

Motion till riksdagen 2005/06:A269

av Lars Ohly m.fl. (v)

Kvinnors arbetsmarknad

1 Innehållsförteckning

1	Innehållsförteckning.....	1
2	Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3	Inledning	2
4	Klass, kön och etnicitet	3
5	Löneklyftan	3
5.1	Arbetsdelning	4
5.2	Arbetstid	4
5.3	Diskriminering	5
6	Offentlig sektor som föregångare i jämställdhetsarbetet	5
7	Förkortad arbetsdag	6
8	Tidsbegränsade anställningar	7
9	Föräldraförsäkringen	7
10	Kvinnors makt och inflytande på arbetsplatserna.....	8

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att tillsätta en utredning som får till uppgift att närmare analysera hur diskrimineringsgrunderna klass, kön och etnicitet samverkar på arbetsmarknaden och vilka förändringsstrategier som krävs för att bryta rådande maktstrukturer.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att ta initiativ till insatser som syftar till att öka efterfrågan av ”otraditionell” arbetskraft för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en lagstiftning som gör heltidsarbete till en rättighet och deltidsarbete till en möjlighet.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att årligen kalla statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare till överläggningar kring jämställdhetsarbetet.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att låta genomföra en analys över vilka konsekvenser arbetstidslagets 40-timmarsnorm har för kvinnors respektive mäns villkor på arbetsmarknaden samt normens påverkan på fördelningen av det betalda och obetalda arbetet.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att tillsvidareanställningar skall utgöra normen på arbetsmarknaden och tidsbegränsade anställningar undantag.

3 Inledning

Samhället i Sverige i dag, liksom samhällen på andra platser och i andra tider, struktureras och ordnas utifrån klass och kön. I samhället värderas och rangordnas könen olika, och detta resulterar i en orättvis fördelning av status och makt mellan kvinnor och män. Män är överordnade och kvinnor underordnade, män har stor makt och kvinnor liten. Överallt i vår vardag återspeglas denna könsmaktsordning.

Den traditionella heterosexuella kärnfamiljen är fortfarande den underliggande normen för samhällets förväntningar på individerna. Inom den ramen förväntas kvinnor och män ägna sig åt olika saker där kvinnan förväntas ta huvudansvar för hemarbete och omsorg av barn och äldre. Den här arbetsdelningen mellan könen leder till att också arbetsmarknaden är könssegregerad. Kvinnor och män finns till stor del på olika delar av arbetsmarknaden och inom olika yrken och branscher. Medan kvinnor arbetar både i offentlig och privat sektor, befinner sig män till största delen i privat sektor.

På arbetsmarknaden avgörs kvinnors villkor dessutom av maktrelationen som följer av konflikten arbete–kapital. Arbetsgivaren har ett intresse av att hålla nere löner, av att skapa flexibilitet genom att deltidsanställa och att

anställa tidsbegränsat, att motsätta sig arbetstidsförkortningar och så vidare. Allt för att kortsiktigt maximera sin egen vinst.

Det är ett tryck som läggs på samtliga löntagare på arbetsmarknaden, men styrkepositionerna inom löntagarkollektivet ser olika ut. Den maktordning som finns på grund av kön gör att arbetsgivaren kan pressa kvinnor hårdare än män. Den maktordning som finns på grund av klass gör att arbetsgivaren pressar LO-anställda hårdare än Sacoanställda, den strukturella rasismen gör att arbetsgivaren pressar ner villkoren för utlandsfödda och deras barn hårdare än inrikesfödda och deras barn.

Arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för att arbeta mot diskriminering, men det är ett ofrånkomligt faktum att även politiken måste bli bättre på att ta ett övergripande ansvar för dessa frågor.

4 Klass, kön och etnicitet

Den grupp som utsätts för flest former av diskriminering på arbetsmarknaden är invandrade kvinnor. Det gäller både kvinnor som kommit till Sverige under de senaste åren och kvinnor som varit i Sverige länge. Kvinnor i allmänhet, och invandrade kvinnor i synnerhet, fungerar som en buffert på arbetsmarknaden – inte minst i lågavlönade och lågkvalificerade arbetsuppgifter. Det finns ett stort behov av uppdatering och ytterligare kunskapsutveckling vad gäller invandrade kvinnors situation på arbetsmarknaden. Att det finns ett etniskt perspektiv på diskriminering på arbetsmarknaden vet vi. Utöver denna ”allmänkunskap” är dock kunskapen bristfällig. Vi har för lite kännedom om hur klass, kön och etnicitet samvarierar som diskriminerande eller begränsande kategorier på arbetsmarknaden. Det behövs mer kunskap, både statistik och kvalitativa studier, för att hitta förändringsstrategier som tar hänsyn till kombinationer av klass, kön och etnicitet. Regeringen bör därför tillsätta en utredning som har till uppdrag att närmare analysera hur diskrimineringsgrunderna klass, kön och etnicitet samverkar på arbetsmarknaden och vilka förändringsstrategier som krävs för att bryta rådande maktförhållanden. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5 Löneklyftan

Inkomst- och löneklyftan mellan kvinnor och män är en viktig komponent i ojämlikheten på arbetsmarknaden. I genomsnitt tjänar kvinnor 92 procent av vad männen tjänar. För att få till stånd en förändring är det viktigt att utgå från en analys som tar in samtliga aspekter av hur denna klyfta uppstår och upprätthålls. Generellt för arbetsmarknaden gäller att kvinnor underordnas. Det handlar om hur fördelningen mellan det betalda och det obetalda arbetet ser ut, om att kvinnor fortfarande har ansvaret för omsorgsarbetet – både det betalda och det obetalda. Det handlar om att kvinnors arbete värderas lägre än

Fel! Okänt namn på

mäns. Vänsterpartiet menar att det finns tre huvudförklaringar till löneklyftan mellan könen: arbetsdelning, arbetstid och diskriminering.

5.1 Arbetsdelning

Genusordningen och könsarbetsdelningen sätter sina tydliga spår i arbetslivet. Principerna om isärhållande av könen och en manlig norm påverkar både den horisontella och den vertikala könsstrukturen på arbetsmarknaden. Kvinnor och män befinner sig till stor del inom olika yrken och branscher – detta brukar benämnas som den könssegregerade arbetsmarknaden. Medan kvinnor arbetar både i offentlig och privat sektor befinner sig män till största delen i privat sektor. De yrken och branscher som domineras av män tenderar att vara högre avlönade än de kvinnodominerade, oavhängigt grad av ansvar, utbildning etc. Inom samma yrkesgrupper återfinns kvinnor i högre utsträckning på lägre befattningar, med lägre löner, medan män i större utsträckning innehar chefspositioner.

Trots att könssegregeringen på arbetsmarknaden är stark har könsuppdelningen minskat något under nittioalet. Det är kvinnorna som har breddat sina yrkesval framför allt till många mansdominerade yrken som kräver högre utbildning. Män har dock inte gjort större inbrytningar på några kvinnodominerade områden.

Det arbete som hittills bedrivits för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, med Skolverket, Högskoleverket och Arbetsmarknadsverket som viktiga aktörer, har i stor utsträckning handlat om att försöka påverka arbetstagarna till att göra otraditionella yrkesval. Vänsterpartiet menar att fokus också måste läggas på arbetsgivarna och deras ansvar. Regeringen bör därför ta initiativ till insatser som syftar till att öka arbetsmarknadens efterfrågan av ”otraditionell” arbetskraft. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5.2 Arbetstid

Totalt sett arbetar kvinnor och män lika mycket. Skillnaden är att kvinnor arbetar mer obetalt och män mer betalt. Enligt arbetskraftsundersökningen (AKU) år 2004 utfördes 125 miljoner timmar förvärvsarbete per vecka på marknaden av kvinnor och män i åldern 20–64 år. Av dessa timmar svarade kvinnor för 42 procent och män för 58 procent. Den stora klyftan mellan mäns och kvinnors löner skapas mellan 18 och 34 års ålder. Det beror till stor del på att kvinnor i stor utsträckning förvärvsarbetar deltid. Det ger i sig en lägre månadsinkomst eftersom arbetet omfattar färre timmar, men även timlönen är lägre för deltidsarbetande. Vidare är det belagt att deltidsanställda har mindre inflytande på arbetsplatserna, att de får mindre kompetensutveckling och sämre möjligheter till befordran vilket i sin tur ytterligare försämrar löneutvecklingen. Förutom lägre arbetsinkomst innebär deltidsarbetet att

ersättningen från socialförsäkringssystemen och den framtida pensionen blir lägre.

Under första kvartalet 2003 arbetade 45 procent av LO:s kvinnor och 9 procent av LO-männen deltid. Andelen deltid arbetande kvinnor är klart högre inom LO än inom TCO och Saco. Andelen deltid arbetande män är genomgående låg. Kvinnor som jobbar deltid för att hinna med det förväntade huvudansvaret för obetalt hemarbete förekommer över hela arbetsmarknaden, medan deltidarbete som beror på arbetsgivarens behov är klart vanligast inom LO-yrken. Deltidsarbetet har med andra ord både klass- och könsmärkörer. Arbetsgivare, i både privat och offentlig sektor, diskriminerar kvinnor genom att de oftare än män hänvisas till deltidarbete. Därför behövs en lagstiftning som gör att heltidsarbete blir till en rättighet och deltidarbete till en möjlighet. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

5.3 Diskriminering

Utöver de strukturella hinder som arbetsdelningen och arbetstiden utgör, återfinns löneskillnader som inte kan förklaras av arbetstider, olika erfarenheter, utbildning, ålder och liknande faktorer. Denna form av diskriminering existerar både på kollektiv och individuell nivå. Den kollektiva formen av diskriminering brukar benämnas som värderingsdiskriminering, och dess huvudfokus ligger på att kvinnodominerade och mansdominerade yrken värderas olika även om innehållet i arbetsuppgifterna är likvärdiga i form av exempelvis ansvar och krav. Arbetsvärdering är ett verktyg som kan användas för att förhindra denna typ av diskriminering. Den individuella diskrimineringen föreligger när två personer av olika kön hos samma arbetsgivare, med likvärdiga arbeten, har olika lön. Även om denna form av diskriminering inte är av samma omfattning som de övriga, utgör den ett sista led i den struktur som sanktionerar mäns överordning på arbetsmarknaden.

Viktiga verktyg för att bekämpa diskriminering är diskrimineringslagstiftningen och jämställdhetslagen. Vänsterpartiet utvecklar i andra motioner förslag till skärpningar av lagstiftningen.

6 Offentlig sektor som föregångare i jämställdhetsarbetet

Välfärdssamhället vilar på en offentligt finansierad omsorgssektor. Ofta förknipps problematiken med den könssegregerade arbetsmarknaden i den offentliga debatten, genom att man angriper den offentliga sektorn. Detta är dock en, i vissa fall avsiktlig, feltolkning. I utredningen Den könsuppdelade arbetsmarknaden (SOU 2004:43) konstaterar utredaren att Sverige ofta beskrivs som ett mycket, ibland till och med extremt, könssegregerat land i jämförelse med andra motsvarande länder. Av utredningen framgår att det inte finns fog för dessa påståenden. Skillnaderna beror helt på vad man räknar som

Fel! Okänt namn på

arbete. Inkluderas både oavlönat och avlönat arbete är skillnaderna mellan länderna tämligen små. I Sverige har vi skapat lönearbete av det som i de flesta andra länder är osynliggjort och oavlönat arbete som utförs av kvinnor – det som vi i dagligt tal benämner som offentlig sektor. I statistiken ger detta intrycket av att länder med en stor del hemarbetande kvinnor skulle vara mindre könssegregerade än länder med en låg andel hemarbetande, men så är självklart inte fallet. Kvinnors arbetskraftsdeltagande i Sverige är bland de högsta i världen. Detta faktum är viktigt att ha som grund när man talar om ”den könssegregerade arbetsmarknaden”. En omfattande, gemensamt finansierad, offentlig sektor har varit och är alltjämt avgörande för möjligheten att skapa ett jämställt samhälle. Det är till stor del kvinnors arbete som bär upp offentlig sektor som fortfarande är en grundbult för kvinnors möjlighet till egen försörjning.

Både privata och offentliga arbetsgivare har ansvar för att förhindra diskriminering och könsorättvisor. Eftersom välfärdssektorn ägs och styrs av gemensamma medel har den särskilda krav på sig att vara en föregångare i jämställdhetsarbetet. Arbetsgivarna i offentlig verksamhet är förtroendevalda och det innebär att politikens räckvidd är större än i privat sektor. För att utnämna orättvisorna mellan kvinnor och män fordras en rad insatser. Det handlar om lönesättning, anställningsvillkor, kompetensutveckling och så vidare. För att offentliga arbetsgivare ska kunna leva upp till sitt särskilda ansvar föreslår Vänsterpartiet att regeringen, årligen, bör kalla till överläggningar med statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare. Syftet är att kvalitetssäkra jämställdhetsarbetet så att kontinuerliga framsteg kan avläsas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7 Förkortad arbetsdag

Vänsterpartiet har sedan årtionden drivit frågan om en förkortning av veckoarbetstiden med målet sex timmars arbetsdag. Trots en utveckling med olika avtalslösningar som innefattar arbetstidsförkortningar framstår en förkortning av normalarbetstiden fortfarande som den modell som tar sikte på jämställdhet och på förändrade förutsättningar för en annan fördelning av det obetalda och betalda arbetet.

Den 40-timmarsnorm som finns i arbetstidslagen är föråldrad och bygger på ett hemmafruideal som inte varit verkligt sedan 1950-talet. Arbetsgivarnas makt i kombination med könsarbetsdelningen, där kvinnor förväntas ta huvudansvaret för det oavlönade arbetet, gör att kvinnor, framför allt i LO-kollektivet, tvingas avstå från att arbeta heltid. De orimliga konsekvenserna av kvinnors deltidsarbete har vi utvecklat ovan. I en motion om arbetstider tar vi upp vårt krav på en förkortning av veckoarbetstiden med målet sextimmarsdag. Utöver dessa krav föreslår Vänsterpartiet att regeringen tillsätter en utredning som närmare belyser vilka konsekvenser arbetstidslagens 40-timmarsnorm har för kvinnors respektive mäns villkor på arbetsmarknaden

samt normens påverkan på fördelningen av det betalda och obetalda arbetet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

8 Tidsbegränsade anställningar

Trygghet i anställning ger också trygghet i försörjning och bättre möjligheter till att planera framtiden. Den anställningsform som innebär den allra största otryggheten är den s.k. behovsanställningen. Arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår, kanske först samma morgon under den dag då man vill att den anställde ska arbeta. Förutom den otrygghet och ovisshet som situationen i sig ger upphov till har det visat sig att behovsanställningar i mycket liten utsträckning leder till fasta jobb. Vidare minskar behovsanställningarna antalet arbetade timmar för arbetstagaren eftersom dessa utgör ett hinder för henne att arbeta i den omfattning hon kan och önskar.

Behovsanställningar är i särklass vanligast bland LO:s kvinnor, och de fackförbund där de oftast förekommer är Handels, Fastighets, Transport, Kommunal och Hotell- och Restaurang. Bland kvinnor som invandrat från utomnordiska länder är andelen med tillfälliga anställningar nästan 50 procent. I Arbetslivsinstitutets utredning Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv konstateras att kvinnor, yngre arbetstagare och personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade när det gäller tidsbegränsade anställningar, samt att dessa får mindre kompetensutveckling, har mindre kontroll över hur arbetet utförs, har sämre hälsotillstånd och upplever större oro för sin ekonomiska situation. Frågan om anställningsform har således tydliga kopplingar till etnicitet, kön och klass.

För att nå målsättningen ”en jämställd och trygg arbetsmarknad för alla” är det av största vikt att andelen visstidsanställningar minskar. Vänsterpartiet menar att tillsvidareanställningar ska utgöra normen och tidsbegränsade anställningar undantag. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

9 Föräldraförsäkringen

Som påpekats ovan har frågan om fördelningen mellan det betalda och det obetalda arbetet avgörande betydelse för att få till stånd ett jämställt arbetsliv. Kvinnor tar ut merparten av dagarna i föräldraförsäkringen; cirka 80 procent. Det för bland annat med sig ekonomiska konsekvenser. Föräldraskapet kostar, för en tioårsperiod, 304 000 kronor för mamman och 10 000 kronor för pappan. Huvudförklaringen är att kvinnorna tar ansvaret för att familjens tids-ekvation skall gå ihop genom att arbeta deltid. Därmed subventioneras mäns lönearbete och karriärmöjligheter genom kvinnornas obetalda arbete. Hur kvinnor och män skall förmås fördela ansvar för hem och barn lika är en av de mest centrala jämställdhetsfrågorna i vår tid. Dagens utformning av föräldraförsäkringen bidrar till att återskapa och förstärka en ordning på arbets-

Fel! Okänt namn på

marknaden som försvagar och lönediskriminerar kvinnor. Systemet upprätthåller dessutom en föräldrad föreställning om vad kvinnor respektive män har för ansvar i förhållande till barn. För att komma till rätta med dagens situation behöver föräldraförsäkringen reformeras så att ett jämnt uttag mellan föräldrarna uppnås och därmed stärker ett jämställt vårdnadsansvar.

Vänsterpartiet menar att en viktig och central reform för att förändra den orättvisa fördelningen av obetalt arbete och för att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden är att införa en individuell föräldraförsäkring. Detta utvecklar vi i motionen Jämställd familjepolitik.

10 Kvinnors makt och inflytande på arbetsplatserna

I SCB:s befolkningsundersökningar kan man se tydligt, att de anställda under 1970- och 1980-talen upplevde större inflytande över olika delar av arbetslivet, till exempel arbetstempo och planering, och även vidgade möjligheter till kompetensutveckling. I början av 1990-talet inträffar ett trenderbrott. Många upplevde att de fick minskad kontroll över arbetet, när det gäller arbetstider, arbetsplanering med mera. Särskilt påtaglig är utvecklingen inom kommun- och landstingssektorn. Samtidigt uppgav en kraftigt ökande andel i alla sektorer att kraven på jobbet var för höga. Det är uppenbart att 1990-talets nedskärningar i offentlig sektor fått stora effekter på möjligheterna att påverka arbetssituationen i stort, inbegripet möjligheten att själv påverka viktiga delar. Ökningen av otrygga anställningar har varit kraftig och haft en negativ påverkan på inflytandet. Det säger sig självt att människor inte upplever samma möjligheter att påtala missförhållanden på arbetsplatsen när deras arbetssituation inte är trygg eller permanent.

Det finns slående könsskillnader i mäns och kvinnors arbetsvillkor. Bristande inflytande på arbetet har ett nära samband med sjukdomar och utslitning. Arbeten som ger liten kontroll över den egna arbetssituationen genererar stress- och belastningsskador. Höga krav utan kontroll skapar stress och ökar risken för hjärtsjukdomar. Kvinnodominerade arbetsplatser ger upphov till större ohälsa än andra. Att många arbetsplatser inom till exempel barnomsorg, äldreomsorg och sjukvården är underbemannade är en bidragande orsak till problemet. En viktig fråga är därför att öka inflytandet och arbetsplatsdemokratin, särskilt i kvinnodominerade sektorer. Offentliga verksamheter måste bli föredömen även när det gäller de anställdas möjlighet att påverka sådant som arbetstider och arbetsorganisation. Förslag kring detta finns i Vänsterpartiets motion Ett demokratiskt arbetsliv.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 30 september 2005

Lars Ohly (v)

Lars Bäckström (v)

Berit Jóhannesson (v)

Sermin Özurküt (v)

Lennart Gustavsson (v)

Alice Åström (v)

Camilla Sköld Jansson (v)