

Kommittémotion

Motion till riksdagen: 2014/15:258

av Ali Esbati m.fl. (V)

Åtgärder mot könsdiskriminering i arbetslivet

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd så att heltid blir norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som analyserar förutsättningarna för en jämställdhetsmyndighet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Medlingsinstitutets uppdrag bör förändras.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör lägga fram ett lagförslag om ändrade regler för lönekartläggning och handlingsplaner för jämställda löner.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning för att vidga bilden av invandrade kvinnors situation på arbetsmarknaden, utifrån vilken åtgärder kan utformas i syfte att motverka diskriminering.

2 Åtgärder mot könsdiskriminering i arbetslivet

De könsrelaterade löneskillnaderna är ett av de största strukturella problemen på den svenska arbetsmarknaden. Kvinnor tjänar i genomsnitt 86,6 procent av mäns löner för heltidsarbete (Rapport om löneskillnader, Medlingsinstitutet 2013). I realiteten är dock skillnaden i löneinkomst betydligt större, eftersom kvinnor oftare än män jobbar deltid. Kvinnors löneinkomster är därför endast ca 70–75 procent av männens. Det är en

ohållbar situation som måste åtgärdas. En annan situation som kräver åtgärder är invandrade kvinnors ställning på arbetsmarknaden och den strukturella diskriminering som utestänger en stor del av denna grupp från arbete och egenförsörjning.

För Vänsterpartiet är ekonomisk jämställdhet en prioriterad fråga. Vi föreslår en rad åtgärder inom flera områden som sammantaget skulle spela en betydande roll i strävan mot jämställdhet i arbetslivet och en jämn fördelning av arbete och inkomster mellan kvinnor och män. I denna motion presenterar vi ett antal förslag gällande arbetstid, lönebildning, lönesättning och invandrade kvinnors situation på arbetsmarknaden.

2.1 Rätt till heltid

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig.

Mer än en miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem är kvinnor. Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat och behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Deltidsarbetande har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

I mansdominerade branscher har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidsjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar, men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön.

Rätten till heltid bör därför stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm och deltid till en möjlighet – inte ett tvång. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

2.2 Jämställdhetsmyndighet

År 2009 införlivades Jämställdhetsombudsmannen (JämO) i den nya myndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO). Som många förutspådde blev nedläggningen av JämO som självständig myndighet ett rejält misslyckande för jämställdheten. DO har fått ägna sig åt enskilda diskrimineringsärenden med minskat fokus på jämställdhet som följd och det förebyggande jämställdhetsarbetet har lagts i träda.

År 2005 föreslog den jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66) att en ny jämställdhetsmyndighet skulle inrättas. Liknande förslag hade framförts tidigare. Enligt utredningen skulle den föreslagna myndighetens uppgifter omfatta omvärldsbevakning, uppföljning och utvärdering, samordning och stöd samt kunskapsutveckling och information. År 2006 lade den socialdemokratiska regeringen fram förslaget till riksdagen som beslutade om att inrätta en jämställdhetsmyndighet. Senare samma år tillträdde högerregeringen och beslutet genomfördes aldrig.

Behovet av en jämställdhetsmyndighet är i dag ännu större. Under högerregeringens åtta år vid makten har jämställdheten försämrats. Inkomstklyftan mellan män och kvinnor har ökat med 40 procent sedan regeringen Reinfeldt tillträdde. Det proaktiva förändringsinriktade jämställdhetsarbetet har begränsats. Från att ha varit världens mest jämställda land hamnar vi nu på en fjärdeplats, efter våra nordiska grannländer Island, Finland och Norge.

Sverige behöver en jämställdhetsmyndighet som, utifrån ett könsmaktsperspektiv, arbetar mot könsdiskriminering inom samhällets samtliga områden. Den nya jämställdhetsmyndigheten bör svara för kunskapsutveckling och kunskapsspridning, vara en mötesplats mellan forskning och praktik, ansvara för granskning av andra myndigheter samt ansvara för metodutveckling kring arbete mot könsdiskriminering i ett brett perspektiv. De erfarenheter och kunskaper som tidigare fanns hos JämO bör tas tillvara. Jämställdhetsmyndigheten bör vara närvarande inom alla samhällssektorer och påverka såväl statsförvaltningen som de kommunala organen, landstingen och den privata sektorn.

För att åter sätta fokus på jämställdheten och kunna leverera konkreta resultat vill vi därför inrätta en jämställdhetsmyndighet med ansvar och mandat att understödja styrningen av Sverige mot jämställdhetspolitiska mål. Ett första steg bör vara att tillsätta en utredning som analyserar förutsättningarna för en jämställdhetsmyndighet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

2.3 Uppdrag till Medlingsinstitutet om jämställda löner

Trots att det snart gått ett halvt sekel sedan de särskilda kvinnotarifferna i kollektivavtalen avskaffades tjänade kvinnor i genomsnitt bara 86,6 procent av mäns

löner för ett heltidsarbete år 2013. Skillnaden kan inte förklaras av utbildningsnivå – tvärtom har kvinnor i genomsnitt en högre utbildningsnivå än män. Huvudorsaken är i stället att arbetslivet är starkt könssegregerat och att de yrken och branscher som domineras av män tenderar att vara högre avlönade än de kvinnodominerade. Män befinner sig också oftare än kvinnor på positioner i arbetslivet som ger högre lön därför att de anses innebära mer ansvar. Slutligen drabbas kvinnor också av direkt lönediskriminering, dvs. får en lägre lön än sina manliga kollegor endast p.g.a. sitt kön.

Om de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken ska kunna åtgärdas måste lönerna i de kvinnodominerade branscherna tillåtas öka i en snabbare takt än i de mansdominerade. Lönerna på den svenska arbetsmarknaden sätts i avtalsförhandlingar mellan parterna. Vänsterpartiet står bakom och värnar kollektivavtalsmodellen och anser inte att staten ska lägga sig i vilka krav någondera part driver i avtalsförhandlingar. Däremot har staten i den svenska modellen en roll att spela i lönebildningen genom Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutets uppdrag är att bidra till en väl fungerande lönebildning, där den konkurrensutsatta industrin sätter normen för löneökningstakten – det s.k. märket. Men myndigheten ska också verka för jämställda löner. Det är uppenbart att dessa mål i praktiken kommer att stå i motsättning till varandra.

Motsättningen blev tydlig i samband med avtalsrörelsen 2012 då Medlingsinstitutets generaldirektör tidigt slog fast att myndigheten inte skulle medverka till några avtal som översteg den löneökning på 2,6 procent som industriavtalet gav. Det var en tydlig signal till arbetsgivarna att de inte ens behövde förhandla om de jämställdhetsåtgärder som bland andra Handels, Kommunal och Hotell- och restaurangfacket begärt. Detta upprepades i avtalsrörelsen 2013. Medlingsinstitutets tolkning av uppdraget innebär en stark signal till fackförbunden att det inte är någon idé att prioritera strukturell utjämning av löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade yrken.

Vänsterpartiet menar att begreppet ”väl fungerande lönebildning” per definition även bör omfatta en systematisk utjämning av de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Det skulle knappast innebära en mer omfattande statlig styrning av lönebildningen än nuvarande tolkning av begreppet, där industrinormens procenttal som tak för alla avtal bidrar till att upprätthålla strukturella löneskillnader.

Medlingsinstitutets uppdrag behöver därför förändras så att det tydligt framgår att industrins lönenormering inte ska tolkas så att aktiva insatser för att minska de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken omöjliggörs. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

2.4 Hårdare regler för lönekartläggning och åtgärdsplaner för jämställda löner

Sedan den första jämställdhetslagen kom år 1980 utvecklades och stärktes lagens krav på enskilda arbetsgivare att systematiskt kartlägga och motverka lönediskriminering successivt under ett antal år. Men år 2009 bröt den borgerliga regeringen den trenden och genomförde i stället en radikal sänkning av kraven på aktivt jämställdhetsarbete.

Kraven på systematiskt arbete mot lönediskriminering omfattar nu betydligt färre arbetsgivare och i stället för en årlig lönekartläggning och handlingsplan krävs nu endast att sådana görs vart tredje år. Den förra regeringen har något motsägelsefullt argumenterat för att förändringen syftar till att minska företagens regelbörda samtidigt som den inte förväntas leda till någon urholkning av arbetsgivarnas jämställdhetsarbete.

Redan 2011 kunde fackförbundet Vision konstatera att antalet kommuner som genomförde en årlig lönekartläggning hade halverats jämfört med innan lagen ändrades. Fackförbundet Unionen fann samma år att andelen företag som genomförde lönekartläggningar minskat också i deras branscher. De farhågor som vi i Vänsterpartiet hade då lagen ändrades tycks alltså ha besannats. Signalen har gått fram till arbetsgivarna att det är fritt fram att prioritera ned arbetet mot osakliga löneskillnader.

Alla kollektivavtalsbundna arbetsgivare genomför lönerrevisioner varje år. Det är därför både rimligt och naturligt att också kartläggning, uppföljning och uppdatering av handlingsplan för jämställda löner genomförs årligen. Representanter för arbetsgivarna har framhållit att systemet med lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställdhet är krångligt, dyrt och verkningslöst. Diskrimineringsombudsmannen (DO), som granskat arbetet med lönekartläggningar och handlingsplaner på ett stort antal företag, konstaterar å sin sida att lönekartläggningar är ett effektivt sätt att upptäcka och åtgärda oförklarliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Vänsterpartiet anser att reglerna för lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner bör skärpas. Vi kräver därför en återgång till det system som fanns före 2009, då den borgerliga regeringen ändrade reglerna i enlighet med arbetsgivarnas krav.

I juni 2013 gjorde riksdagen ett tillkännagivande till regeringen om att ändra reglerna för lönekartläggningar och åtgärdsplaner för jämställda löner. Tillkännagivandet byggde på flera motioner från Vänsterpartiet, Socialdemokraterna och Miljöpartiet. Enligt tillkännagivandet ska lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner göras varje år. Endast företag med färre än tio anställda ska undantas från kravet.

Den borgerliga regeringen följde inte riksdagens tillkännagivande och återkom aldrig med ett lagförslag angående ändrade regler för lönekartläggning och handlingsplaner för jämställda löner. Den nyttillträdde regeringen bestående av Socialdemokraterna och Miljöpartiet har dock i regeringsförklaringen aviserat att man har för avsikt att

återinföra årliga lönekartläggningar. Vänsterpartiet välkomnar detta besked. Regeringen bör skyndsamt lägga fram ett lagförslag angående ändrade regler för lönekartläggning och handlingsplaner för jämställda löner. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

2.5 Invandrade kvinnors situation på arbetsmarknaden

Personer med utländsk bakgrund har, oavsett hur vi mäter det, en sämre position på arbetsmarknaden. Kvinnor med utländsk bakgrund har dessutom en sämre position än män med utländsk bakgrund. Sysselsättningsgraden är lägre och andelen arbetslösa är högre bland invandrade kvinnor. Möjligheten att få ett arbete beror inte bara på vistelsetiden i Sverige utan även på etniskt ursprung. Personer från Norden, EU och Sydamerika har högst sysselsättning medan grupperna med lägst sysselsättning kommer från Afrika och Asien. Även kvinnornas utbildningsnivå påverkar möjligheten att få jobb. Invandrade kvinnor utsätts därmed för en tredubbel diskriminering – på grund av sitt kön, sin klass och sin etnicitet. Det är uttryck för en strukturell diskriminering som bl.a. beskrivits i rapporten ”På tröskeln till lönearbete” (SOU 2006:60).

Konsekvenserna av detta systematiska missgynnande av invandrade kvinnor på arbetsmarknaden visar sig tydligt i inkomstfördelningen. Mer än dubbelt så många kvinnor födda utanför Europa befinner sig i den lägsta inkomstgruppen jämfört med svenskfödda kvinnor. Det faktum att en stor andel kvinnor med utländsk bakgrund saknar förankring på arbetsmarknaden leder i förlängningen till lägre ersättningar i socialförsäkringssystemet och lägre pension. Invandrade kvinnor som står utanför arbetsmarknaden riskerar därmed att permanentas som en del av underklassen.

Den borgerliga regeringens recept för att öka sysselsättningen bland kvinnor med utländsk bakgrund har varit att införa RUT-bidrag och tala om vikten av sänkta trösklar och ökad lönespridning, dvs. lägre löner, sämre arbetsvillkor och ytterligare ökade inkomstklyftor i samhället. Vi kan konstatera att den förra regeringens recept inte har påverkat sysselsättningen bland invandrade kvinnor i någon större utsträckning. Den strukturella diskriminering som präglar arbetsmarknaden, som kan ses som en huvudanledning till invandrade kvinnors utestängning från arbetsmarknaden, har inte ägnats någon större uppmärksamhet under åtta år med regeringen Reinfeldt.

Vägen till arbete ser olika ut för olika grupper av invandrade kvinnor, därför måste åtgärderna för att hjälpa kvinnorna ut på arbetsmarknaden anpassas efter individens förutsättningar. Det saknas uppföljning av tidigare arbetsmarknadsprojekt och liknande insatser som riktat sig till invandrarkvinnor. Att få kunskap om vad som fungerat bra och vilka projekt som faktiskt lett till att invandrade kvinnor kunnat etablera sig på arbetsmarknaden är viktigt inför planeringen av kommande åtgärder.

Mot bakgrund av ovanstående bör regeringen tillsätta en utredning med uppdrag att vidga bilden av invandrade kvinnors situation på arbetsmarknaden, utifrån vilken åtgärder kan utformas i syfte att motverka diskriminering. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Daniel Riazat (V)

Daniel Sestrajcic (V)