

Motion till riksdagen 2013/14:A288

av **Ylva Johansson m.fl. (S)**

Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen anvisar med följande ändringar i förhållande till regeringens förslag anslagen under utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet enligt uppställning i motionen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvinnors ställning på arbetsmarknaden.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhetsarbete som en integrerad del i ordinarie verksamhet.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utvärdering av Diskrimineringsombudsmannen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om Diskrimineringsombudsmannens främjandeuppdrag.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en nationell resurs för jämställdhetsarbete.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhetsplaner.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid som norm på arbetsmarknaden.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om visstidsanställningar.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvinnors arbetsmiljö.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvotering till bolagsstyrelser.¹
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kommunernas roll i etableringsreformen.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om samhällsorientering.

Fel! Okänt namn på

14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att erbjuda studie- och yrkesvägledning.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om reguljära insatser för invandrade akademiker.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett nationellt valideringssystem.²
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om nystartszoner.³

¹ Yrkande 11 hänvisat till CU.

² Yrkande 16 hänvisat till UbU.

³ Yrkande 17 hänvisat till FiU.

Alla människors lika värde

Anslagsförslag 2014 för utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet

Tusental kronor

Ramanslag	Regeringens förslag	Avvikelse från regeringen (S)
1:1 Integrationsåtgärder	197 130	-100 000
Summa	12 431 994	-100 000
<i>Specificering av anslagsförändringar</i>		
1:1 Nej till URBAN15		-100 000

Socialdemokraterna är ett feministiskt parti. För oss socialdemokrater är det självklart att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i hela samhället. Jämställdhetsarbetet utgår från könsaspekten men det får aldrig bara handla om kön eftersom det också finns en rad andra viktiga faktorer, såsom klass och etnicitet.

Med vårt sätt att se det förutsätter jämlikhet jämställdhet. Jämlikhet är inte möjligt om det finns strukturer som delar upp människor. En tydlig sådan struktur är den som delar upp oss i kvinnor och män och där kvinnornas villkor är annorlunda än männens. Till exempel är en kvinnas livsinkomst i snitt 3,6 miljoner kronor lägre än en mans livsinkomst.

Ett annat exempel är den skeva fördelningen av föräldraförsäkringen som påverkar kvinnors situation på arbetsmarknaden negativt. För att utjämna skillnader i lön och arbetsvillkor krävs en förändring i uttaget av föräldrapenningen. Vi socialdemokrater vill att föräldraförsäkringen ska delas lika mellan föräldrarna. Som ett steg på vägen ska den delas i tre lika delar.

Kvinnor har mindre makt och inflytande än män. Här finns en djup demokratisk klyfta som ökar med regeringens politik som negligerar att det finns strukturella skillnader. Deras förslag rör inte på problemen.

Kvinnor utgör hälften av befolkningen. Därför ska kvinnor ha halva makten och samma möjligheter till egen försörjning som män.

Kvinnor har bättre betyg och högre utbildning än män men tjänar trots det sämre. Den svenska arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad. Kvinnors arbete värderas lägre än mäns. Det visar sig i sämre löner, mindre makt och inflytande. Vi uppfostras till vad som är kvinnligt och manligt och i hur vi ska bete oss. Det begränsar både kvinnor och män, flickor och pojkar.

Svensk jämställdhetspolitik

Jämställdhetspolitiken i Sverige bygger på att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas överallt där beslut fattas, pengar fördelas och verksamhet genomförs. Sedan 1994 har Sverige haft jämställdhetsintegrering som strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det betyder att jämställdhetsarbetet ska vara en integrerad del i ordinarie verksamhet. Här är det viktigt att förstå att meto-

Fel! Okänt namn på

den inte är målet, för då kommer jämställdheten i bästa fall att tappa fart och i värsta fall helt avstanna.

Jämställdhetsarbetet behöver komma bort från att ofta drivas i projektform där resultaten är svåra att mäta och utvärdera på lång sikt. Vi socialdemokrater menar att jämställdhetsarbetet är långsiktigt och måste bedrivas med stadigvarande resurser.

Ojämställda arbetsplatser hämmar utveckling, produktivitet och lönsamhet. Det håller nästan alla med om, men när dolda maktstrukturer på arbetsplatsen synliggörs blir frågan genast mer brännbar. Att det finns ungefär lika många kvinnor som män inom ett yrke eller på en arbetsplats betyder inte att det råder jämställdhet. Många blandade arbetsplatser har ändå en tydlig könsmärkning av arbetet där kvinnorna städar eller sköter det administrativa medan män tar hand om det tekniska.

Vi menar att den könssegregerade arbetsmarknaden är ett problem för framtidens välfärd. Föreställningar om manligt och kvinnligt gör att män väljer bort omsorgsyren, trots att behovet är stort på arbetsmarknaden.

Jämställdhet skapar tillväxt

Ett högt arbetskraftsdeltagande är grunden för ekonomisk självständighet för både kvinnor och män. Hade kvinnor haft samma sysselsättningsgrad som män skulle cirka 150 000 fler kvinnor vara i arbete. Om man dessutom jämför veckoarbetstiden för de kvinnor som lönearbetar med arbetstiden för lönearbetande män visar det sig att kvinnor i genomsnitt arbetar väsentligt färre timmar. Kvinnors, i relation till mäns, allt för låga sysselsättning är ett tydligt tecken på bristande jämställdhet.

En höjd kvinnlig sysselsättningsgrad är inte bara ett botemedel mot den växande arbetskraftsbristen, utan även en tung tillväxtfaktor. En grupp Goldman Sachs-ekonomer har visat att ökad jämställdhet stärker tillväxten. Under de senaste 10 åren har exempelvis en femtedel av den genomsnittliga årliga tillväxten i euroländerna skapats av att den kvinnliga sysselsättningen närmat sig den manliga.

Om den kvinnliga sysselsättningen i euroområdet höjdes till nuvarande manliga nivåer skulle resultatet kunna bli en BNP-ökning på uppemot 11 procent. I flera av de svagaste och minst jämställda ekonomierna är potentialen större. I Spanien, Italien och Grekland skulle det handla om BNP-ökningar på upp till 13, 19 respektive 21 procent. Det är uppskattningar som pekar på en väldigt stor utvecklingspotential.

Jämställdhet och välfärd

Det finns en växelverkan mellan sysselsättning och välfärd. Å ena sidan ger en starkare välfärd – särskilt när det gäller barnomsorg, äldreomsorg och

föräldraförsäkring – möjligheter för fler kvinnor och män att arbeta mer. Å andra sidan är en högre sysselsättning nödvändig för att kunna finansiera en ambitiös och generell välfärd. Följaktligen går det att generera en positiv spiral där bättre välfärd ger ökad sysselsättning – som ger bättre välfärd – som ger ökad sysselsättning.

Förbättringar i välfärden är en nyckel i samhällsutvecklingen. I många EU-länder skulle till exempel en utbyggnad av barnomsorgen göra det betydligt enklare för kvinnor att förvärvsarbeta. Av samma anledning behövs det mer kvälls-, natt- och helgöppen barnomsorg i Sverige.

Den generella välfärden är avgörande för att arbetslinjen ska kunna upprätthållas. En väl fungerande barn- och äldreomsorg är nödvändigt för att alla, både kvinnor och män, ska kunna yrkesarbeta. Bra sjukvård och trygghetssystem hjälper människor att komma tillbaka i arbete efter sjukdom. Hög kvalitet i skola och högre utbildning liksom möjlighet till livslångt lärande är en förutsättning för en snabbt föränderlig arbetsmarknad.

Kvinnors ställning på arbetsmarknaden måste stärkas

Kvinnor och män ska ha samma frihet och självständighet, samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och samma makt att forma sina liv. Det förutsätter en inkomst som det går att leva på, både som yrkesarbetande och som pensionär.

Medlingsinstitutet visar dessvärre att skillnaderna är stora. Den genomsnittliga månadslönen (heltidsarbete) för kvinnor är 27 600 kronor och för män 32 100 kronor.

När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genomsnitt 86,1 procent av mäns lön. Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män är 13,9 procent. Om man tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir den så kallade oförklarade löneskillnaden 6,1 procent.

Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer är en viktig förklaring till att löneskillnaderna grundläggs redan på det första jobbet efter examen.

Medlingsinstitutet visar att löneskillnader mellan nyexaminerade kvinnor och män är negativ för kvinnor inom majoriteten av utbildningsgrupperna. Kvinnor och ungdomar används dessutom alltför ofta som flexibilitetsbuffert på arbetsmarknaden. Kvinnor anlitas vid behov och vid arbetstoppar.

Kvinnor försörjer barn i högre utsträckning än män. Ändå ses män fortfarande som familjeförsörjare, vilket kan vara en förklaring till att kvinnor i högre grad får deltids- och tidsbegränsade anställningar istället för fasta jobb.

Korta anställningar innebär mer ensidiga och monotona arbetsuppgifter, mindre frihet och sämre möjlighet till utveckling i jobbet. Att sakna anställ-

Fel! Okänt namn på

ningstrygghet ökar också utsattheten på arbetsplatsen och gör det svårare att ställa krav och sätta gränser.

Arbetsförmedlingen visar att utvecklingen på arbetsmarknaden i större utsträckning gynnat män än kvinnor. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor är stor. Bland kvinnorna är sysselsättningsgraden 62,8 procent medan männens sysselsättningsgrad är 68,2 procent. Utifrån detta menar vi att det framöver krävs en politik som är inriktad på att fler ska kunna arbeta och på att öka sysselsättningsgraden, framför allt bland kvinnor. I den socialdemokratiska budgetmotionen 2013/14 finns förslag om ett sysselsättningspolitiskt ramverk. Vi tror att det kommer att gynna kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Jämställdhetsombudsmannen lades ner och verksamheten fördes över till DO år 2009. Det finns olika åsikter om hur väl detta har fallit ut för jämställdhetsarbetet. När det nu gått ett antal år föreslår vi socialdemokrater att det sker en utvärdering av DO. Vi ser gärna att det sker utifrån jämförelser med andra länder.

Diskrimineringsombudsmannen har redan i dag ett främjandeuppdrag men det är inriktat mot allmän diskriminering och mänskliga rättigheter. Framför allt är det användbart på individnivå i specifika personalärenden. DO saknar främjandeuppdrag som går att använda för att främja jämställdhet på ett strukturellt och övergripande plan. Vi socialdemokrater menar att DO behöver ett sådant uppdrag för att på ett bättre sätt kunna arbeta med långsiktigt strategiska jämställdhetsfrågor som minskar skillnaderna mellan kvinnor och män i vårt land.

Nationell resurs för jämställdhetsarbete

Det är dags att lyfta jämställdhetsarbetet ytterligare. Vi måste bort från den nuvarande ordningen med projekt och korta uppdrag. Nästa år är det 20 år sedan Sverige valde att arbeta med jämställdhetsintegrering som strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Sedan dess har tillfälliga uppdrag för att stötta arbetet avlöst varandra. För att åstadkomma kontinuitet och kvalitet i det jämställdhetspolitiska arbetet krävs en tydligare samordning. Från statens sida krävs bättre förutsättningar för effektivare styrning, tydligare delegation och mer systematik i såväl insatser som uppföljning. En långsiktig samordning är också nödvändig för myndigheter, kommuner och andra organisationer som bedriver jämställdhetsarbete.

Vi menar att det finns behov av en permanent resurs, dock inte en ny myndighet. Istället ser vi en organisation, exempel i form av Nationella sekretariatet för genusforskning, som tydligare kan ta på sig att vara ett kontinuerligt

stöd för det jämställdhetspolitiska arbetet. Verksamheten måste vara kunskapsdriven och ha potential att långsiktigt samla rätt och avancerad kompetens för att kunna:

- ? Följa upp, utvärdera och analysera den generella utvecklingen likväl som insatser och effekter av dessa.
- ? Utveckla metod- och processtöd anpassade för olika verksamheter.
- ? Förmedla forskning, kunskap och information till olika målgrupper och verksamheten.

Verksamheten bör vara sådan att den kan ta emot och hantera olika former av regeringsuppdrag i syfte att utveckla jämställdhetsområdet. För att skapa ovan beskrivna resurs krävs bred kompetens som säkerställer både genusvetenskaplig förankring och fördjupade kunskaper om jämställdhetens praktik, politik och organisering.

Kvinnor tjänar på lönekartläggningar

Genom att åskådliggöra strukturell lönediskriminering kan riktade insatser sättas in för att minska löneskillnaderna. Lönekartläggningar fungerar bra när det handlar om att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män.

Fackförbundet Vision visar att 84 procent av personalcheferna i kommuner och landsting anser att lönekartläggning är bra för att uppnå jämställda löner. Av de kommuner och landsting som genomfört lönekartläggning uppger drygt hälften att de hittat osakliga löneskillnader. 97 procent har därefter upprättat en handlingsplan.

Olika former av lönediskriminering kan också angripas genom lönesamtal på arbetsplatsen. Saco visar att lönesamtal lönar sig för både kvinnor och män, men särskilt för kvinnor. Män som haft lönesamtal har i genomsnitt 0,6 procent högre lön än män som inte haft det. Kvinnor som haft lönesamtal har i genomsnitt 1,9 procent högre lön än de som inte haft det. Räknat på en snittlön på 37 000 kronor tjänar kvinnor som haft lönesamtal cirka 8 000 kronor mer per år än de som inte haft lönesamtal.

I samband med att reformen om en samlad diskrimineringslagstiftning genomfördes gjorde regeringen flera försämringar för kvinnor. Lönekartläggning behöver numera bara göras vart tredje år mot tidigare varje år. Företag med färre än 25 anställda är undantagna från skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan. Tidigare gällde årlig lönekartläggning och endast företag med färre än tio anställda var undantagna från regeln.

Flera fackliga organisationer vittnar om hur arbetet med lönekartläggningar försvåras när det inte sker regelbundet i en årlig lönerevision.

Vi socialdemokrater vill ha en lagstiftning som slår fast att lönekartläggningar ska göras varje år. Våren 2012 beslutade riksdagen om ett tillkännagivande beträffande behovet av en lagstiftning som slår fast att lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner ska göras varje år (mot tidigare vart tredje år) samt att endast företag med färre än tio arbetstagare ska

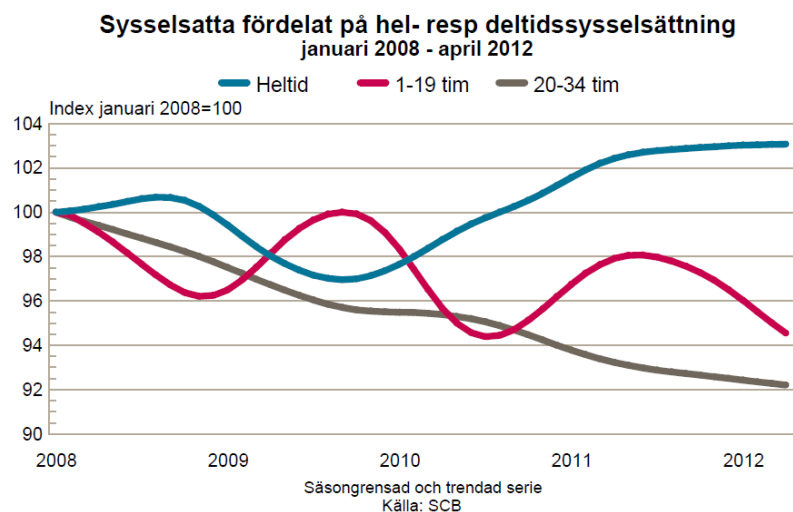
Fel! Okänt namn på

vara undantagna från skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner (mot tidigare företag med färre än 25 arbetstagare). Se 2012/13:AU10.

Vi vill också ha en lagstiftning som slår fast att planer för jämställdhetsarbete ska göras varje år. Endast arbetsgivare med färre än tio anställda ska vara undantagna från denna skyldighet.

Heltidsarbete som norm

Ett modernt arbetsliv kräver en anpassning till människors livssituation och förutsättningar. Det är viktigt att alla som vill ska kunna få heltidstjänster. Att det är fullt möjligt att förlägga arbetstider enligt heltidsmättet bevisas av att heltid är norm inom manligt dominerande branscher.



För att alla som vill ska kunna arbeta heltid måste utbudet av heltidsanställningar öka. Här spelar arbetsmarknadens parter en central roll.

I dag arbetar cirka 200 000 personer ofrivilligt deltid på grund av att det inte finns tillräckligt med heltidstjänster och därför att det brister i barn- och äldreomsorgen. Av samtliga anställda arbetar drygt en miljon deltid. Skillnaden är stor mellan arbetare och tjänstemän liksom mellan kvinnor och män. En tredjedel av alla kvinnor arbetar deltid.

De stora grupperna av ofrivilligt deltidsarbetslösa finns inom vård- och omsorgssektorn, handeln, hotellnäringen, restaurangbranschen och i delar av utbildningssektorn där kvinnliga arbetstagare dominerar samtidigt som nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna arbetar i dessa sektorer.

Som deltidsanställd är inkomsten lägre. Ofta är också deltagandet i planeringen av arbetet och inflytande över arbetet och arbetets förläggning mindre.

Folkhälsoinstitutet visar att risken för sämre hälsa är högre bland deltidsarbetande än bland heltidsanställda.

I dag är 30 procent av de kommunanställda deltidsanställda. Samma siffra för landstingsanställda är 19 procent. Samtidigt visar Kommunal att mer än var fjärde anställd inom vården vill jobba fler timmar.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) räknar med att cirka 420 000 personer behöver rekryteras under åren 2010–2019, för att klara av pensionsavgångar och ökade behov i välfärden. SCB tror att år 2030 kommer det att saknas 170 000 personer inom vården och omsorgen. Även inom utbildningssektorn förväntas arbetskraftsbrist.

En verksamhet med många deltidsanställda och många visstidsanställda har inte så bra förutsättningar för långsiktigt utvecklingsarbete.

Siffrorna är mycket tydliga och mycket illavarslande. Om vi inte tar krafttag för att förbättra arbetsvillkoren inom dessa sektorer så kommer det att bli svårt att garantera en god välfärd i framtiden. För att klara utmaningen måste vår gemensamma sektor bli ett föredöme och erbjuda attraktiva arbetsvillkor eftersom tryggare anställningar ger bättre förutsättningar för kontinuitet och kvalitetsutveckling.

Det är förvisso vanligare att socialdemokratiskt styrda kommuner har infört rätt till heltid än borgerligt styrda – trots detta saknar fortfarande knappt 60 procent av de socialdemokratiska kommunerna överenskommelser om rätt till heltid. Bland borgerliga kommuner är siffran 75 procent. Totalt är det bara lite drygt var tredje kommun som har infört eller planerar att införa rätt till heltid. För landstingen/regionerna handlar det om drygt hälften. Nu måste det ske en kraftfull förbättring.

Därför har vi socialdemokrater bestämt oss för att bli bättre arbetsgivare i kommuner och landsting:

- ? *Rätt till heltid.* Varje ny tjänst ska vara en heltid. Alla anställda ska erbjudas heltidsanställning.
- ? *Tryggare anställningar.* Ingen medarbetare ska vara visstidsanställd längre än två år, oavsett inom vilken tidsram visstidsanställningarna skett.
- ? *Bättre arbetsmiljö.* Alla kommuner, regioner och landsting ska genomföra regelbundna medarbetarenkäter med konkreta åtgärder och uppföljningsförslag.

Vi vill tydliggöra att våra krav om allas rätt till heltid inte betyder att allt deltidsarbete ska avvecklas. Vår grundinställning är att heltidsanställningarna måste bli fler. Heltidsarbete bör vara norm på hela arbetsmarknaden.

I första hand bör frågan lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Om denna väg inte är framkomlig måste lagstiftningsvägen övervägas.

Förutom ett utbrett utnyttjande av deltidstjänster tilltar den oroande utvecklingen med delade turer. Fenomenet breder framför allt ut sig inom omsorgen. Enligt Kommunal är det en trend som många upplever som stressande. Statistiska centralbyrån (SCB) visar att runt 150 000 människor arbetar delade turer, det vill säga har delade arbetspass. Drygt en fjärdedel av dem

Fel! Okänt namn på

menar att arbetspassen skapar mycket stora problem. Vi drar slutsatsen att många av dem som har delade turer är missnöjda med sina arbetstider och att det i sin tur påverkar arbetsmotivation och den långsiktiga hälsan. Det leder troligtvis också till ytterligare rekryteringsproblem i branscher där bristen på arbetskraft redan finns och förväntas öka.

Tryggare anställningar

Visstidsanställningar fyller en viktig roll på arbetsmarknaden. Det är ofta ett första jobb, en väg in på arbetsmarknaden. Samtidigt finns också många som är anställda på olika vistidsanställningar år efter år efter år. Här finns en tydlig könsskillnad. Det är framför allt kvinnor som hänvisas till otrygga anställningar under lång tid. Kommunal visar dessutom på ett direkt samband mellan andelen kvinnor i ett yrke och andelen visstidsanställda. Vi socialdemokrater är inte emot tidsbegränsade anställningar. I många fall passar det både arbetstagare och arbetsgivare men anställningsformen får inte missbrukas.

Lösningen på arbetslösheten är inte att öppna för mer otrygga anställningsförhållanden.

Varannan visstidsanställd har en akademisk utbildning. Nästan var femte visstidsanställd har en anställning som löper på mer än två år. 18 procent av kvinnorna och 13 procent av männen har en visstidsanställning. En undersökning som fackförbundet Unionen har gjort visar att nästan nio av tio mellan 20 och 40 år som har en tidsbegränsad anställning hellre skulle vilja ha en fast anställning. 80 procent anger osäker inkomst som den största eller näst största nackdelen.

Bland framför allt unga kvinnor och personer med invandrarbakgrund är andelen tillfälligt anställda mycket hög.

Vår tids daglönare är en kvinna som inte har mössan i hand, men väl mobilen. Hon väntar på ett sms om att hon fått arbete ytterligare några timmar, ännu någon dag. Väldigt många kvinnor får inte ens ihop till en heltidslön.

Ett vanligt argument för tidsbegränsade anställningar är att de antas leda till fasta jobb. För en majoritet av dem som arbetar visstid tar det flera år att gå från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning. TCO visar att 11 procent, motsvarande ungefär 65 000 personer, varit visstidsanställda hos en och samma arbetsgivare fem år eller längre.

Ett annat vanligt argument är att visstidsanställningar framför allt kan kopplas hop med unga personer. Så är det inte. Kommunal uppger att snittåldern för tidsbegränsade anställningar är så hög som 35 år. Det är allvarligt eftersom visstidsanställningar ofta medför en sämre löneutveckling, mindre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter, sämre semesterförmåner, lägre sjuk- och arbetslöshetsersättning samt lägre pension. Trenden mot fler visstidsanställningar innebär att arbetsmarknaden skapar ytterligare ekonomiska orättvisor mellan kvinnor och män, orättvisor som består under hela livet.

Många visstidsanställda uppger själva att de har mindre inflytande på jobbet och sämre stöd av chefer. De har svårt att ställa rättmätiga krav på arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Att arbetsplatser med många visstidsanställda riskerar att bli tystare och fungera arbetsmiljömässigt sämre är givetvis till nackdel både för de anställda och för varje arbetsgivare som månar om och vill utveckla sin verksamhet.

I likhet med de fackliga organisationerna är vi starkt kritiska till de förändringar i regelverket som regeringen genomfört och som öppnar för missbruk av tidsbegränsade anställningar. Vår uppfattning delas av EU-kommissionen som anser att den svenska lagen som ger arbetsgivare stora möjligheter att undvika fasta tillsvidareanställningar strider mot EU-rättens krav. I en formell underrättelse kräver EU-kommissionen att Sverige ändrar sin lagstiftning så att den lever upp till de krav som EU ställer.

Vi anser att det ska införas en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå. Allmän visstidsanställning, vikariat och provanställning hos samma arbetsgivare ska räknas samman. Efter 24 månader, under en femårsperiod, ska anställningen övergå till en fast anställning – en tillsvidareanställning.

Kvinnors arbetsmiljö

Förr var det män som jobbade i riskbranscherna. I dag är det i hög grad kvinnor. Dödsolyckor och invalidiserande olyckor, som främst drabbar män, får stor uppmärksamhet. För kvinnor handlar det ofta om mer smygande problem.

Kvinnor och män jobbar till stor del i olika branscher, men också på en och samma arbetsplats kan villkoren vara olika. I städbranschen kan det vara så att kvinnor städar med manuell mopp, medan männen kör städmaskin. Det innebär olika risker. Därför måste arbetsgivarna bli bättre på att göra riskanalyser av kvinnors och mäns arbetsmiljöer.

Stress och högt tempo är den vanligaste orsaken till kvinnors ohälsa på jobbet. Arbetsmiljöverket har gjort en större granskning av kvinnors arbetsförhållanden på typiska kvinnoarbetsplatser. På ungefär hälften av de granskade arbetsplatserna konstaterades brister i arbetsmiljön. Den könsuppdelade arbetsmarknaden kan mycket väl vara en orsak till att kvinnor i större utsträckning än män är sjukfrånvarande. Att kvinnor dubbelarbetar genom att ta det största ansvaret för hem och barn kan vara en annan orsak. Kvinnor och män får helt enkelt inte samma chans till återhämtning på sin fritid. En del av lösningen på problemet ligger i en omfördelning av ansvaret för det obetalda hemarbetet.

Dubbelt så många kvinnor som män får belastningsskador på jobbet. Huvudorsaken är att kvinnor har mer ensidiga arbetsuppgifter och att de mer sällan än män kan bestämma sin egen arbetstakt. Detta är ett arbetsorganisatoriskt problem som kan och ska åtgärdas i arbetslivet. Olika arbetsredskap måste också anpassas till kvinnor.

Fel! Okänt namn på

Forskningsresultaten visar att kvinnor med monotona arbetsuppgifter, bland annat olika typer av montering, i högre grad än män riskerar att få arbetsrelaterade skador, såsom muskelvärk. Ju fler handledsrörelser en person har, desto större är sannolikheten att personen drabbas av besvär. Eftersom handledsrörelserna är lätta att mäta går det att sätta gränsvärden för handledsrörelsehastigheten. Ett sådant gränsvärde skulle komplettera den nuvarande lagstiftningen så att värsta sortens belastande arbeten blir förbjudna. Sådana gränsvärden finns redan för till exempel buller och luftföroreningar.

Vi menar att en förutsättning för att kunna minska skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är ökad kunskap om kvinnors arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet måste förstärkas och vi föreslår i vår budgetmotion 2013/14 utökade resurser till Arbetsmiljöverket med 100 miljoner kronor.

Kvotering till bolagsstyrelser

Kvinnor slår förr eller senare i glastaket – hit men inte längre. Detta inträffar i näringslivet och i samhället, men även i politiken.

Enligt det så kallade Anders-indexet är det vanligare bland börs- vd:ar att heta Johan och Per än att vara kvinna och vd.

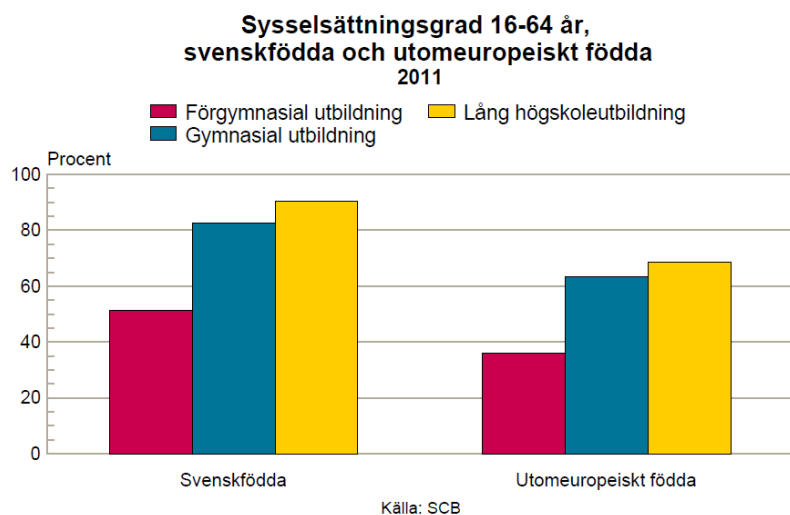
På Stockholmsbörsen finns en kodex, en regelsamling, för alla bolagen som slår fast att bolagen ska sträva efter jämn könsfördelning i styrelserna. Under de senaste 20 åren har andelen kvinnor ökat i blygsam takt men nu har trenden vänt och andelen kvinnor minskar. Nu är den bara 22,3 procent i börsbolagens styrelser. Stockholmsbörsens uppförandekodex har uppenbart inte varit ett tillräckligt starkt styrinstrument.

Vi menar att det är ett slöseri med resurser att så få kvinnor finns representerade i bolagsstyrelser och i företagsledning.

Vi socialdemokrater föreslår en lagstiftad könskvotering till bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen. Inget av könen ska ha en representation på mindre än 40 procent. Det är ett berättigat krav utifrån att samhället ska ge kvinnor och män lika möjligheter och det faktum att det till exempel redan finns regler om arbetstagarrepresentanter i styrelserna.

Arbete och egen försörjning

I dag har nästan var femte svensk utländsk bakgrund. I Sverige bor det människor med rötter från cirka 200 länder. Det är en rikedom. När människor flyttar hit får vi ny arbetskraft, ny kunskap och nya idéer; nätverk växer och nya möjligheter uppstår. Problemet är att det tar alldeles för lång tid för många att få sitt första jobb och etablera sig på arbetsmarknaden. Alla måste få möjlighet att försörja sig och sin familj genom eget arbete.



Regeringen har misslyckats med jobben, resultaten i skolan sjunker och klyftorna ökar. Det finns ett tydligt samband mellan möjlighet till utbildning och förankring på arbetsmarknaden. Vägen in i det svenska samhället går via arbete. Misslyckandet med jobben får förödande konsekvenser för människors möjlighet att bli delaktiga.

Arbetet är inte bara en källa till försörjning utan också en arena att mötas på, lära känna varandra och motverka förutfattade meningar. Arbetet är grunden för den egna försörjningen och därmed makt, delaktighet och ansvar. Diskriminering är ett allvarligt problem som förhindrar att människors resurser tas till vara. Därför måste all diskriminering aktivt och hela tiden motarbetas.

Vi menar att integration är ett problematiskt begrepp. Egentligen handlar det om att alla människor ska ha samma rätt till delaktighet och ansvar, samma rättigheter och skyldigheter. Därför är det viktigt att motarbeta uppdelningen i svenskar och invandrare.

Arbetslösheten är alarmerande hög i vårt land. Personer med invandrabakgrund är extra utsatta. Utlandsfödda är mer långvarigt beroende av försörjningsstöd. Det gäller även personer som bott i Sverige i mer än fyra år. Kvinnor och män med invandrabakgrund har också svårare att få arbete utifrån sin kompetens.

Det demografiska tillskottet i arbetskraften under perioden 2010–2025 kommer nästan uteslutande från utlandsfödda. Arbetskraftsdeltagandet bland personer som kommer från ett annat land är lågt. Speciellt bland kvinnorna finns en stor arbetskraftspotential.

Sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor ligger runt 50 procent. Att öka deltagandet i arbetslivet bland de utrikes födda kvinnorna bör vara en prioriterad uppgift.

Vårdnadsbidrag och barnomsorgspeng är missriktade reformer som försvårar eller försenar etableringen på arbetsmarknaden för många kvinnor med utländsk bakgrund. Vi vill prioritera utbildningsinsatser som leder till att

Fel! Okänt namn på

dessa kvinnor kommer ut i arbetslivet. Många invandrade kvinnor jobbar i serviceyrken där det är vanligt med kvälls- och helgarbete. Därför blir det extra viktigt att det finns barnomsorg på obekvämt arbetstid, så att kvinnor kan arbeta och dessutom delta i till exempel sfi-undervisning.

Stärk skolorna med tuffast förutsättningar

De 100 miljoner kronor som regeringen avsatt för integrationsåtgärder i vissa s.k. utsatta områden – URBAN15 – vill vi använda för att förbättra resultaten i skolorna i dessa områden, vilket beskrivs utförligare i vår kommittémotion om skolpolitiken. Vi vill därför överföra 100 miljoner kronor från UO13 (Integration och jämställdhet) till UO16 (Utbildning och universitetsforskning).

Vi förslår att Skolverket ges i uppdrag att fördela resurser till de 50 grundskolor där uppemot hälften av eleverna inte når behörighet till gymnasiet på det sätt som vi redovisar i vår kommittémotion för skolpolitiken.

Etableringsreformen

Det tar alldeles för lång tid för nyanlända invandrare att komma i arbete. Det var bakgrunden till den så kallade etableringsreformen som genomfördes den 1 december 2010. Reformen innehåller följande huvudkomponenter:

- ? Arbetsförmedlingen (AF) har numera det samordnande ansvaret för etableringsinsatserna för att nyanlända snabbt ska få kontakt med arbetsmarknaden.
- ? Tillsammans med AF upprättar den nyanlända en individualiserad etableringsplan för de första två åren i Sverige.
- ? Den nyanlända har möjlighet att därefter välja en etableringslots som stödjer den nyanlända under etableringsperioden.
- ? Alla nyanlända som har en etableringsplan ska delta i arbetsförberedande insatser, svenskundervisning för invandrare och samhällsorientering. Deltagande är ett krav för att ersättning ska betalas ut.

Nu har det gått två år sedan etableringsreformen infördes. Det är hög tid att utvärdera och åtgärda bristerna.

För att långsiktigt öka sysselsättningen bland utrikes födda vill vi göra omprioriteringar av de statliga medlen i syfte att höja kvaliteten på etableringsinsatserna för nyanlända. Vi föreslår att även kommuner ska kunna komma i fråga för att bedriva lotsverksamhet genom avtal med Arbetsförmedlingen.

Vi har ifrågasatt sfi-bonusen, som infördes permanent den 1 juli 2010, eftersom vi menar att den är ineffektiv och orättvis. Det är bra att regeringen nu kommit till samma slutsats och avskaffat bonusarna.

Fel! Okänt namn på

Kommunerna har ofta goda möjligheter att erbjuda språk- och arbetspraktik samt ansvara för grundläggande utbildning. Därför är det viktigt att kommunernas intresse av effektiva insatser tidigt i etableringsprocessen beaktas. Kommunerna löper ju risken att stå med försörjningsansvaret i de fall som Arbetsförmedlingen prioriterar fel eller åtgärder kommer för sent och inte i tillräcklig utsträckning leder till arbete eller studier. Även om vi tror att kommunerna har ett starkt intresse av att vara behjälpliga när det gäller till exempel att tillhandahålla praktikplatser och till en del även grundläggande utbildning, anser vi att det behövs nya former för effektivare samverkan mellan Arbetsförmedlingen och landets kommuner.

I vissa kommuner fanns tidigare en väl fungerande verksamhet för att hjälpa nyanlända till arbete, en verksamhet som nu monteras ner när ansvaret gått över till Arbetsförmedlingen. Det är olyckligt att den kompetens och de nätverk som finns upparbetade inte tas tillvara i den nya organisationen.

Vi föreslår att även kommuner ska kunna komma i fråga för att genom avtal med Arbetsförmedlingen bedriva verksamhet inom ramen för etableringsreformen.

Samhällsorientering för alla

Det är viktigt att den information som ingår i samhällsorienteringen inom etableringsreformen erbjuds alla utifrån en likabehandlingsprincip.

Vi anser att det är viktigt att så många som möjligt får kunskaper och insikter om det svenska samhället. Samhällsorientering handlar inte enbart om etablering i arbetslivet även om det är ett rimligt perspektiv för dem som är i arbetsför ålder. Generellt ger samhällsorientering bättre förståelse för det svenska samhället. På så sätt skapas ökade möjligheter till delaktighet i samhället. Vi menar att det inte finns någon anledning att utesluta yngre eller äldre som också har behov av samhällsinformation.

Vi vill också poängtera att det finns en viktig jämställdhetsaspekt med en utvidgad målgrupp. Om fler, såväl kvinnor som män, har möjlighet att få ta del av samhällsorientering kommer det att ha positiva effekter på jämställdheten.

Jobb efter utbildningsnivå

I Sverige finns cirka 400 000 utlandsfödda med någon form av eftergymnasial utbildning. Drygt 270 000 av Sveriges akademiker är födda i ett annat land. Om det är möjligt att påskynda processen för dem att få ett arbete i nivå med deras utbildning skulle samhället spara stora summor samtidigt som individernas självkänsla skulle öka. Samtidigt skulle arbetsmarknaden fungera bättre.

Fel! Okänt namn på

Utlandsfödda akademiker är i högre grad än infödda akademiker arbetslösa, arbetar deltid eller visstid och är överkvalificerade för de anställningar de har.

Efter 10–19 år i Sverige arbetar bara hälften med ett yrke som kräver eftergymnasial utbildning. Motsvarande siffra för infödda svenskar är åttio procent.

Bara 50 procent av de utlandsfödda akademikerna har fått sin utbildning bedömd av en svensk myndighet. Riksrevisionen konstaterade i sin granskning *Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?* (RiR 2011:16) att det saknas ett sammanhållet system för att ta till vara utländska akademikers kompetens och för få kompletterande utbildningsinsatser.

Risken för migranter att hamna i yrken och få inkomster som ligger under den egentliga utbildningsnivån är störst om individen är välutbildad.

Arbetsförmedlingens insatser för att hjälpa invandrade akademiker till ett arbete som motsvarar deras kompetens måste förbättras. Vi anser att invandrade akademiker ska få tillgång till studie- och yrkesvägledning. Vi anser också att det måste ske satsningar på yrkesinriktad och intensiv utbildning i svenska och snabbare bedömning av utländska examina av Högskoleverket (HSV).

Vi tror att det behövs ett system för validering av akademiska kunskaper, satsningar på kompletterande utbildningar på högskolenivå och tillgång till professionella nätverk.

För dem som har invandrat till Sverige kan validering vara en förutsättning för att tillgodoräkna sig utbildning från ett annat land och för att undersöka och verifiera hur kompetensen uppfyller svenska utbildningsnivåer eller andra uppsatta standarder. Hur vi ser på ett nationellt valideringssystem utvecklas under UO 14 Arbetsmarknad och arbetsliv.

Redan i dag bedriver Arbetsförmedlingen en rad projekt runt om i landet som riktar sig till akademiker med utländsk bakgrund. ”Korta vägen” är ett exempel på projekt som finansieras med pengar från EU:s socialfond. Arbetet riktar sig till akademiker som har studerat på utländskt universitet eller högskola i minst tre år. Syftet är att tillvarata kompetenser och korta vägen till den svenska arbetsmarknaden. I Stockholm sker verksamheten i samverkan mellan Stockholms universitet och Arbetsförmedlingen. På så sätt hamnar de personer som deltar i projektet i en akademisk miljö.

Insatser för nyanlända akademiker bör, i enlighet med projekt som ”Korta vägen”, bedrivas som reguljär verksamhet, ges permanent organisering och finansiering och utgöra en del av ordinarie mottagande och introduktion.

Vi ser tydliga tecken på hindrande omständigheter för välutbildade invandrare att ta sig fram på arbetsmarknaden, även om det finns stora skillnader inom gruppen. Att personer med akademisk utbildning inte – ens på lång sikt – får yrken i nivå med sin utbildning är inte bara ett individuellt problem utan i allra högsta grad ett problem för landets arbetsgivare och hela samhället. Varje år investeras stora resurser i Sverige för att utbilda akademiker samtidigt som det finns färdigutbildade invandrarakademiker vars förmåga och kunskaper inte kommer till användning.

Vilken orsak som ligger bakom den långsamma uppåtgående yrkesrörligheten hos en del grupper av invandrarakademiker bestämmer vilken typ av åtgärd som är mest lämplig. Är orsaken diskriminering eller arbetsgivares osäkerhet om innebörden av en utländsk utbildning är åtgärder för att ändra attityder och tillhandahålla information lämpliga. Är orsaken svårigheter att utvärdera akademiska utbildningar från vissa länder skulle åtgärder när det gäller statliga insatser inom systemet för bedömning av utländska högskoleutbildningar vara motiverade.

För att skapa en effektivare etableringsprocess kan en möjlighet vara att inrätta akademikerförmedlingar i samverkan mellan Arbetsförmedlingen och landets universitet och högskolor. Syftet är att utnyttja samhällets redan befintliga resurser på ett ändamålsmässigt och effektivt sätt, samtidigt som den invandrade akademikers behov sätts i centrum.

Nystartszoner är dyra och ineffektiva

Regeringen har lagt ett förslag om så kallade nystartszoner i statsbudgeten. EU-kommissionen har förslaget för prövning och bifalls det så blir det tidsbegränsat. Förslaget, som det hitintills har presenterats, innebär att företag i ett urval av så kallade utsatta bostadsområden får kraftigt sänkta arbetsgivaravgifter om en fjärdedel av personalen bor inom zonen.

Vi socialdemokrater tror inte på nystartszoner med nya särregler för skatter och arbetsgivaravgifter. Forskning och tidigare erfarenheter visar att nystartszoner är en dyr och ineffektiv politisk reform som på längre sikt kan leda till en mer skiktad och segregerad arbetsmarknad.

En grundläggande kritik av nystartszonerna, som också funnits i andra länder, är att det är svårt att urskilja om det genererar nya jobb eller bara leder till omflyttning av jobb. Dessutom uppkommer snedvridningar av konkurrensförhållandena mellan likartade företag som ligger inom respektive utom zonerna. Att en viss andel av de anställda ska bo inom zonen för att nedsättningen ska gälla blir också styrande för rekryteringen av arbetskraften.

Konstruktionen med nystartszoner riskerar dessutom att låsa in människor med invandrarbakgrund och jobbsökande invandrare i vissa områden där de redan bor och utgör en hög andel av de boende. Det främjar inte integrationen. Tvärtom riskerar segregationen att öka.

Nystartszoner har ända sedan 1980-talet prövats i Storbritannien, USA och Frankrike utan några överväldigande resultat ifråga om att bekämpa arbetslöshet och utanförskap.

Vi motsätter oss förslaget om nystartszoner och nedsättning av arbetsgivaravgifter på det sätt som regeringen föreslår.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 4 oktober 2013

Ylva Johansson (S)

Ann-Christin Ahlberg (S)

Patrik Björck (S)

Raimo Pärssinen (S)

Johan Andersson (S)

Kerstin Nilsson (S)

Maria Stenberg (S)