

## Motion till riksdagen

2009/10:A1

av **Josefin Brink m.fl. (v)**  
med anledning av skr. 2008/09:198

# En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet

## 1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut .....	2
3	Inledning .....	2
4	Regeringens handlingsplan .....	3
4.1	Regeringens politik – ett bakslag för jämställdheten .....	4
5	Vänsterpartiets förslag för en jämställd arbetsmarknad .....	6
5.1	Rätt till fasta jobb på heltid .....	6
5.1.1	Heltid en rättighet, deltid en möjlighet .....	6
5.1.2	Tidsbegränsade anställningar .....	7
5.2	Ett jämställt föräldraskap .....	8
5.2.1	Individualiserad föräldraförsäkring .....	8
5.2.2	Barnomsorg på obekvämt arbetstid .....	9
5.3	Jämställdhet i arbetsmiljöarbetet .....	10
5.3.1	Belastningsskador .....	10
5.3.2	Utveckla arbetsredskapen .....	11
5.3.3	Arbetsmiljö och rehabilitering .....	11
5.3.4	Översyn av arbetsmiljölagen ur ett könsperspektiv .....	12
5.4	Antidiskrimineringsarbete .....	12
5.4.1	Lönekartläggning och handlingsplaner .....	12
5.4.2	Arbetsvärdering .....	13
5.5	Jämställdhetssäkra arbetsmarknadsutbildningen .....	13
5.6	Lika villkor för företagande .....	14
5.7	Välfärdssektorn – en nyckelfaktor för ett jämställt arbetsliv .....	14

Fel! Okänt namn på

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa individualiserad föräldraförsäkring.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om återinrättande av arbetslivsforskning i institutionaliserad form.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om uppdrag till Arbetsmiljöverket och Vinnova vad gäller arbetsmiljö och arbetsredskap.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om översyn av arbetsmiljöns regelverk och tillsyn.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ändringar i diskrimineringslagen vad gäller krav på lönekartläggning.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om initiativ till utvärdering av arbetsvärderingssystem.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om certifiering av riktlinjer för arbetsvärdering.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om uppdrag till Arbetsförmedlingen vad gäller könsfördelning av arbetsmarknadsutbildning.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om fördelning av finansiellt företagsstöd.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ökad jämställdhetskunskap vid företagsrådgivning.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en nationell granskning av privatiseringar inom vård, skola och omsorg.

## 3 Inledning

Föreställningen att kvinnor och män är olika, inte bara biologiskt, utan också vad gäller praktiska, känslomässiga och intellektuella förmågor och intressen genomsyrar hela vårt samhälle. Som individuella kvinnor och män påverkar och begränsar dessa djupt rotade föreställningar oss genom hela livet. Kvinnor förväntas ta huvudansvar för både det betalda och obetalda arbetet med omsorg om barn och gamla. Förväntningarna på kvinnor både samspekar med och leder till en ojämlig och könssegregerad arbetsmarknad.

Den skeva fördelningen av betalt och obetalt arbete får stora konsekvenser för kvinnors ekonomi och självständighet. Kvinnor har lägre inkomster, eftersom de oftare än män jobbar deltid, har olika typer av visstidsanställningar och tar ut mer föräldraledighet. Det som brukar kallas dubbelarbete, att kvinnors arbetsdag inte slutar utan fortsätter i hemmet efter jobbet, leder till stress

och ohälsa. Kvinnor är oftare långvarigt sjukskrivna än män; speciellt stressrelaterade sjukdomar och svår värk drabbar kvinnor i högre grad än män.

Kvinnor har i genomsnitt lägre löner än män. Huvudorsaken är att arbetslivet är starkt könssegregerat och att de arbeten som främst utförs av kvinnor värderas lägre än de som oftast utförs av män. De yrken och branscher som domineras av män tenderar att vara högre avlönade än de kvinnodominerade, även då hänsyn tagits till graden av ansvar och utbildningsnivå. Män befinner sig dessutom oftare än kvinnor på positioner i arbetslivet som ger högre lön därför att de anses innebära mer ansvar och kräva högre kompetens. Slutligen drabbas kvinnor också av lönediskriminering, dvs. får en lägre lön än manliga kolleger endast på grund av sitt kön.

Det är dessa grundläggande strukturer och former av diskriminering som måste bekämpas på ett systematiskt och strukturellt plan om målet om en jämställd arbetsmarknad ska kunna nås.

## 4 Regeringens handlingsplan

Regeringen har presenterat en handlingsplan för jämställdhetspolitikens inriktning inom arbetsmarknads- och näringslivsområdet för de kommande åren (skr. 2008/09:198). Skrivelsen inleds med en verklighetsbeskrivning av den bristande jämställdheten i arbetslivet som Vänsterpartiet i stort delar. Regeringen konstaterar att kvinnor dominerar bland dem som har tidsbegränsade anställningar, timanställningar och deltidstjänster. Regeringen konstaterar även att kvinnors deltidarbete ofta är ofrivilligt och beror på att arbetsgivaren inte erbjuder heltidstjänster. Vidare konstaterar regeringen att kvinnor tar ett större ansvar för arbetet med hem och barn, vilket leder till att arbetsgivarna bedömer kvinnor som mer riskabla att anställa än män. Regeringen tar även upp det faktum att det främst är kvinnor, äldre makor och medelålders döttrar, som ökat sitt obetalda omsorgsarbete med äldre anhöriga och att minskningen av andelen äldre som får hjälp från hemtjänsten har lett till att högutbildade äldre i större utsträckning köper tjänster privat medan lågutbildade äldre får förlita sig på anhörigas hjälpinsatser.

Skrivelsen saknar, trots den inledande verklighetsbeskrivningen, konkreta satsningar och reformer som på allvar kan leda till förändringar när det gäller ojämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet. Bortsett från en del mindre satsningar i projektform hänvisar regeringen i stället huvudsakligen till redan genomförda reformer: jobbskatteavdraget, hushållsnära tjänster, jämställdhetsbonus, inskränkningar i rätten att deltidstämpla samt privatisering av vård- och omsorgssektorn, som framkomliga vägar för att lösa problemen.

Fel! Okänt namn

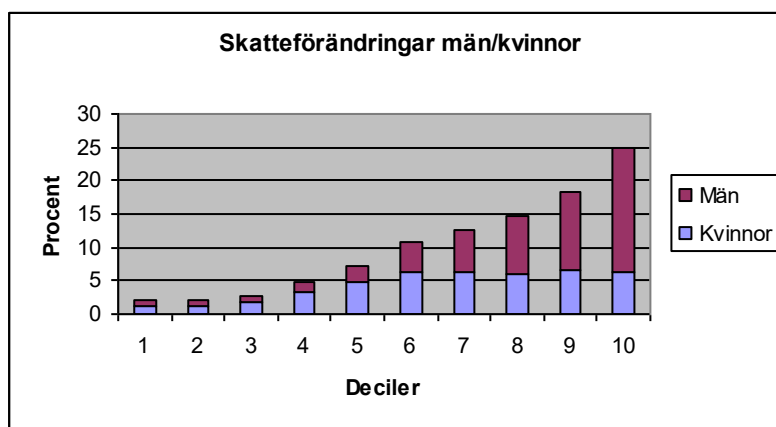
## 4.1 Regeringens politik – ett bakslag för jämställdheten

De reformer regeringen framhåller som satsningar för jämställdhet kan i bästa fall beskrivas som meningslösa. I flera fall har de i själva verket bidragit till ökade klyftor mellan kvinnor och män.

Några av de största reformerna regeringen genomfört sedan valet 2006 är försäkringarna av arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen och föräldraförsäkringen. I teorin är det könsneutrala reformer, men i praktiken har konsekvensen blivit ökade klyftor mellan kvinnor och män.

Regeringens nedmontering av trygghetssystemen har finansierat historiskt stora skattesänkningar. Och eftersom män har högre inkomster och större förmögenheter än kvinnor har dessa tillfallit män i högre grad än kvinnor. Diagrammet nedan visar på hur skattesänkningarna fördelat sig mellan hög- och låginkomsttagare samt mellan kvinnor och män.

### Fördelningseffekter av regeringens samtliga skatteförändringar

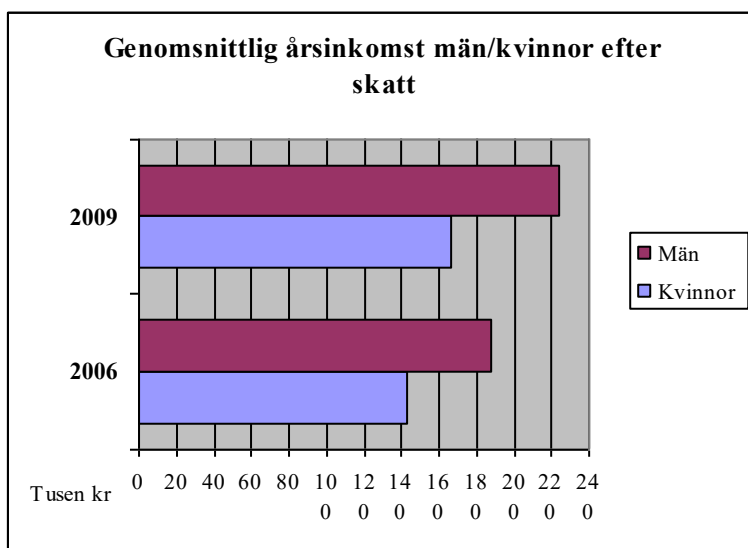


Källa: Riksdagens utredningstjänst, dnr 2008:1 524.

Även innan vi räknar med effekterna av sänkt föräldrapenning, sjukpenning och a-kassa är det alltså tydligt att en stor omfördelning av pengar har skett från fattiga till rika, och från kvinnor till män.

Tittar vi på de totala inkomstförändringarna blir bilden ännu tydligare. Mellan 2006 och 2009 har gapet mellan kvinnors och mäns genomsnittsinkomster ökat med 12 800 kr om året, eller 1 066 kronor i månaden.

I diagrammet nedan syns tydligt hur glappet mellan mäns och kvinnors inkomster ökat på bara tre år.



År 2006 var den genomsnittliga nettoinkomsten för kvinnor efter skatt 143 000 kr per år och för män 188 100 kr per år. År 2009 beräknas den genomsnittliga nettoinkomsten för kvinnor uppgå till 166 300 kr per år och för män 224 200 kr per år. Källa: Riksdagens utredningstjänst, dnr 2009:810.

De ökade inkomstskillnaderna beror inte på några förändringar i löneutvecklingen. Tvärtom visar Medlingsinstitutets statistik att timlöneskillnaden mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden som helhet minskat något under perioden. Skillnaden kan inte heller förklaras genom förändringar i andelen heltidsarbetslösa kvinnor respektive män. Tvärtom har den snabbt stigande arbetslösheten hittills drabbat män i högre grad än kvinnor, enligt SCB:s senaste Arbetskraftsundersökning.

I stället är det regeringens försämringar av arbetslöshets-, sjuk- och föräldraförsäkringarna som förklarar de ökande inkomstklyftorna mellan könen. Gruppen kvinnor har drabbats hårdare av lägre ersättningsnivåer och strängare villkor för ersättning, eftersom de oftare än gruppen män är visstidsanställda, deltidsarbetande, föräldralediga, långtidssjukskrivna och ensamstående med försörjningsansvar för barn. På dessa underliggande strukturella problem har regeringen inga konkreta förslag till lösningar.

Regeringen försöker i jämställdhetsbilagan till statsbudgeten för 2010 argumentera för att de reformer som orsakat de ökade klyftorna i själva verket utgör lösningarna på de underliggande strukturella problemen. I budgetpropositionen skriver regeringen exempelvis att ”jobbskatteavdraget kan få större relativ betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter att gå från deltids- till heltidsarbete”.

Det faktum att kvinnor i betydligt högre grad än män är hänvisade till otrygga visstidsanställningar och deltidstjänster, samt utför dubbelt så mycket oavlönat hushållsarbete som män, kokas alltså ned till att det råder brist på ”drivkrafter” hos kvinnorna själva att i stället förvärvsarbete på heltid.

Det är en minst sagt grov förenkling av de komplexa ekonomiska, sociala och kulturella strukturer som bär upp den könssegregerade arbets- och in-

**Fel! Okänt namn på**

komstfördelningen. Om regeringens jämställdhetspolitik utgår från en genuin tilltro till den sortens förklaringar eller om de ska tolkas som ett försök att rättfärdiga en politik med helt andra syften kan vi bara spekulera i. Vad som säkert kan konstateras är att regeringens politik hittills lett till kraftigt ökade inkomstklyftor mellan kvinnor och män och att inga av de underliggande strukturella problemen kommit närmare en lösning.

## 5 Vänsterpartiets förslag för en jämställd arbetsmarknad

Vänsterpartiets politik genomsyras av ambitionen att förändra de strukturer på arbetsmarknaden och i samhällsekonomin som upprätthåller den ojämlika arbets- och inkomstfördelningen mellan kvinnor och män. Vi föreslår här ett antal strategiska och kvalitativa förslag som skapar bättre förutsättningar för både kvinnor och män att både arbeta och vara föräldrar på lika villkor.

### 5.1 Rätt till fasta jobb på heltid

#### 5.1.1 Heltid en rättighet, deltid en möjlighet

I alla sektorer och yrken arbetar kvinnor deltid i större utsträckning än män. Närmare fyra av tio kvinnor arbetar deltid (SCB 2008). Anledningen är dels arbetsmarknadsskäl, dvs. att arbetsgivaren endast erbjuder deltidsanställning, dels att kvinnor av olika anledningar väljer att inte jobba heltid. Det valet har förstås många orsaker, men de vanligaste skälen är att omsorgen om barn och andra familjemedlemmar inte medger heltidsarbete eller att arbetet är så slit-samt att heltidsarbete helt enkelt inte är möjligt. I ett jämställt samhälle hade rimligen dessa skäl gällt i lika hög grad för män. Men så är alltså inte fallet. Kvinnors deltidsarbete är ett typiskt exempel på ett strukturellt problem, som ständigt återskapas, eftersom både arbetslivet och vardagslivet är organiserat utifrån att kvinnor jobbar deltid.

Deltidsarbete innebär en rad nackdelar. Månadsinkomsten blir lägre eftersom arbetet omfattar färre timmar. Men statistiken visar också att timlönen är lägre för deltidsarbetande. Vidare har deltidsanställda mindre inflytande på arbetsplatserna, får mindre kompetensutveckling och har sämre möjligheter till befördran, vilket ytterligare försämrar löneutvecklingen. Dessutom blir ersättningarna från socialförsäkringssystemen och den framtida pensionen lägre. Deltidsarbetet har tydliga köns- och klassaspekter- samt etniska aspekter, vilket bidrar till att återskapa övergripande maktstrukturer på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Det är därför av stor vikt att förändringar genomförs som minskar alla former av deltidarbete om vi vill skapa förutsättningar för ett jämställt, icke-diskriminerande och demokratiskt arbetsliv.

För att lösa problemet med deltidarbete av arbetsmarknadsskäl är vi beredda att lagstifta om rätt till heltid om inte arbetsmarknadens parter lyckas lösa problemet avtalsvägen. En sådan reform skulle tvinga många arbetsgivare att strukturera om sin verksamhet, så att den bygger på heltider i stället för deltid. Så är redan de allra flesta manligt dominerade branscher och arbetsplatser strukturerade, och det är hög tid att så också blir fallet i kvinnodominerade branscher.

Vår målsättning är att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden, dvs. att ingen ska tvingas arbeta mindre än hon eller han kan och vill. Däremot ska det finnas en möjlighet att komma överens om deltidarbete om det finns särskilda skäl för det. Syftet med att lagstifta om rätt till heltid är att ge kvinnor lika möjligheter i arbetslivet som män. Lagen om anställningsskydd bör kompletteras med en regel om att alla anställningar som huvudregel ska vara på heltid. Anställningar på deltid ska kunna ingås om det finns särskilda skäl och vara reglerade mellan parterna på arbetsmarknaden.

### 5.1.2 Tidsbegränsade anställningar

Vid sidan av deltid är osäkra visstidsanställningar ett problem som i synnerhet drabbar kvinnor. Bland samtliga kvinnor på arbetsmarknaden har 18 % tidsbegränsade anställningar jämfört med 13 % av männen. Det är framför allt i kvinnodominerade LO-yrken de otrygga anställningarna har blivit vanliga. Hela 42 % av alla kvinnor under 25 år inom LO-yrken hade otrygga anställningar 2008 (*Anställningsformer 2008*, LO 2009).

Den allra otryggaste anställningen är timanställning utan schemalagd arbetstid eller så kallade behovsanställningar. Dessa anställningar kan snarast beskrivas som ett slags daglönesystem, där den anställde inte är garanterad någonting annat än att bli tillfrågad om att hoppa in när arbetsgivaren behöver en extra person. Möjligheten att planera sin tillvaro och sin ekonomi är i det närmaste obefintlig. År 2005 hade så många som 16 % av kvinnorna under 25 i LO-yrken en behovsanställning. För åldersgruppen 25–29 var andelen 12 %. Det är alltså tveksamt att utmåla behovsanställningar som övergående ungdomsjobb, som senare leder till fasta jobb. Snarare handlar det om att vissa branscher tenderar att vara organiserade utifrån denna typ av lösa anställningsformer och att det framför allt är kvinnor i LO-yrken som fastnar i dem långt upp i åldrarna. Behovsanställningar är en starkt bidragande orsak till kvinnors lägre arbetstidsmått och överrepresentation bland deltidsarbetslösa.

Att sakna anställningstrygghet ökar också utsattheten på själva arbetsplatsen och gör det svårare att ställa krav och sätta gränser. Beroendeställningen till arbetsgivaren är extrem. Sambandet mellan anställningsform och facklig anslutningsgrad är också påfallande. Den fackliga anslutningsgraden bland visstidsanställda är endast 53,1 %, jämfört med 79,1 % bland tillsvidareanställda. Det innebär att de anställdas inflytande i de branscher och på de arbetsplatser där de otrygga anställningarna är många, är kraftigt begränsat.

För att nå målsättningen om 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 an-

**Fel! Okänt namn på**

ställningar undantag på den svenska arbetsmarknaden. Vi vill stärka rätten till fast anställning genom förbättringar av lagen om anställningsskydd. Vi tycker också att det ska löna sig för arbetsgivare att erbjuda trygga anställningsvillkor. Därför vill vi differentiera arbetsgivaravgiften, så att det är dyrare med visstidsanställning och billigare med tillsvidareanställning. Vi utvecklar dessa krav närmare i motion 2009/10:A211 Arbetsrätt.

## 5.2 Ett jämställt föräldraskap

Förändringar på arbetsmarknaden kan inte enskilt lösa problemen med kvinnors deltidsarbete och sämre löner och arbetsvillkor. Fördelningen mellan det betalda och det obetalda arbetet har en avgörande betydelse för att få till stånd ett jämställt arbetsliv.

Det är väl belagt att en av huvudorsakerna till att kvinnor väljs bort, erbjuds lägre löner och sämre utvecklingsmöjligheter i arbetslivet är att kvinnor statistiskt sett är föräldralediga betydligt längre än män; kvinnor tar ut ca 79 % av dagarna i föräldraförsäkringen.

Under åren efter föräldraledigheten jobbar kvinnor dessutom deltid i betydligt högre grad än män. Män med små barn arbetar tvärtom mer övertid än män utan barn. Det är alltså under föräldraledigheten som den arbetsfördelning etableras som innebär att kvinnor avstår från förvärvsarbete till förmån för oavlönat hushållarbete.

På arbetsmarknaden är denna arbetsfördelning institutionaliserad genom att de branscher och yrken där många kvinnor arbetar ofta struktureras utifrån deltidstjänster och tidsbegränsade anställningar. De fasta heltidstjänsterna dominerar däremot stort i mansdominerade branscher och yrken. Alldeles oavsett yrke och bransch utgör kvinnor dessutom statistiskt sett en sämre investering än män, vilket leder till att män har en fördel vid anställning, lönesättning och befordran.

Alla riksdagspartier är överens om att föräldraansvaret måste fördelas jämnare mellan kvinnor och män om arbetslivet ska kunna bli jämställt. Men de metoder som hittills använts har haft väldigt liten effekt. Pappamånader och attitydpåverkansprojekt har lett till högst marginella förändringar i fördelningen av föräldraledigheten. Enligt TCO:s pappaindex kommer det med den nuvarande takten att ta 50 år innan kvinnor och män delar lika på föräldraledigheten.

Regeringens s.k. jämställdhetsbonus som infördes 1 juli 2008 har hittills haft en minst sagt obetydlig effekt. Sedan den infördes har 26 personer ansökt om bonusen, och sex personer har fått ansökan beviljad. Att administrera utbetalningarna kostade dock 6 miljoner kronor.

### 5.2.1 Individualiserad föräldraförsäkring

Vänsterpartiet menar att det är dags att reformera föräldraförsäkringen. Vi vill att föräldraledigheten görs individuell, så att barnets föräldrar får var sin del som inte kan överlåtas på den andre. Fördelarna med en sådan reform är flera;



barn får bättre möjlighet att knyta an till båda sina föräldrar, och föräldrarna slipper förhandla och bråka om fördelningen av föräldraledigheten med varandra och med sina arbetsgivare.

I detta sammanhang är dock den viktigaste effekten att oddsen på arbetsmarknaden jämnas ut. Om det blir en självklarhet att både kvinnor och män är föräldrar och att det innebär mer av frånvaro för både kvinnor och män under småbarnsåren måste arbetslivet omstruktureras för att anpassas till det förhållandet. Det blir inte längre relevant att diskriminera kvinnor på grund av "risken" att de skaffar barn och blir borta långa perioder, eftersom denna "risk" i lika hög grad gäller för män. Det underförstådda antagandet hos många arbetsgivare – att män inte tar ut föräldraledighet, som enligt ett flertal studier upplevs som ett hinder för män att göra det – skulle inte längre vara aktuellt. En individualisering av föräldraförsäkringen skulle kort sagt göra föräldraansvaret till norm för alla vuxna oavsett kön.

Självklart måste en individualiserad föräldraförsäkring utformas så att barn till ensamstående föräldrar inte missgynnas. Finns bara en vårdnadshavare måste denna naturligtvis kunna ta ut hela ledigheten. Vi anser också att barn ska kunna ha fler än två vårdnadshavare, och föräldraförsäkringen måste även anpassas till sådana familjers behov. Den vanligaste familjekonstellationen i dag är dock två vårdnadshavare av olika kön, så den normerande verkan av en individualisering av föräldraförsäkringen skulle vara betydande. Vad som här anförs om att införa individualiserad föräldraförsäkring bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vi utvecklar våra förslag i motion 2009/10:Sf318 Individualiserad föräldraförsäkring.

### 5.2.2 Barnomsorg på obekvämt arbetstid

Vänsterpartiet har länge drivit frågan att kommunerna ska vara skyldiga att anordna barnomsorg även på obekvämt arbetstid. Allt högre krav på service dygnet runt sju dagar i veckan betyder att allt fler jobb måste utföras utanför kontorstid. Allra mest har arbetstidens förläggning ändrats för LO-medlemmarna, av vilka hälften av kvinnorna och en tredjedel av männen har obekvämt eller oregelbunden arbetstid.

Trots det har antalet kommuner som anordnar barnomsorg på obekvämt arbetstid minskat från 150 år 2003 till 130 år 2008. Flera kommuner har också signalerat att barnomsorg på obekvämt arbetstid kommer att dras in på grund av krisen, eftersom det inte är obligatoriskt att erbjuda det. Den kommunala barnomsorgen är alltså illa anpassad till de behov dagens föräldrar har. Anmärkningsvärt nog går regeringen i sitt förslag till ny skollag i helt fel riktning och slår fast att förskola inte behöver erbjudas under kvällar, nätter, veckoslut eller i samband med större helger.

Möjligheten att ordna barnomsorg på egen hand på kvällar, nätter och helger är begränsad för dem som saknar familjemedlemmar eller andra anhöriga som kan axla det ansvaret. Sveriges Yrkesmusikerförbund, vars medlemmar i stort sett är hänvisade till kvällsarbete, har räknat ut vad det skulle kosta att köpa barnomsorg sju timmar per kväll fyra kvällar i veckan från ett privat

## Fel! Okänt namn på

företag. Efter den skattereduktion som får göras för ”hushållsnära tjänster” blir kostnaden drygt 30 000 kr i månaden. Om en person i stället anställs direkt av familjen blir kostnaden ca 17 500 kronor i månaden. Det ska jämföras med att maxtaxan i den kommunala barnomsorgen är 1 260 kr i månaden. Det betyder en mellanskillnad på 16 000–28 000 kr. Det säger sig självt att inga ensamstående föräldrar, och ytterst få föräldrapar, har råd att betala sådana summor.

En annan konsekvens av bristen på barnomsorg utanför kontorstid är att arbetssökande föräldrar riskerar att hamna i en helt orimlig situation om de erbjuds jobb med obekväma arbetstider. Regelverket i a-kassan tar nämligen ingen hänsyn till om kommunen erbjuder barnomsorg utanför kontorstid. Tackar man nej till ett anvisat jobb därför att det inte går att ordna barntillsynen riskerar man ändå att förlora sin a-kassa. Det finns ensamstående föräldrar som drabbats av indragen a-kasseersättning av det skälet. Det är naturligtvis fullkomligt oacceptabelt att föräldrar och barn ska straffas ekonomiskt för att de råkar bo i en kommun som inte erbjuder barnomsorg när den behövs.

Ska vi nå målen om likvärdiga villkor för alla barn, jämställdhet i arbetslivet och allas rätt till egen försörjning måste barn med föräldrar som arbetar utanför kontorstid garanteras rätten till subventionerad och kvalificerad barnomsorg. Vi vill därför att alla kommuner enligt lag ska vara skyldiga att erbjuda barnomsorg på obekväma arbetstid – kvällar, nätter och helger. Det är det enda sättet att garantera att alla får möjlighet att utnyttja den rätt till barnomsorg som alla som arbetar dagtid tar för given. Kravet på barnomsorg på obekväma arbetstid utvecklas i motion 2009/10:Ub359 Förskolan.

## 5.3 Jämställdhet i arbetsmiljöarbetet

### 5.3.1 Belastningsskador

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. Men det går inte att peka ut en enskild orsak till att kvinnor i högre grad drabbas av belastningsskador och dessutom blir mycket sjukare än män (se Work-related musculoskeletal disorders – exposure assessment and gender aspects, Catarina Nordander, 2004). Ofta är det svårt att jämföra kvinnors och mäns arbete eftersom det är vanligt att de utför olika arbetsuppgifter trots samma titel. Det är också vanligare att männen avancerar till andra arbetsuppgifter efter ett par år medan kvinnorna blir kvar. Dessutom blir den fysiska belastningen för kvinnor större vid kroppsarbete då de oftast har mindre muskelmassa än män. Att kvinnor i stor utsträckning dubbelarbetar genom att ta det största ansvaret för hem och barn kan vara en annan bidragande orsak. Kvinnor får helt enkelt inte samma chans till återhämtning på sin fritid som män. En del av lösningen på problemet ligger således i en omfördelning av ansvaret för det obetalda hemarbetet.

Men att kvinnor drabbas av belastningsskador i högre utsträckning än män är också ett arbetsorganisatoriskt problem som kan och ska åtgärdas i arbets-

livet. AFA Försäkring har 2007 anslagit 14 miljoner kronor till sex forskningsprojekt inom ramen för FoU-programmet ”Kvinnors arbetsmiljö inom industrin”. Syftet är att de sex projekten ska bidra till ett genusperspektiv på belastningsskador och andra arbetsskador inom industrin. Detta är viktig forskning som dessvärre är eftersatt, och därför är det lovvärt att AFA Försäkring har anslagit medel till projekten.

Vänsterpartiet anser dock att det behövs en samlad och systematisk arbetslivsforskning med uppdrag att bedriva tillämpad forskning om exempelvis arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv.

Sedan regeringen lade ned Arbetslivsinstitutet saknas denna samlade forskning med tydlig koppling till arbetslivet. Vänsterpartiet anser att den tillämpade arbetslivsforskningen måste återinrättas i institutionaliserad form. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### 5.3.2 Utveckla arbetsredskapen

En orsak till kvinnors högre risk att drabbas av belastningsskador är att arbetsredskapen ofta är utformade för att passa en genomsnittlig man, vilket ökar risken för belastningsskador hos kvinnor. Detta är aspekter av problemet med den könssegregerade arbetsmarknaden och kvinnors överrepresentation när det gäller arbetsrelaterad ohälsa som uppmärksammas i alltför liten grad. För att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden och nå målet om en arbetsmarknad där män och kvinnor har samma villkor och möjligheter bör därför den fysiska arbetsmiljön ses över ur ett könsperspektiv. Inventeringsarbetet bör vara direkt kopplat till praktisk tillämpning och utveckling av mer flexibla och anpassningsbara arbetsredskap och hjälpmedel.

Vänsterpartiet föreslår att regeringen ger ett uppdrag till Arbetsmiljöverket och Vinnova att tillsammans inventera arbetsmiljön och utveckla arbetsredskap med avseende på kön. Uppdraget bör formuleras i samverkan med myndigheterna och kan avgränsas till ett antal utvalda typarbetsplatser, t.ex. inom industrin, i syfte att få fram användbara lösningar som kan appliceras på hela arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### 5.3.3 Arbetsmiljö och rehabilitering

Regeringen har systematiskt urholkat arbetsgivarnas ansvar för arbetsplatsinriktad rehabilitering, som föreskrivs i arbetsmiljölagen. Vidare har regeringen urholkat anställningsskyddet för sjukskrivna och arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar genom att arbetsförmågan efter sex månader ska prövas mot hela arbetsmarknaden. Dessutom har regeringen gjort stora besparingar på det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Vänsterpartiet anser att det krävs en skärpning av arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och arbetsplatsinriktad rehabilitering. Arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar måste dessutom kopplas till ekonomiska sanktioner.

För att sjukförsäkringen ska förbättras krävs stora satsningar på medicinsk rehabilitering med genusmedvetenhet inom ramen för den gemensamt finansierade sjukvården och satsningar på arbetslivsinriktad rehabilitering. Rehabi-

**Fel! Okänt namn på**

litering och habilitering är en investering i folkhälsan som kan göra människor friskare och därmed korta sjukskrivningsperioderna. En sammantagen bild av Vänsterpartiets förslag vad gäller rehabilitering utvecklas i motion 2009/10:A209 En ny rehabiliteringsstrategi.

### **5.3.4 Översyn av arbetsmiljölagen ur ett könsperspektiv**

Arbetslivet har förändrats sedan arbetsmiljölagen kom till på 1970-talet. Allt färre arbetar i tillverkningsindustrin och allt fler arbetar inom privat och offentlig tjänstesektor. Inom tjänsteyrken där kvinnor dominerar, som vård, omsorg, handel och kontorservice, innebär psykosociala faktorer som relationer till andra människor, kunder och vårdtagare arbetsmiljöpåfrestningar på liknande sätt som brister i den fysiska arbetsmiljön.

Enligt Statistiska centralbyrån har problemen med hot och våld i arbetslivet ökat de senaste 20 åren. Av arbetsolyckorna 2008 uppgick antalet anmälningar på grund av hot och våld till 2 044 stycken. 760 av anmälningarna kom från män och 1 284 från kvinnor. De flesta anmälningarna kom från kvinnor som arbetar inom äldre- och handikappomsorg, vård och omsorg samt finansiell verksamhet. Andra sektorer som är särskilt utsatta sektorer är socialtjänsten, handeln, transporter och offentlig förvaltning.

Arbetsmiljölagen är inte utformad för att täcka in den typen av arbetsmiljöproblem i tillräcklig grad, vilket i praktiken innebär att kvinnors arbetsmiljö har sämre skydd i lagen än mäns. Arbetsmiljöjuristen Maria Steinberg menar mot denna bakgrund att arbetsmiljölagen är sexistisk. Vänsterpartiet anser att denna brist måste rättas till. Det är hög tid att genomföra en total översyn av det juridiska regelverket och tillsynen av arbetsmiljön utifrån ett könsperspektiv. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## **5.4 Antidiskrimineringsarbete**

### **5.4.1 Lönekartläggning och handlingsplaner**

Löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras av arbetstider, utbildning, ålder och liknande faktorer är ett uttryck för diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet. Individuell lönediskriminering är när två personer med olika kön hos samma arbetsgivare och med likvärdiga arbeten har olika lön. Den kollektiva diskrimineringen brukar benämnas värdediskriminering och innebär att kvinnodominerade och mansdominerade yrken värderas olika även om innehållet i arbetsuppgifterna är likvärdiga.

Jämställdhetslagen, som numera ingår i en samlad antidiskrimineringslag, är ett politiskt styrmedel, där kraven på att kartlägga och åtgärda löneskillnader som beror på kön lett till påvisbara resultat. Den borgerliga regeringen urholkade dock jämställdhetslagen i samband med att den samlade diskrimineringslagstiftningen antogs 2008. Numera behöver lönekartläggning bara genomföras vart tredje år. Tidigare var kravet att lönekartläggning ska genomföras varje år i samband med den årliga lönerevisionen. Vidare utvidgade regeringen den krets av företag som är undantagna från kravet att genomföra

lönekartläggning och upprätta handlingsplan för jämställda löner från företag med färre än tio anställda till företag med färre än 25 anställda. Det betyder i praktiken att ca 1,1 miljoner anställda inte längre omfattas av lagens krav på systematiskt jämställdhetsarbete.

Någon utvärdering av konsekvenserna av denna urholkning av det systematiska arbetet med att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader har ännu inte genomförts. Vänsterpartiet anser dock att de farhågor ett stort antal remissinstanser, bl.a. JämO och ett antal fackliga organisationer, framförde inför lagändringen är både rimliga och trovärdiga. Kraven i diskrimineringslagen bör ändras så att lönekartläggningar ska genomföras varje år i samband med den ordinarie lönerevisionen och att alla företag med fler än tio anställda ska omfattas av lagens krav. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

#### 5.4.2 Arbetsvärdering

För att bedöma om två arbeten är likvärdiga i diskrimineringslagens mening finns flera olika system för arbetsvärdering. Förutom Diskrimineringsombudsmannen (tidigare JämO) har privata företag lanserat arbetsvärderingssystem som används som redskap i jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna. Ett problem är att någon systematisk kvalitetssäkring av de olika arbetsvärderingssystemen inte har gjorts. Detta gör det svårt att bedöma i vilken grad de är effektiva och uppfyller syftet att identifiera osakliga löneskillnader i diskrimineringslagens mening. Vänsterpartiet menar därför att det är dags att utvärdera de arbetsvärderingssystem som används på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen bör ta initiativ till en sådan utvärdering. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vidare bör de riktlinjer för arbetsvärdering som lever upp till diskrimineringslagstiftningens krav certifieras. Diskrimineringsombudsmannen kan förslagsvis bli tillsynsmyndighet över denna certifiering. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### 5.5 Jämställdhetssäkra arbetsmarknadsutbildningen

Arbetsförmedlingen har ett viktigt uppdrag att erbjuda det stöd och de insatser som arbetssökande behöver för att kunna hitta en plats på arbetsmarknaden. Det är angeläget att män och kvinnor har samma tillgång till Arbetsförmedlingens tjänster och program. I vissa avseenden ser det inte ut så i dag.

Enligt en promemoria från Statskontoret minskade andelen kvinnor som deltar i arbetsmarknadsutbildning mellan 1998 och 2005. Arbetssökande kvinnor har också lägre sannolikhet än män att anvisas till arbetsmarknadsutbildning (Statskontoret pm 2007/7-5, Styrning av arbetsmarknadsutbildning – Utgångspunkter, erfarenheter och slutsatser).

Vecka 37 år 2009 var 3 381 män i arbetsmarknadsutbildning jämfört med 1 049 kvinnor. Arbetsmarknadsutbildningens efterfrågestyrning och det s.k. 70 %-målet, dvs. att 70 % av deltagarna ska ha arbete senast 90 dagar efter

**Fel! Okänt namn på**

avslutad utbildning, verkar även ha hämmat arbetet med att bryta de könsbundna yrkesvalen. Eftersom arbetsmarknadsutbildningen i första hand riktar sig till mansdominerade yrken har arbetsmarknadsutbildningen i praktiken blivit en angelägenhet för män (Statskontoret, pm 2007/7-5, Styrning av arbetsmarknadsutbildning – Utgångspunkter, erfarenheter och slutsatser). Vänsterpartiet anser att det är oacceptabelt att tillgången till arbetsmarknadsutbildningar är så ojämnt fördelad mellan kvinnor och män. Arbetsförmedlingen bör därför ges i uppdrag att se över kvinnors respektive mäns tillgång till arbetsmarknadsutbildning och genomföra de förändringar som krävs för att nå en jämn könsfördelning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 5.6 Lika villkor för företagande

I slutet av 2007 presenterade Nutek statistik över hur statligt beviljade företagsstöd fördelade sig mellan kvinnor och män, ”Utfall och styrning av statliga insatser för kapitalförsörjning ur ett könsperspektiv”. En av flera slutsatser som redovisas är att kvinnor i betydligt mindre utsträckning än män är mottagare av statligt finansiellt stöd till företag. Det är bara i ett sammanhang som kvinnor blivit föremål för större insatser än män, och det gäller Almis mikrolån. Där stod kvinnor för 52 % av de beviljade stödinsatserna. Av andra statliga aktörers stödinsatser, t.ex. Vinnova, regionalt investeringsstöd och regional såddfinansiering, gick enbart 7, 8 respektive 11 % av det totala stödbeloppet till kvinnor. En annan viktig slutsats är att andelen kvinnor varierar kraftigt som mottagare av olika typer av finansiellt stöd, kanske främst när det gäller forskning och utveckling samt insatser i tidiga skeden. När utvärderingar görs ska man naturligtvis beakta att kvinnor är i minoritet bland företagarna. Variationen kan också vara stor mellan olika branscher. Ändå är det uppenbart att det behövs en översyn av hur styrningen av insatserna för kapitalförsörjningen fungerar, så att kvinnliga företagare inte diskrimineras.

För att få till stånd en mer jämn fördelning av det statliga finansiella företagsstödet anser vi att verksamheter som är kvinnodominerade bör uppmärksammas och speciell information riktas mot de branscher där många kvinnliga företagare finns. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vidare tycker vi att alla som jobbar med företagsrådgivning eller annat gentemot företag bör genomgå en jämställdhetsutbildning. Denna utbildning ska vara obligatorisk i verksamheter som stöder småföretag med statliga pengar och erbjudas i övrig verksamhet där man jobbar direkt mot småföretag. Det kan även gälla den privata sektorn. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 5.7 Velfärdssektorn – en nyckelfaktor för ett jämställt arbetsliv

Att lönerna måste höjas i kvinnodominerade yrken håller de allra flesta med om. Men när frågan om hur det ska gå till och vad det ska få kosta kommer upp blir det ofta ganska tyst. Den modell för lönesättning vi har i Sverige med centrala kollektivavtal gör att det i hög grad är en fråga om maktrelationer mellan parterna och prioriteringar inom den fackliga rörelsen som avgör hur lönerna blir.

Det innebär inte att det inte går att påverka löneutvecklingen genom politiska beslut. Våra förslag om individualiserad föräldraförsäkring, rätt till fast jobb på heltid och rätt till barnomsorg på obekvämlig arbetstid är exempel på politiska reformer som påverkar förutsättningarna att förhandla fram bättre löner i kvinnodominerade yrken i såväl privat som offentlig sektor. Hårdare krav på systematiskt jämställdhetsarbete enligt diskrimineringslagstiftningen och effektiv tillsyn kan förbättra det konkreta utfallet på arbetsplatserna.

Men det behövs också en strategi för större löneutrymme i den skattefinansierade sektorn, där hälften av alla kvinnor arbetar. Och det finns inga genvägar till bättre löner för de som utför vård-, utbildnings- och omsorgsarbete. Det behövs mer resurser. Vänsterpartiet anser att det är en nödvändighet om vi ska nå målet om jämställda villkor i arbetslivet att dessa resurser verkligen avsätts och kommer de underbetalda kvinnorna i velfärdssektorn till del.

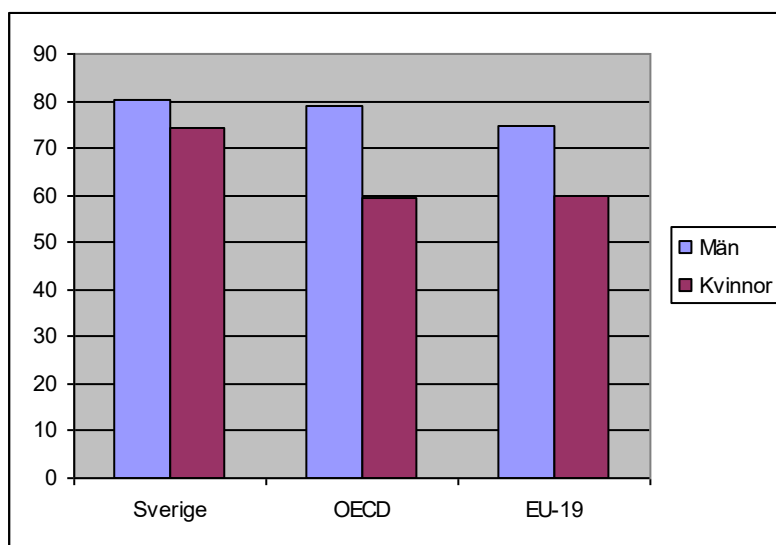
Den politik som den borgerliga regeringen för, där minskade skatteintäkter är det allt överskuggande målet och resurserna till velfärdssektorn därmed stadigt minskar, går på tvärs mot den målsättningen. Det är helt enkelt inte möjligt att minska den offentliga sektorns andel av ekonomin i den takt och omfattning som skett de senaste tre åren och samtidigt skapa ett större löneutrymme i vården, skolan och omsorgen. Den borgerliga regeringen bedriver i praktiken en politik för stadigt mindre löneutrymme i velfärdssektorn, som endera innebär färre anställda eller sjunkande faktiska och relativa löner eller bådadera.

Detta övergripande trovärdighetsproblem för borgerligheten när det gäller frågan om de låga lönenivåerna i velfärdssektorn har skapat ett behov av att utmåla det faktum att den offentliga sektorn är just offentlig, dvs. skattefinansierad och drivs utan vinstkrav som boven i dramat. Begreppet kvinnofälla har använts flitigt av borgerliga politiker om den barnomsorg, fritidsverksamhet, omvårdnad och äldreomsorg som bedrivs som avlönat arbete inom kommuner och landsting. Det är en ohållbar argumentation.

I samhällen som inte byggt ut en gemensamt finansierad velfärdssektor utförs just dessa arbetsuppgifter framför allt av kvinnor, men då som oavlönat arbete i hemmet. Så var också fallet i Sverige före utbyggnaden av den offentliga velfärdssektorn. Att detta traditionellt oavlönade kvinnoarbete omvandlats till professionellt arbete är i själva verket en nyckelorsak till att kvinnor i Sverige i betydligt högre grad än i många andra i övrigt jämförbara länder förvärvsarbetar och har en egen inkomst. I själva verket är det därför när de gemensamt finansierade velfärdstjänsterna *skärs ned* som vård- och omsorgsarbete riskerar att bli en kvinnofälla.

Fel! Okänt namn på

**Diagram 1. Mäns och kvinnors förvärvsfrekvens i Sverige, OECD och EU-19 2008**



Källa: OECD, 2008.

Kommunerna drabbas hårt av sjunkande skatteintäkter när arbetslösheten nu stiger som en följd av finanskrisen. Regeringen har prioriterat skattesänkningar framför att ge kommunerna de tillskott de behöver för att kunna behålla de anställda i välfärdssektorn. Enligt Konjunkturinstitutet beräknas 23 000 jobb försvinna i kommunerna under 2009. Förutom den välfärdsförlust detta innebär för alla medborgare kommer dessa nedskärningar att påverka framför allt kvinnors möjligheter till arbete och försörjning mycket negativt.

Ungefär 80 % av alla kommun- och landstingsanställda är kvinnor. Kvinnor kommer alltså i högre grad än män att få ta konsekvenserna av nedskärningarna i form av arbetslöshet och sämre löneutrymme. En stor skillnad mot läget i industrin och byggbranschen är att uppsägningarna i välfärdssektorn inte beror på minskad efterfrågan på vård, utbildning, omsorg osv. I stället kommer arbetsbelastningen på dem som jobbar kvar att öka. De långsiktiga konsekvenserna av 1990-talskrisen förskräcker. De stora nedskärningar som då gjordes i välfärdssektorn blev förödande för dem som jobbade kvar. De långvariga sjukskrivningarna bland kvinnor ökade dramatiskt, framför allt för diagnoser som utbrändhet och andra stressrelaterade sjukdomar. Förutom det lidande nedskärningspolitiken orsakade ledde den alltså också till stora samhällsekonomiska kostnader som än i dag påverkar vår gemensamma ekonomi.

Nedskärningar i vård och omsorg leder dessutom till att ansvaret för omsorg om barn, äldre och personer med funktionsnedsättning flyttas över på anhöriga, i praktiken på kvinnor. Neddragningar i kommuner och landsting innebär således en omvandling av professionellt, avlönat arbete till oavlönade s.k. kvinnoysslor. Utvecklingen av äldreomsorgen ger en tydlig illustration av konsekvenserna av att skära ned det professionella omsorgsarbetet. Andelen av de äldre som får hjälp från den offentliga äldreomsorgen har minskat



## Fel! Okänt namn på

under flera decennier. I stället har anhörigas omsorgsinsatser ökat. Och inte helt överraskande är det kvinnorna som kliver in när den offentliga omsorgen sviktar; 68 % av anhörigvården i Sverige utförs av kvinnor.

Kvinnor som ger omsorg står oftare än andra helt utanför arbetsmarknaden, och bland dem som fortfarande lönearbetar är deltid vanligare. Det är tre gånger så vanligt att kvinnor, jämfört med män, uppger vård av anhörig som den främsta anledningen till att arbeta på deltid eller inte alls. Nästan 60 000 kvinnor arbetar deltid eller har slutat arbeta helt på grund av anhörigvård. Det är främst personer med låg utbildning och arbeten med låga kvalifikationskrav som slutar förvärvsarbeta helt eller går ned på deltid för att ta hand om sina anhöriga. Anhörigomsorgen har negativa konsekvenser för kvinnors ekonomi, både på kort sikt i form av lägre inkomster och på lång sikt i form av lägre pension. Kvinnor betalar på så sätt ett högt pris för sin omsorg om äldre anhöriga.

Parallellt med stora nedskärningar har den borgerliga regeringen satt i gång en våg av privatisering och utförsäljning av den gemensamma välfärden. Ett av argumenten som framförts för denna politik är att de offentliganställda kvinnorna nu ska erbjudas flera alternativa arbetsgivare, vilket ska öka deras möjligheter att förhandla upp löner och arbetsvillkor. I själva verket tyder det mesta på att undersköterskor, barnskötare och hemvårdare får betala ett högt pris för privatiseringarna. Personalnedskärningar tenderar att vara den första åtgärd ett privat bolag genomför för att kapa kostnader och skapa vinstmarginaler när det tar över ett äldreboende eller en förskola.

Dessutom har privatiseringarna lett till ett nytt problem för de anställda inom vård och omsorg: att allt fler av arbetsplatserna saknar kollektivavtal. När fackförbundet Kommunal granskade de privata hemtjänstföretagen i Nacka och Täby visade det sig att 60 % av dem saknade kollektivavtal. Det innebär att de anställda vid dessa företag saknar rätt till ersättning för oönskad arbetstid, semesterlön, försäkringar osv. som ingår i Kommunals avtal. Ett flertal av företagen hade dessutom betalat in för lite eller ingenting alls för de anställdas pensioner. Också ett antal andra ekonomiska oegentligheter upptäcktes vid granskningen, som tyder på att många av företagen inte kan betraktas som seriösa.

Vänsterpartiet anser att det är angeläget att regeringen låter genomföra en nationell granskning av vad som hänt med bemanning, löner och anställningsvillkor efter de omfattande privatiseringarna av vård, skola och omsorg. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Sammantaget saknar den borgerliga regeringen trovärdighet när den påstår sig vilja uppnå högre löner och bättre arbetsvillkor för kvinnor i allmänhet och i välfärdssektorn i synnerhet. Vänsterpartiet hymlar inte med att intäkterna måste öka om den skattefinansierade välfärden i framtiden ska omfatta alla och om lönerna för de som arbetar där ska kunna höjas. Därför föreslår vi ökade skatteintäkter i vårt budgetalternativ. Och vi gör det därför att vi menar allvar med att alla kvinnor oavsett samhällsklass ska kunna förvärvsarbeta och att de som tar hand om våra barn, våra sjuka och våra gamla förtjänar betydligt bättre löner och arbetsvillkor än de erbjuds i dag.

**Fel! Okänt namn på**

Stockholm den 30 september 2009

*Josefin Brink (v)*

*Marianne Berg (v)*

*Egon Frid (v)*

*LiseLotte Olsson (v)*

*Torbjörn Björlund (v)*

*Kalle Larsson (v)*