som brukar prioriteras högre av män. De områden som brukar prioriteras högre av kvinnor än av män är i stort sett de områden som både kvinnor och män tror kommer att försämras vid ett medlemskap.

Kvinnor och män är alltså överens om vilka områden som kommer att förbättras eller försämras. Dock framgår ur tabell 9 att balansen för de olika områdena väger olika jämt bland kvinnor och män. När det gäller ekonomi, sysselsättning, militär säkerhet och att påverka

EU, alltså de "manliga" områdena, är det männen som är mest eniga i sin bedömning — balansmåttet är högst bland männen. När det gäller samtliga övriga — "de kvinnliga" områdena — är det istället kvinnorna som uppvisar de högsta balansmåtten. På de områden som i allmänhet prioriteras högre av kvinnor, är kvinnorna mer eniga om vilka konsekvenserna kommer att bli.

I vad mån dessa konsekvensbedömningar hänger samman med inställningen till Sveriges EU-medlemskap framgår av tabell 10, som redovisar korrelationskoefficienterna mellan konsekvensbedömning och EU-inställning. Korrelationskoefficienten kan variera mellan -1 (perfekt negativt samband) och +1 (perfekt positivt samband).

Tabell 10 Samband mellan inställning till Sveriges medlemskap i EU och bedömning av konsekvenser av EU-medlemskap (Pearson's r).

EU-medlemskap innebär förbättring/försämring av:	Kvinnor	Män
Miljön	–0,38	–0,35
Ekonomin	–0,43	–0,44
Sysselsättning	–0,45	–0,40
Jordbruket	–0,27	–0,27
Den sociala tryggheten	–0,45	–0,39
Jämställdhet mellan kvinnor och män	–0,40	–0,30
Den militära säkerheten	–0,35	–0,35
Den nationella självständigheten	–0,47	–0,43
Möjligheterna att påverka EU	–0,42	–0,36
Antal personer	451	838

Kommentar: Negativa till medlemskapet är kodat som 1 och positiva som 2. Intervjupersoner som ej uppgett åsikt om medlemskapet ingår inte i analysen Stor förbättring är kodat 1 och stor försämring är kodat 5. Antalet personer varierar något mellan de olika områdena för konsekvensbedömning.

Korrelationskoefficienterna är överlag starka. Hur man bedömde konsekvenserna av ett medlemskap i Sverige hade stor betydelse för inställning till EU. Överlag tenderar sambanden vara något svagare bland männen än bland kvinnorna, vilket återspeglar att kvinnorna något mindre ofta angav att utvecklingen för ett visst område varken skulle komma att försämras eller förbättras. Starkast samband med EU-inställning bland kvinnorna finns med bedömningen av hur den nationella självständigheten kommer att påverkas, medan bland männen det starkaste sambandet finns med bedömningen av ekonomin. Konsekvenserna för ekonomin är för övrigt det enda område som uppvisar ett starkare samband med EU-inställning för män än för kvinnor. Konsekvenser för jordbruket och den militära säkerheten har samma betydelse för kvinnors och mäns inställning, men därutöver är koefficienterna starkare för kvinnor än män. Störst skillnad finns vad gäller den sociala tryggheten, jämställdheten och möjligheten att påverka EU.

Tidigare konstaterades att kvinnor i klart högre grad än män uppfattade EU som ett hot mot den sociala tryggheten och jämställdheten. Kvinnor var inte heller alls lika övertygade som män om att den svenska ekonomin skulle komma att förbättras i och med EU-medlemskapet. Här ligger sannolikt förklaringen till att kvinnor är mindre positiva till EU än män. Kvinnor brukar generellt lägga större vikt vid sociala välfärdsfrågor än män, och konsekvenserna för den sociala välfärden uppfattas som negativa. Män brukar generellt lägga större vikt än kvinnor vid ekonomin, och konsekvenserna för Sveriges ekonomi av ett EU-medlemskap uppfattas som mycket positiva.

Slutsatser

Syftet med denna rapport har varit att försöka finna förklaringar till att kvinnor är mer negativa än män till Sveriges medlemskap i EU. Analysen är baserad på den väljarundersökning som valforskningsprogrammet vid statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet genomförde i anslutning till folkomröstningen om EU i november 1994. Resultat från denna undersökning ställs i relation dels till tidigare forskning om könsskillnader i politiska åsikter och prioriteringar, och dels till teorier om kvinnors speciella relation till den skandinaviska välfärdsstaten.

Inställning till EU har i många sammanhang förklarats utifrån den så kallade "centrum-periferi-modellen", som innebär att EU har stöd främst i resursstarka grupper. Denna modell förklarar kvinnors och mäns inställning till EU mycket väl, men kan inte förklara könsskillnaderna. Den kvarstår i nästan samtliga samtliga sociala grupper. Oavsett social position är kvinnor mindre positiva än män. Att kvinnor är överrepresenterade i vissa "periferigrupper" såsom offentliganställda och underrepresenterade bland exempelvis högre tjänstemän har naturligtvis betydelse för inställningen i befolkningen i stort, men är inte tillräckligt för att förstå kvinnornas mer negativa hållning till EU i både "centrumgrupper" och "periferigrupper".

Analysen fördes därför vidare till att analysera hur kvinnor och män uppfattar konsekvenserna av ett EU-medlemskap för en rad områden. I denna analys framkom att både män och kvinnor uppfattade konsekvenserna som negativa för en rad områden. Av de områden som generellt uppfattades som hotade återfanns de områden som generellt brukar prioriteras betydligt högre av kvinnor än av män, nämligen miljön, den sociala tryggheten och jämställdheten. Detta var också områden som i hög grad nämndes som skäl för röstning i folkomröstningen av nej-röstande kvinnor. Å andra sidan fanns överlag positiva bedömningar av de ekonomiska konsekvenserna av ett EU-medlemskap, men dessa bedömdes betydligt mer positivt av män än av kvinnor. Ekonomi är vidare ett tydligt könsskiljande område vad gäller prioriteringar, då män oftare än kvinnor brukar nämna det.

Den slutsats som detta mynnar ut i är att kvinnors mer negativa hållning till EU sannolikt kan förklaras med att kvinnor uppfattar EU som ett hot mot just de områden som brukar uppfattas som viktiga för kvinnor, nämligen den sociala välfärden, miljön och jämställdheten. Att EU-medlemskapet förväntas ha en positiv effekt för Sveriges ekonomi tillmäts

mindre vikt av kvinnor än av män. En förklaring till denna könsskillnad i vad som tillmäts störst betydelse är troligen kvinnors och mäns olika relation till den svenska välfärdsstaten.

I analyser av väljarnas argument av röstning i folkomröstningen framkom att sociala frågor av olika slag nämndes i mycket liten utsträckning, och att det främst var ekonomiska och demokratirelaterade skäl som nämndes. Motsvarande mönster av en fokusering på ekonomi och demokrati har framkommit i analyser av mediernas bevakning och i kampanjmaterialet. Detta mönster kan förklaras med att de sociala frågorna formellt ligger utanför EU:s kompetensområde — även som medlemmar är det formellt Sverige som ensamt avgör exempelvis välfärdspolitiken. Samtidigt hänger naturligtvis välfärdspolitiken samman med det ekonomiska läget, och talet om konvergenskrav för deltagande i det monetära samarbetet har berört också den sociala välfärdspolitiken.

Sammantaget kan detta uttryckas som att vad som i allmänhet i svensk politik har karaktären av "kvinnliga politikområden" nästan helt saknades i diskussionerna om EU, men trots detta uppfattade väljarna, och i synnerhet kvinnorna, att EU-medlemskapet skulle komma att få negativa konsekvenser för dessa områden. Det tycks med andra ord inte som om de svenska kvinnorna helt övertygats om att Sveriges välfärdspolitik inte kommer att försämras i och med ett EU-medlemskap. Detta är med all sannolikhet är en viktig förklaring till att Sveriges kvinnor är mindre positiva till Sveriges EU-medlemskap.

Referenser

Bergqvist, Christina (1994) Mäns makt och kvinnors intressen. Uppsala: Skrifter utgivna av statsvetenskapliga föreningen i Uppsala: 121.

Björklund, Tor (1993) 'Sentrum mot periferi: Norsk EF-strid belyst ut fra sentrum-periferimodeller'. Uppsats presenterad på Nordiska statsvetenskapliga förbundets kongress i Oslo augusti 1993.

Björklund , Tor (1994) 'The three Nordic referenda concerning membership in the EU'. Godkänd för publicering i Cooperation and Conflict.

Edberg, Rolf och Jacobsson, Ranveig (red.) (1994) På tröskeln till EU. Stockholm: Tidens förlag

Fogelberg, Karin och Wadbring, Ingela (kommande) 'Media Featuring Men – bevakas kvinnors intresse i media?' i Asp, Kent (red) Mediernas roll i EU-omröstningen 1994. Göteborg: Göteborgsstudier i journalistik och masskommunikation.

Galtung, Johan (1964) 'Foreign policy opinion as a function of social position' i Journal of Peace Research. Vol 1:206-231.

Gleditsch, Nils Petter och Hellevik, Ottar (1977) Kampen om EF. Oslo: Institutt for fredsforskning.

Halsaa, Beatrice (1987) 'Har kvinnor gemensamma intressen?' i Statsvetenskaplig tidskrift no. 4.

Hernes, Helga Maria (1987) Welfare State and Women Power: Essays in State Feminism. Oslo: Universitetsforlaget.

Håkansson, Nicklas (1996) i Gilljam, Mikael och Holmberg, Sören med flera Ett knappt ja till EU. Kommande Stockholm: Norstedts.

Jacobsson, Ranveig (1994) Kvinnokraft i Europa. Stockholm: Tidens förlag.

Jónasdóttir, Anna G. (1988) 'on the Concept of Interests, Women's Interests and Limitations of Interest Theory' i Jones, K.B. och Jónasdóttir, A.G. The Political Interests of Gender. London: Sage.

Kvinnovetenskaplig tidskrift (1994:2) Tema: Europa.

Nielsen, Hans Jörgen (1993) 'Danmark og center-periferi-tesen'. Uppsats presenterad på Nordiska statsvetenskapliga förbundets kongress i Oslo augusti 1993.

Oskarson, Maria (1991) 'Kvinnor, män och kärnkraft' . Statens kärnbränslenämnd: SKN Rapport 50.

Oskarson, Maria och Oscarsson, Henrik (1994) 'De unga väljarna - stormsvalor eller dunungar?' i Vogel, J. (red.) Ungdomars välfärd och värderingar. SOU 1994:73.

Oskarson, Maria och Wängnerud, Lena (1995) Kvinnor som väljare och valda. Lund: Studentlitteratur.

Sainsbury, Diane (red.) (1994) Gendering Welfare States. London: SAGE

Siune, Karin; Svensson, Palle och Tonsgaard, Ole (1994) – Fra et nej til et ja. Århus: Politica

SOU 1993:117 EG, kvinnorna och välfärden. Statens offentliga utredningar. Socialdepartementet.

Todal Jenssen, Anders och Valen, Henry (red.) (1995) Brussel midt imot. Folkeavstemningen om EU. Oslo: Ad notam Gyldendal.

Wahlberg, Kenneth (1993) 'Svensk EG-opinion i ett centrum-periferiperspektiv'. C-uppsats. Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet.

Statens offentliga utredningar 1996

Kronologisk förteckning

1. Den nya gymnasieskolan – hur går det? U.
2. Samverkansmönster i svensk forskningsfinansiering. U.
3. Fritid i förändring.
   Om kön och fördelning av fritidsresurser. C.
4. Vem bestämmer vad? EU:s interna spelregler inför regeringskonferensen 1996. UD.
5. Politikområden under lupp. Frågor om EU:s första pelare inför regeringskonferensen 1996. UD.
6. Ett år med EU. Svenska statstjänstemäns erfarenheter av arbetet i EU. UD.
7. Av vitalt intresse. EU:s utrikes- och säkerhetspolitik inför regeringskonferensen. UD.
8. Batterierna – en laddad fråga. M.
9. Om järnvägens trafikledning m.m. K.
10. Forskning för vår vardag. C.
11. EU-mopeden. Ålders- och behörighetskrav för två- och trehjuliga motorfordon. K.
12. Kommuner och landsting med betalningssvårigheter. Fi.
13. Offentlig djurskyddstillsyn. Jo.
14. Budgetlag – regeringens befogenheter på finansmaktens område. Fi.
15. Union för både öst och väst. Politiska, rättsliga och ekonomiska aspekter av EU:s sjätte utvidgning. UD.
16. Förankring och rättigheter. Om folkomröstningar, utträdesrätt, medborgarskap och mänskliga rättigheter i EU. UD.
17. Bättre trafik med väginformatik. K.
18. Totalförsvarspliktiga m95. Förslag om jobb/studier efter muck, bostadsbidrag, dagpenning, försäkringar. Fö.
19. Sverige, EU och framtiden. EU 96-kommitténs bedömningar inför regeringskonferensen 1996. UD.
20. Samordnad rollfördelning inom teknisk forskning. U.
21. Reform och förändring. Organisation och verksamhet vid universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolereform. U.
22. Inflytande på riktigt – Om elevers rätt till inflytande, delaktighet och ansvar. U.
23. Kartläggning och analys av den offentliga sektorns upphandling av varor och tjänster med miljöpåverkan. N.
24. Från Maastricht till Turin. Bakgrund och övriga EU-länders förslag och debatt inför regeringskonferensen 1996. UD.
25. Från massmedia till multimedia – att digitalisera svensk television. Ku.
26. Ny kurs i trafikpolitiken + Bilagor. K.
27. En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. U.
28. Det forskningspolitiska landskapet i Norden på 1990-talet. U.
29. Forskning och Pengar. U.
30. Borgenärsbrotten – en översyn av 11 kap. brottsbalken. Fi.
31. Attityder och lagstiftning i samverkan + bilagedel. C.
32. Möss och människor. Exempel på bra IT-användning bland barn och ungdomar. SB.
33. Banverkets myndighetsroll m.m. K.
34. Aktiv arbetsmarknadspolitik + expertbilaga. A.
35. Kriminalunderrättelseregister DNA-register. Ju.
36. Högskola i Malmö. U.
37. Sveriges medverkan i FN:s familjeår. S.
38. Nationalstadsparker. M.
39. Rapport från klimatdelegationen 1995. Klimatrelaterad forskning. M.
40. Elektronisk dokumenthantering. Ju.
41. Statens maritima verksamhet. Fö.
42. Demokrati och öppenhet. Om folkvalda parlament och offentlighet i EU. UD.
43. Jämställdheten i EU. Spelregler och verklighetsbilder. UD.

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Möss och människor. Exempel på bra IT-användning bland barn och ungdomar. [32]

Justitiedepartementet

Kriminalunderrättelseregister
DNA-register. [35]
Elektronisk dokumenthantering. [40]

Utrikesdepartementet

Vem bestämmer vad? EU:s interna spelregler inför regeringskonferensen 1996. [4]
Politikområden under lupp. Frågor om EU:s första pelare inför regeringskonferensen 1996. [5]
Ett år med EU. Svenska statstjänstemäns erfarenheter av arbetet i EU. [6]
Av vitalt intresse. EU:s utrikes- och säkerhetspolitik inför regeringskonferensen. [7]
Union för både öst och väst. Politiska, rättsliga och ekonomiska aspekter av EU:s sjätte utvidgning. [15]
Förankring och rättigheter. Om folkomröstningar, utträdesrätt, medborgarskap och mänskliga rättigheter i EU. [16]
Sverige, EU och framtiden. EU 96-kommitténs bedömningar inför regeringskonferensen 1996. [19]
Från Maastricht till Turin. Bakgrund och övriga EU-länders förslag och debatt inför regeringskonferensen 1996. [24]
Demokrati och öppenhet. Om folkvalda parlament och offentlighet i EU. [42]
Jämställdheten i EU. Spelregler och verklighetsbilder. [43]

Försvarsdepartementet

Totalförsvarspliktiga m95. Förslag om jobb/studier efter muck, bostadsbidrag, dagpenning, försäkringar. [18]
Statens maritima verksamhet. [41]

Socialdepartementet

Sveriges medverkan i FN:s familjeår. [37]

Kommunikationsdepartementet

Om järnvägens trafikledning m.m. [9]
EU-mopeden. Ålders- och behörighetskrav för två- och trehjuliga motorfordon. [11]
Bättre trafik med väginformatik. [17]
Ny kurs i trafikpolitiken + Bilagor. [26]
Banverkets myndighetsroll m.m. [33]

Finansdepartementet

Kommuner och landsting med betalningssvårigheter. [12]
Budgetlag – regeringens befogenheter på finansmaktens område. [14]
Borgenärsbrotten – en översyn av 11 kap. brottsbalken. [30]

Utbildningsdepartementet

Den nya gymnasieskolan – hur går det? [1]
Samverkansmönster i svensk forskningsfinansiering. [2]
Samordnad rollfördelning inom teknisk forskning. [20]
Reform och förändring. Organisation och verksamhet vid universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolereform. [21]
Inflytande på riktigt – Om elevers rätt till inflytande, delaktighet och ansvar. [22]
En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. [27]
Det forskningspolitiska landskapet i Norden på 1990-talet. [28]
Forskning och Pengar. [29]
Högskola i Malmö. [36]

Jordbruksdepartementet

Offentlig djurskyddstillsyn. [13]

Arbetsmarknadsdepartementet

Aktiv arbetsmarknadspolitik + expertbilaga. [34]

Kulturdepartementet

Från massmedia till multimedia – att digitalisera svensk television. [25]

Näringsdepartementet

Kartläggning och analys av den offentliga sektorns upphandling av varor och tjänster med miljöpåverkan. [23]

Civildepartementet

Fritid i förändring.
Om kön och fördelning av fritidsresurser. [3]
Forskning för vår vardag. [10]
Attityder och lagstiftning i samverkan + bilagedel. [31]

Miljödepartementet

Batterierna – en laddad fråga. [8]
Nationalstadsparker. [38]
Rapport från klimatdelegationen 1995. Klimatrelaterad forskning. [39]

FRITZES

Postadress: 10647 Stockholm
Fax 08-20 50 21, Telefon 08-690 91 90

ISBN 91-38-20219-0
ISSN 0375-250X

Omslag: Rolf Hernegran