

Motion till riksdagen 2005/06:A257

av Gudrun Schyman (-)

Kvinnors ställning på arbetsmarknaden

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om skärpningar och ändringar av jämställdhetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om instansordning för jämställdhetsmål och utbildning för berörd personal.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om rätt till heltid.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om trygghet vid graviditet och föräldraledighet.

Inledning

Jämställdhetslagens portalparagraf säger att både kvinnors och mäns lika rätt i arbetslivet ska främjas, men den siktar till att främst förbättra kvinnors villkor i arbetslivet. Lagen kan därför tolkas som feministisk. Den innebär att kvinnor ska kunna välja de arbeten de önskar, kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap, slippa bli utsatta för sexuella trakasserier, bedömas efter kvalifikationer och meriter samt uppbära en lön de kan försörja sig på.

Omständigheterna i arbetslivet är avgörande för kvinnors och mäns möjligheter att leva jämställt. Det faktum att det kvarstår ojämställdhet på flera områden i arbetslivet visar dock att lagen är bristfällig och behöver skärpas. Det behövs en förskjutning från det allmänna samförståndet om jämställdhetsideologi till en förståelse av den rådande könsmaktordningen. Det krävs en djupare analys av problemen och ett helhetsgrepp på lösningen för att förändra den strukturella maktobalansen.

Fel! Okänt namn på

Så här ser det ut i dag:

Män lönearbetar mer än kvinnor.

Män arbetar i fler yrken än kvinnor.

Män tjänar mer än kvinnor, trots att kvinnor har lika eller likvärdiga arbeten.

Män tar inte i lika stor utsträckning som kvinnor hand om och ansvarar för barn, sjuka och äldre.

Män är chefer i högre grad än kvinnor.

Män återfinns i de politiska församlingar där värdefördelningen sker, medan kvinnor återfinns i de församlingar som förvaltar resurser.

Män får mer internutbildning än kvinnor.

Mäns karriärmöjligheter är bättre än kvinnors.

Män har mer fritid än kvinnor.

I familjer är mäns ekonomiska utrymme större än kvinnors.

Män utför mindre obetalt arbete än kvinnor.

Män har fler sidoförmåner än kvinnor.

Män är ensamstående med barn i mindre utsträckning än kvinnor.

Män besitter i princip alla ledande poster i näringslivet.

Män deltidsarbetar i betydligt mindre utsträckning än kvinnor.

(Kvinnomaktsutredningen)

Lagen

Så här ser det ut därför att män värderas som viktigare i arbetslivet än kvinnor och därför att kvinnor fortfarande förväntas ta huvudansvaret för barn och hemarbete. Jämställdhetslagen är en arbetsrättslig lagstiftning som siktar till att förbättra främst kvinnors situation på arbetsmarknaden. Om jämställdhetslagen efterlevs kan kvinnors livsmöjligheter och levnadsvillkor avsevärt förbättras, såväl i arbetslivet som i privatlivet.

Jämställdhetslagen anger att arbetsgivaren ska undanröja hinder så att kvinnor och män ska kunna välja de arbeten de önskar. Lagen ska skapa möjligheter så att både kvinnor och män ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lagen ska se till att inte vare sig kvinnor eller män blir utsatta för sexuella trakasserier. Lagen ska garantera att både kvinnor och män bedöms efter faktiska kvalifikationer och meriter samt att lönesättningen bygger på arbetets faktiska krav och inte på förlegade föreställningar om "kvinnliga" och "manliga" sysslor. Jämställdhetslagen är i sin utformning könsneutral, även om den även kan ses som feministisk i sin analys eftersom den främst siktar till att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet.

Jämställdhetslagen behöver skärpas och utvidgas i vissa avseenden för att bli ett mer

effektivt redskap i bekämpningen av den systematiska diskrimineringen av kvinnlig blivande eller befintlig arbetskraft.

Regeringen bör därför återkomma med förslag på ändringar och skärpningar av den nuvarande jämställdhetslagen enligt följande:

Fel! Okänt namn på

- Jämställdhetslagen måste utgå ifrån och förtydligas utifrån den könsmaktsordning som råder i arbetslivet. Ett problem i dag är att mannen blir norm exempelvis när en kvinna anmäler att hon är lönediskriminerad. Kvinnan kan aldrig få högre lön än mannen om de bedöms ha likvärdiga kvalifikationer, hon kan enbart få lika lön.
- Marknadsargument som förklaring till att kvinnor har lägre lön ska inte kunna accepteras då marknaden inte är könsneutral. Marknadslöner tillämpas heller inte utifrån ”marknaden” eftersom man inte sänker dem när marknaden lugnar ned sig.
- Sanktionsmöjligheterna mot arbetsgivarna måste förbättras. Inför böter i kombination.
- med de vitesmöjligheter som i dag finns för de arbetsgivare som inte bedriver ett aktivt och planmässigt jämställdhetsarbete.
- Skärp jämställdhetslagen så att det blir en tydligare definition av sexuella trakasserier och ersätt lagens formuleringen om att arbetsgivaren ska ”underlätta” till att arbetsgivaren ska ”säkerställa”.
- Ersätt målet i jämställdhetslagen att uppnå jämn könsfördelning från 40–60 till 50–50.
- Inför ett krav i lagen på att alla mansdominerade arbetsplatser ska rapportera till JämO vad de gjort för att motverka sexuella trakasserier och för att förändra strukturer och attityder som är kränkande mot kvinnor.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Instansordning och utbildning

Diskrimineringsmål enligt jämställdhetslagen bör hanteras av allmän domstol i stället för den partssammansatta (och därmed partiska) Arbetsdomstolen.

Ledamöter i domstolar och i jämställdhetsnämnden ska genomgå genusutbildning med fokus på könsmaktsordningen. Likaså måste de som ska hantera anmälningar om sexuella trakasserier på arbetsplatserna få obligatorisk utbildning i genus och könsmaktsordning.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stoppa den systematiska lönediskrimineringen av kvinnor

Maktförhållandena i samhället synliggörs tydligt på arbetsmarkanden. Könsmaktsordningen, kvinnors underordning som resultat av mäns överordning, syns i kvinnors överrepresentation i deltidsarbete, i osynliggjord deltidsarbetslöshet, i arbetsuppgifter, i låga löner, i svag anställningstrygghet, i otillräckliga och oregelbundna arbetstider, m.m.

Kvinnor straffas ekonomiskt för att vi kombinerar betalt arbete med vård av barn, män, andra närstående och hem. Män kombinerar betalt arbete med

Fel! Okänt namn på

ekonomisk, politisk och facklig makt. Diskrimineringen av kvinnor avspeglar också skillnader i klass, sexuell läggning och etnisk bakgrund.

Kvinnor, främst de unga, har minst trygghet i anställningen, minst möjlighet till inflytande och löper störst risk att utsättas för våld och hot. Den grupp som utsätts för flest former av diskriminering är invandrade kvinnor.

Kvinnors arbete värderas generellt lägre än mäns. Det skiljer drygt 3 500 kr i lön mellan verkstaden och vården. Kvinnors löner och arbetsvillkor, men också den ekonomiska politiken, avspeglar värderingen av kvinnors arbete. Kvinnor är bärare av den skattefinansierade sektor som omfattar vård, omsorg, utbildning och kultur. Minskade satsningar inom dess verksamheter minskar kvinnors möjligheter att kräva rättvisa löner och arbetsvillkor, och när samhällelig service och trygghet inte fungerar tvingas kvinnor, verksamma inom andra sektorer, avstå från avlönat arbete. I äldreården utför kvinnor i dag merparten av det obetalda "anhörigarbetet".

För att komma till rätta med sektorsdiskrimineringen på arbetsmarkanden (skillnad mellan verkstad och vård) är det nödvändigt att införa en rikstäckande arbetsvärdering i syfte att uppvärdera kvinnodominerade arbeten och synliggöra kvinnors kompetens och de krav som ställs på kvinnodominerade yrkesgrupper. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Rätt till heltid

Kvinnors ofrivilliga deltidsarbete är ett grundläggande problem som hindrar många kvinnor från en ekonomisk självständighet. Därför krävs en lagstiftning som tydliggör att heltid är en rättighet, deltidsanställning en möjlighet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Trygghet vid graviditet och föräldraledighet

Att kvinnor får frågor om planerade graviditeter vid anställningsintervjuer strider mot lagen – men ökar. Det vittnar anmälningar till både JämO och fackförbunden om. Också uppsägningar och omflyttningar vid föräldraledigheter har ökat under senare tid. För att stärka det arbetsrättsliga skyddet vid graviditet eller föräldraledighet är det därför nödvändigt med en lagstiftning om förbud mot att säga upp eller omplacera gravid eller föräldraledig. Regeringen bör därför få i uppdrag att återkomma med ett sådant lagförslag. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 5 oktober 2005

Gudrun Schyman (-)