

## Motion till riksdagen 2012/13:A367

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 inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet enligt uppställning i motionen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhet som tillväxtfrämjande faktor.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvinnors ställning på arbetsmarknaden.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lönekartläggning.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhetsplaner.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid som norm på arbetsmarknaden.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om visstidsanställningar.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvinnors arbetsmiljö.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att föreslå lagstiftning om kvotering till bolagsstyrelser.<sup>1</sup>
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om etableringsreformen.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett nationellt valideringssystem.<sup>2</sup>
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om vikten av insatser för invandrade akademiker.

<sup>1</sup> Yrkande 9 hänvisat till CU.

**Fel! Okänt namn på**

<sup>2</sup> Yrkande 11 hänvisat till UbU.

## Jämställdhet skapar tillväxt

Ramanslag (tkr)	Regeringens förslag	Avvikelse från regeringen (S)
1:1 Integrationsåtgärder	242 905	-200 000
1:4 Ersättning till etableringslotsar och insatser för vissa nyanlända invandrare	1 783 000	-600 000
Nytt anslag Ökad kommunsamverkan Ökad samverkan med kommunerna kring högre kvalitet i etableringsinsatserna		+700 000
<b>Summa</b>	<b>10 476 296</b>	<b>-100 000</b>

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det borde vara en självklarhet i ett modernt och framgångsrikt samhälle som Sverige. Dagens arbetsmarknad är mycket segregerad. Yrken och hela branscher är kvinnodominerade eller mansdominerade. I kvinnodominerade yrken och branscher där kvinnor är i majoritet är arbetsvillkoren generellt sämre och lönerna lägre.

Ett högt arbetskraftsdeltagande är grunden för ekonomisk självständighet för både kvinnor och män. Därför måste kvinnors ställning på arbetsmarknaden bli starkare. 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 så 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. Vidare syns bristen på jämställdhet inom familjen, exempelvis i uttaget av föräldraförsäkringen och fördelning av det obetalda hemarbetet.

Utformningen av välfärdstjänsterna, till exempel barnomsorg och äldreomsorg är viktig för kvinnors möjlighet till arbete och till familjers möjlighet att leva jämställt. När stora delar av arbetsmarknaden inte erbjuder heltidstjänster får det negativa konsekvenser för sysselsättningen mätt i antalet arbetade timmar. Framför allt drabbas kvinnor.

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 närmast 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.

I Sverige har vi redan gjort stora tillväxtvinster eftersom vårt land kommit så pass långt i jämställdhetsarbetet jämfört med många andra länder. Ändå finns det kvar en potential på närmare 3 procent. Det råder inget tvivel om att

**Fel! Okänt namn på**

också Sverige skulle tjäna mycket på att driva upp framför allt kvinnors arbetade timmar och kvinnors sysselsättningsgrad.

## 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 26 800 kronor och för män 31 200 kronor.
- ? När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genomsnitt 85,9 procent av mäns lön. Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män är 14,1 procent.
- ? Om man tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir den så kallade förklarade löneskillnaden 5,9 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 i en analys att löneskillnader mellan nyexaminerade kvinnor och män visade att skillnaden 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 men slås ut lika snabbt som de kommer in. Kvinnor får i högre grad deltids- och tidsbegränsade anställningar istället för fasta jobb. Konjunkturinstitutet visar att i genomsnitt har kvinnor högre försörjningsbörda än män, eftersom kvinnor försörjer barn i högre utsträckning än män. Trots det ses män fortfarande som huvudförsörjare.

Korta anställningar innebär mer ensidiga och monotona arbetsuppgifter, mindre frihet och sämre möjlighet till utveckling i jobbet. Att sakna anställningstrygghet ökar också utsattheten på själva arbetsplatsen och gör det svårare att ställa krav och sätta gränser.

Arbetsförmedlingen visar att utvecklingen på arbetsmarknaden, efter den ekonomiska krisen, 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 2012/13

finns förslag om ett sysselsättningspolitiskt ramverk. Vi tror att det kommer att gynna kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

## Kvinnor tjänar på lönekartläggningar

Lönekartläggningar är ett väl fungerande instrument för att bland annat synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män. Genom att åskådliggöra strukturell lönediskriminering kan riktade insatser sättas in för att minska löneskillnaderna.

Fackförbundet Vision (tidigare SKTF) visar att 84 procent av personalcheferna i kommuner och landsting anser att lönekartläggning är ett bra verktyg 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 synliggörs också genom lönesamtal på arbetsplatsen. Saco visar att just lönesamtal lönar sig för både kvinnor och män men särskilt för kvinnor. Män som haft lönesamtal har i genomsnitt 0,6 procent högre lön 2010 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 och upprättande av jämställdhetsplaner behöver numera bara göras vart tredje år mot tidigare varje år. Dessutom är företag med färre än 25 anställda undantagna från skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan. Tidigare gällde att 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 vill ha en lagstiftning som slår fast att lönekartläggningar och jämställdhetsplaner ska göras varje år. Endast företag 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 skapa incitament för att alla som vill ska kunna få heltidstjänster. Att det är fullt möjligt att förlägga arbetstider enligt heltidsmålet bevisas av att heltid är norm inom manligt dominerande branscher.

För att alla som vill, och kan, ska få möjlighet att arbeta heltid måste utbudet av heltidsanställningar öka. Här spelar arbetsmarknadens parter en central roll.

## Fel! Okänt namn på

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

I dag arbetar cirka 200 000 personer ofrivillig deltid på grund av att det inte finns tillräckligt med heltidstjänster och därför att det brister i barn- och äldreomsorgen.

Av samtliga 3,9 miljoner anställda arbetar drygt en miljon, 27 procent, deltid. Skillnaden är stor mellan arbetare och tjänstemän liksom mellan kvinnor och män. Mer än hälften av alla kvinnor mellan 16 och 24 år har en tidsbegränsad anställning, flertalet i ett LO-yrke.

Som deltidsanställd har man förutom lägre inkomst ofta ett lägre deltagande i planeringen av arbetet och ett mindre inflytande över arbetet och arbetets förläggning. Folkhälsoinstitutet visar också att risken för sämre hälsa är högre bland deltidsarbetande.

I kommuner och landsting jobbar över en miljon människor. Det är en framtidsbransch, där efterfrågan på arbetskraft väntas öka starkt de kommande åren.

En verksamhet med många deltidsanställda och en dominans av visstidsanställda har inte samma förutsättningar för långsiktigt utvecklingsarbete.

I dag är 30 procent av de kommunanställda deltidsanställda. Samma siffra för landstingsanställda är 19 procent. Många av dessa personer skulle vilja jobba mer. Enligt Kommunal vill exempelvis mer än var fjärde anställd inom vården jobba fler timmar.

Enligt Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) behöver cirka 420 000 personer rekryteras under åren 2010–2019 för att pensionsavgångar och ökade behov i välfärden ska klaras av. SCB tror att år 2030 kommer det att saknas 170 000 personer inom vården och omsorgen. Även inom utbildningssektorn förväntas arbetskraftsbrist. 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 denna utmaning måste vår gemensamma sektor bli ett föredöme och erbjuda attraktiva arbetsvillkor samtidigt som kvaliteten i välfärden ökar 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 gäller det drygt hälften. Här måste en kraftfull förbättring ske.

Därför har vi socialdemokrater bestämt oss för att bli bättre arbetsgivare i kommuner och landsting. Det handlar om konkreta åtgärder på följande områden:

## Fel! Okänt namn på

- ? 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 har skett.
- ? Bättre arbetsmiljö. Alla kommuner, regioner och landsting ska genomföra regelbundna medarbetarenkäter med konkreta åtgärder och uppföljningsförslag.

Vi vill tydliggöra att det faktum att vi ställer krav om allas rätt till heltid inte betyder att alla deltidssarbeten ska avvecklas. Vår grundinställning är att heltidsanställningarna måste bli fler. Heltidsarbete bör vara norm på hela arbetsmarknaden. Heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. 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 delade arbetspass. Drygt en fjärdedel menar att arbetspassen skapar mycket stora problem. Utifrån detta drar vi slutsatsen att många av dem som har delade turer är missnöjd med sina arbetstider och 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

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.

Kommunal visar dessutom på ett direkt samband mellan andel kvinnor i ett yrke och andel visstidsanställda.

Fel! Okänt namn på

**Andel kvinnor i förhållande till andel visstidsanställda (procent)**

Yrke	Andel kvinnor	Andel visstidsanställda
Barnskötare	93	36
Vårdbiträde, äldreomsorg	90	43
Personlig assistent	79	45
Fordonsförare	7	18
Fastighetsskötare	5	11
Tekniker	4	5
Brandman	3	8

Källa: Kommunal.

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. Kvinnor är hårdast drabbade av otrygga anställningar och väldigt många 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. Efter tre år har cirka 50 procent av dem som är anställda på visstid övergått till en tillsvidareanställning. Efter sex år har cirka 90 procent övergått ifrån en visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Det innebär att hälften av Kommunals visstidsanställda medlemmar, inom till exempel äldreomsorgen, fortfarande var visstidsanställda efter tre år, och att var tionde fortfarande var det efter sex år. Även efter nio år är en liten andel kvar i visstidsanställningar.

Ett annat vanligt argument är att visstidsanställningar framför allt kan kopplas hop med unga personer. 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 både till nackdel 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. EU-kommissionen kräver i en formell underrättelse att Sverige ändrar sin lagstiftning så att den lever upp till EU-rättens krav.



Vi föreslår att det införs 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 det övergå till en fast anställning, en tillsvidareanställning.

## Kvinnors arbetsmiljö måste förbättras

Förr sade man att det var män som jobbade i riskbranscherna. I dag är det i högre grad kvinnor som finns i riskbranscher. Dödsolyckor och invalidiserande olyckor, som främst drabbar män, har fått stor uppmärksamhet. För kvinnor handlar det ofta om mer smygande problem.

Kvinnor och män jobbar till stor del i olika branscher. 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 städmaskiner. Det innebär olika risker. Vi menar att arbetsgivarna måste bli bättre på att göra olika 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 cirka 1 300 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 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.

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 framför allt ett arbetsorganisatoriskt problem som kan och ska åtgärdas i arbetslivet genom till exempel internutbildningar för att lära sig fler befattningar och därigenom få avlastning eller genom att olika arbetsredskap måste anpassas till kvinnor.

Forskningsresultaten visar att kvinnor med monotona arbetsuppgifter, bland annat olika typer av montering, i högre grad än män riskerar att få arbetsrelaterade skador som till exempel muskelsmär. 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. Detta enligt samma modell som det finns gränsvärden 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

**Fel! Okänt namn på**

i vår budgetmotion utökade resurser till Arbetsmiljöverket med 1 miljon kronor.

## Inför kvotering till bolagsstyrelser

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

Förra året toppade Anders vd-toppen, så kallat Anders-index. Nu har Johan seglat upp på första plats. Det är alltså vanligare bland börs-vd:ar att heta Anders eller Johan än att vara kvinna och vd. I årets Anders-index finns det 11 stycken kvinnliga börs-vd:ar. Det är lika många som det finns börs-vd:ar som heter Peter.

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 och är nu bara 23,6 procent. Stockholmsbörsens uppförandekodex har i detta avseende 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 föreslår en lagstiftad könskvotering till börsstyrelserna. 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.

## Fler ska arbeta och ha en egen försörjning

Det demografiska tillskottet av personer i arbetskraften under perioden 2010–2025 kommer nästan uteslutande från utlandsfödda. Eftersom arbetskraftsdeltagandet i delar av gruppen är lågt, inte minst bland kvinnorna, finns här den största arbetskraftspotentialen.

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 barnomsorgspong är missriktade reformer som försvårar eller försenar etableringen på arbetsmarknaden för många kvinnor med utländsk bakgrund. Vi vill prioritera utbildningsinsatser som leder till att fler kvinnor med utländsk bakgrund 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 dessa kvinnor kan arbeta och dessutom delta i till exempel sfi-undervisning.

## Fel! Okänt namn på

Sysselsättningsgraden för utrikes födda varierar mellan olika regioner i landet och variationen är betydligt större för utrikes födda än för inrikes födda. I drygt åtta av tio av de så kallade socialt utsatta områdena har långtidsarbetslösheten stigit. Slutsatsen är att arbetslösheten är väsentligt mycket högre än genomsnittet och sysselsättningsgraden lägre. Reformerna som gjorts tycks inte ha gett önskat resultat i form av arbete och självförsörjning för nyanlända. Utanförskapet består.

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 nyanlände en individualiserad etableringsplan för de första två åren i Sverige.
- ? Den nyanlände har möjlighet att därefter välja en etableringslots som stödjer den nyanlände under etableringsperioden (upp till två år).
- ? 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 ifrågasätter sfi-bonusen, som infördes permanent den 1 juli 2010, eftersom vi menar att den är ineffektiv och orättvis. Bonusen gynnar ensidigt personer med goda förutsättningar att tillgodogöra sig sfi-undervisningen. Samtidigt har personer med stora svårigheter att lära sig svenska ingen möjlighet att ta del av bonusen, trots relativt stora framgångar i sin språkinläring. Vi föreslår att även kommuner ska kunna komma i fråga för att bedriva lotsverksamhet genom avtal med Arbetsförmedlingen. Totalt för vi i vårt budgetalternativ över 100 miljoner kronor från sfi-bonusen samt 600 miljoner kronor från lotsverksamheten år 2013 för insatser i Arbetsförmedlingens regi i syfte att få samverka med kommunerna kring högre kvalitet i etableringsinsatserna för de nyanlända.

De 100 miljoner kronor som regeringen avsatt för integrationsåtgärder i vissa s.k. utsatta områden 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 utgiftsområde 13 (Integration och jämställdhet) till utgiftsområde 16 (Utbildning och universitetsforskning).

Kommunerna har ofta goda möjligheter att erbjuda språk- och arbetspraktik samt ansvarar för grundläggande utbildning. Det är viktigt att kommunernas intresse av effektiva insatser tidigt i etableringsprocessen beaktas. Kommunerna löper ju risken att stå med försörjningsansvaret i de fall som Arbets-

**Fel! Okänt namn på**

förmedlingen prioriterar fel eller åtgärder kommer för sent och således 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 berörd kommun.

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 i dessa kommuner 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.

## Inför ett nationellt valideringssystem

Traditionellt är det oftast formella betyg som har hög status för att mäta kunskaper och kompetens. Det är problematiskt för personer som fått sin utbildning och/eller har arbetslivserfarenhet från andra länder.

För dem som har invandrat till Sverige kan validering vara ett bra sätt att tillgodoräkna sig utbildning från ett annat land och undersöka och verifiera hur kompetensen uppfyller svenska utbildningskrav. Validering kan också vara en metod för att tillgodoräkna sig yrkeskunskaper i en utbildningsprocess.

I dag används olika metoder i olika delar av landet vid validering av utländska examina och yrkeskunskaper, exempelvis är Göteborgs kommun mycket framgångsrik i sitt valideringsarbete. Samtidigt tvingas allt för många människor vänta orimligt länge på att få sina färdigheter validerade. Det är oacceptabelt att möjligheterna till validering varierar över hela landet.

Ett effektivt valideringssystem måste säkerställa kvalitet, legitimitet och likvärdighet för att få genomslag och erkännas som metod. Den sökandes rättssäkerhet måste garanteras genom tydliga kriterier vid valideringen. Det är viktigt både för att den sökande ska kunna överklaga och för att den som svarar för valideringen ska kunna ge ett korrekt besked.

Vi föreslår att det införs ett nationellt valideringssystem som möjliggör för den som har utbildning och/eller arbetslivserfarenhet från ett annat land att få sin kompetens validerad i förhållande till den svenska arbetsmarknaden och det svenska utbildningssystemet.

## Jobb efter utbildningsnivå

Människors kompetens måste tas tillvara på ett bättre sätt än i dag. Samhälls-ekonomiskt är varje dag som en utbildad person utför ett arbete under sin utbildningsnivå en förlust. Ur den synvinkeln anser vi att det är viktigt att olika typer av sökprocesser som ska leda till att invandrade akademiker fortfarande hamnar i arbete som motsvarar deras utbildning förbättras och förstärks.

Utrikes födda har en lägre sysselsättningsgrad och en markant högre arbetslöshet än inrikes födda. Samtidigt befinner vi oss i en demografisk situation där allt färre kommer att försörja fler.

Riksrevisionen visar att risken för migranter att hamna i yrken och få inkomster som ligger under deras utbildningsnivå är störst om individen är välutbildad. Det finns också flera studier som visar att framför allt invandrade akademiker i Sverige befinner sig i yrken som ligger under deras utbildningsnivå.

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.

Vi anser att Arbetsförmedlingens insatser för att hjälpa invandrade akademiker till ett arbete som motsvarar deras kompetens måste förbättras.

Stockholm den 5 oktober 2012

*Ylva Johansson (S)*

*Ann-Christin Ahlberg (S)*

*Patrik Björck (S)*

*Raimo Pärssinen (S)*

*Johan Andersson (S)*

*Kerstin Nilsson (S)*

*Maria Stenberg (S)*