

Motion till riksdagen 2009/10:A2

av **Berit Högman m.fl. (s)**
med anledning av skr. 2008/09:198

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

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om regeringens jämställdhetskrivelse.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en särskild satsning på ett tvåårigt forsknings- och utvecklingsprogram om kvinnors arbetsmiljö.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en satsning på inspektionsverksamheten på kvinnodominerade arbetsplatser i syfte att upptäcka och åtgärda brister i utsatt ensamarbete.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid som en rättighet och deltid som en möjlighet.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en begränsningsregel för antalet på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett särskilt uppdrag till Arbetsförmedlingen om bemötande och en könsneutral fördelning av insatserna.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheterna till barnomsorg på kvällar, helger och nätter.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om föräldraförsäkringen.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvotering till bolagsstyrelser.

Fel! Okänt namn på

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i motionen om ett uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att genomlysna banker och kreditinstitut ur ett jämställdhetsperspektiv.

Motivering

För att förverkliga visionen om ett jämställt samhälle har socialdemokrater genom tiderna kämpat för kvinnors rösträtt, lika lön för lika arbete, en stark föräldraförsäkring och en utbyggd barnomsorg. Detta har bidragit till att Sverige i dag har en hög förvärvsfrekvens bland kvinnor sett ur ett internationellt perspektiv. Detta kan vi vara stolta över. Vi har kommit en bit på vägen, men än är det långt kvar när det gäller att uppnå jämställdhet i arbetslivet, liksom i samhället i övrigt.

Regeringen har genomfört en politik som kommer att öka ojämställdheten. Både försämringen av arbetslöshetsförsäkringen och jobbskatteavdragen är exempel på förändringar som drabbar kvinnor i större utsträckning än män. Vi har redan halkat efter i internationella jämförelser över jämställdheten. Sverige, som tidigare låg i topp, har sprungits om av Finland och Norge. Vi kommer att halka efter ytterligare om inte tydliga steg tas för att förbättra förutsättningarna för ett jämställt arbetsliv.

Regeringens skrivelse innehåller en uppräknig av arbetsgrupper och utredningar men innehåller inga förslag och ingenting som gör någon faktisk skillnad. Regeringen saknar visioner och en tydlig plan som kan driva på utvecklingen mot ett mer jämställt arbetsliv. Skrivelsen presenterar ingen trovärdig strategi för detta trots de 68 punkter som presenteras och som man ska följa upp 2011.

Vi socialdemokrater kan aldrig acceptera den ojämlikhet som råder mellan könen. Vi vill synliggöra och bekämpa de maktstrukturer som underordnar kvinnor och som överordnar män. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Grunden för ett jämlikt, jämställt och solidariskt arbete är rätten till arbete, som ger möjlighet att kunna försörja sig och sin familj och som ger ekonomisk självständighet livet ut. Men arbetslivet är inte jämlikt. Kvinnors och mäns arbetsvillkor är olika och orättvisorna stora. De arbeten som i dag domineras av män värderas högre än de arbeten som domineras av kvinnor. Kvinnor får i högre grad deltids- och tidsbegränsade anställningar i stället för fasta jobb. Bland män dominerar heltidsanställningar. Korta anställningar innebär mindre frihet och sämre möjligheter till utveckling i jobbet. Detta påverkar hälsan negativt. Orättvisor i arbetslivet bidrar till att klyftan mellan kvinnor och män består livet ut.

Inom alla livets områden, inom alla samhällsklasser och inom alla befolkningsgrupper är villkoren mellan kvinnor och män olika. Generellt är kvinnors villkor alltid sämre än männens. Nästan lika många kvinnor som män yrkesarbetar i Sverige. Men trots detta värderas kvinnors arbete lägre än männens. Kvinnors löner är generellt lägre än männens trots att de har lika lång eller längre utbildning än männen. De yrken och branscher som har högst andel kvinnor betalar lägre löner än de som domineras av män. Inte sällan används kvinnor som flexibilitetsbuffertar i verksamheter som behöver personal som snabbt fyller ut luckor i verksamheten. Genusordningen begränsar både kvinnors och mäns livsval och utvecklingsmöjligheter. Vi kan inte acceptera att samhället och våra egna liv organiserar på ett ojämlikt vis utifrån

Fel! Okänt namn på

hänvisningar till biologiska skillnader mellan könen. Var och en ska kunna utveckla sin egen individuella kapacitet som människa, utan att hindras av sitt kön. Det gagnar män, kvinnor och samhället som helhet. Det är också uppenbart ett samhällsekonomiskt resursslöseri att inte kvinnor deltar på samma villkor som män i arbetslivet.

Ett jämställt arbetsliv

Att kvinnor ges samma förutsättningar att verka och utvecklas i arbetslivet är grundläggande i ett jämställt samhälle. För att göra detta möjligt måste politiken skapa förutsättningar genom andra områden. Exempel på detta är äldre- och barnomsorgen. Genom att hålla en hög kvalitet och tillgänglighet till barnomsorg och äldreomsorg ges kvinnor, som är de som tar det största ansvaret på hemmaplan, större möjlighet att delta och utvecklas i arbetslivet.

Ett mer jämställt arbetsliv skapas inte genom sänkta inkomstskatter där sänkningen är betydligt mindre för låginkomsttagare. Lägg därtill att sjuk-skrivna och pensionärer betalar högre skatt. De som har sämst inkomst, oavsett om det gäller lön, pension, eller ersättning på grund av sjukdom eller arbetslöshet, är kvinnorna, som därigenom missgynnas.

Sambandet mellan ojämställdhet i arbetslivet och snedfördelningen av föräldraledigheten är uppenbart. Kvinnor tar ut den övervägande delen av de betalda föräldraförsäkringsdagarna. Det leder till negativa konsekvenser för kvinnor när det gäller rekrytering, befordran, löneutveckling i arbetslivet och pension. Vår ambition är att uttaget av föräldraledigheten ska vara jämställt, för mammans, pappans och för barnets skull. Vi ställer oss positiva till den förändring i föräldraledighetslagen som innebär en möjlighet till ledighet för närståendevård.

Kvinnors arbetsmiljö – FoU och fler inspektioner

Av de allvarliga arbetsolycksfall som inträffar hör nästan vart tionde ihop med hot och våld. Förutom poliser och personal inom kriminalvården drabbas även lärare, vårdpersonal och personal inom socialtjänsten. Kvinnor är utsatta i något högre utsträckning än män. Hot, våld och rån är den näst vanligaste skadeorsaken för kvinnor.¹ Det är därför positivt att regeringen har gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra en särskild satsning om våldsutsatthet i arbetslivet.

Psykisk press och hög arbetsbelastning är arbetsmiljöproblem som i högre grad drabbar kvinnor än män. Kvinnor upplever att de har mindre inflytande över sina arbetsuppgifter och får inte samma möjligheter till vidareutbildning

¹ Arbetsmiljöverkets rapport "Gender issues in safety and health at work".

eller karriärutveckling som männen. Kvinnor är dessutom sjukskrivna i högre utsträckning än män. De drabbas oftare av besvär i axlar, armar och händer samt stressrelaterade besvär – en konsekvens av enformiga arbeten och hög arbetsbelastning.

Vi socialdemokrater vill göra en särskild satsning på ett tvåårigt forsknings- och utvecklingsprogram om kvinnors arbetsmiljö. Programmet ska genomföras i samverkan med arbetsmarknadens parter och inriktas på de mest skadedrabbade branscherna och yrkesgrupperna. Uppgiften ska vara att finna metoder och föreslå lösningar på arbetsmiljöproblem och att bidra till kunskapsutveckling inom området kvinnors arbetsmiljö. Målet är att minska antalet arbetsskador och sjukfrånvaron för kvinnor.

Vi vill också förstärka resurserna till Arbetsmiljöverket genom en ökad satsning på inspektionsverksamhet på kvinnodominerade arbetsplatser. Syftet ska vara att upptäcka och åtgärda brister i utsatt ensamarbete.

Villkor i arbetslivet – rätten till heltid och begränsade visstidsanställningar

Grunden för ett jämlikt, jämställt och solidariskt samhälle är rätten till arbete. Var och en ska ha möjligheten att försörja sig och sin familj och ha en inkomst som ger en pension man kan leva på. De som arbetar ofrivilligt deltid har, förutom svårigheter att försörja sig på sin lön, en svagare förankring i arbetslivet. Heltid ska vara en rättighet – deltid en möjlighet, för både kvinnor och män.

Enligt Arbetsförmedlingen var 38 479 personer anmälda som deltidsarbetslösa i augusti 2009. Tre av fyra deltidsarbetande är kvinnor. Även bland de timanställda dominerar kvinnorna stort. SCB:s statistik visar att andelen av de sysselsatta som skulle vilja jobba mer än de gör är 8,1 % bland kvinnorna och 5,8 av männen.²

Den huvudsakliga orsaken till att kvinnor och män har så olika villkor i arbetslivet måste sökas i det traditionella könsrollsmönstret, där män fortfarande ses som familjeförsörjare, och i yrkesvalet. De stora grupperna ofrivilligt deltidsarbetslösa finns inom vård- och omsorgssektorn, handeln, hotellnäringsen, restaurangbranschen och i delar av utbildningssektorn. Inom dessa sektorer dominerar kvinnliga arbetstagare; nästan hälften av de förvärvsarbetslösa kvinnorna arbetar där, vilket förstärker den ofrivilliga deltidsarbetslösheten på grund av kön. Att det är fullt möjligt att förlägga arbetstider enligt heltidsmålet bevisas av att det inom de manligt dominerade arbetsplatserna, exempelvis handeln, är vanligt med heltid.

Omfattningen av förvärvsarbete och sysselsättningsgrad påverkar allt från utvecklings- och karriärmöjligheter till ersättningar från trygghetssystem och

² SCB/AKU april 2009.

Fel! Okänt namn på

tillgången till kompetensutveckling. Det finns också klara samband mellan deltidsarbete och hälsa. Därför är krav på jämställda löner och arbetsvillkor av central betydelse.

Vi socialdemokrater anser att det totalt sett behövs fler arbetade timmar för att klara välfärden i framtiden. Att pressa tillbaka deltidsarbetslösheten är således bra för alla kvinnor och män som vill jobba mer – och för den framtida tillväxten och välfärden. De borgerliga partierna gick till val med budskapet att det ska löna sig att arbeta. Ändå har villkoren för deltidsarbetslösa kraftigt försämrats. Kravet på hur många timmar man måste ha jobbat för att få a-kassa har höjts, och gränsen för hur många dagar man kan få ersättning som deltidsarbetslös har skärpts. Många deltidsarbetslösa har fått rådet att säga upp sig för att inte åka ut ur arbetslöshetsförsäkringen. Det lönar sig i dag inte att ta dagvikariat i väntan på att ett varaktigt heltidsjobb ska dyka upp. Det är ingen arbetslinje utan en bidragslinje. Vi vill ge ofrivilligt deltidsarbetslösa större möjligheter till utbildning inom ramen för den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen, för att stärka förutsättningarna för heltidsarbete. De som är på väg att utförsäkras ska ges företräde.

För att alla som vill och kan ska få möjlighet att arbeta heltid måste utbudet av heltidsanställningar öka. Vi socialdemokrater vill att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. Vi vill också tydliggöra att det faktum att vi ställer krav om allas rätt till heltid inte betyder att alla deltidsarbeten ska avvecklas. Vår grundinställning är att heltidsanställningarna måste bli fler. I första hand bör frågan lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Det finns goda exempel på socialdemokratiskt styrda kommuner och landsting där parterna t.ex. har tecknat avtal om att vid nyanställningar i första hand erbjuda heltid. Sådana avtal kan tjäna som förebild för större delen av arbetsmarknaden. Vi ser att det finns många fördelar med, men också goda förutsättningar för, att lösa frågan avtalsvägen. Om det visar sig att parterna på arbetsmarknaden inte lyckas träffa breda överenskommelser om rätten till heltid är vi beredda att gå vidare och föreslå en lagstiftad rätt till heltid.

Även visstidsanställningar medför ofta sämre löneutveckling, mindre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter och ger lägre pension. Eftersom visstidsanställningar är vanligare bland kvinnor (57 % av de tillfälligt anställda är kvinnor) innebär den ökande andel visstidsanställda som vi har sett den senaste tjugoårsperioden, att de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män ökar. För oss socialdemokrater är utgångspunkten att tillsvidareanställning ska vara huvudregel på den svenska arbetsmarknaden. Vi vill därför stärka anställningstryggheten. Vi menar att det behövs en begränsningsregel för antalet på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare. Därutöver bör regelverket förenklas och bli mer enhetligt.

Rätten till en jämställd arbetsmarknadspolitik – uppdrag till Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens årsrapport över de konjunkturberoende programmen visar att könsfördelningen är ojämn inom flera insatser.³ Män får en betydligt större andel av anställningsstöden och arbetsmarknadsutbildningen i förhållande till sin andel av de arbetslösa. En rapport från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, visar att ungdomar behandlas olika av arbetsförmedlare på grund av kön eller klass.⁴ Ett resultat av IFAU:s studie är att kraven tycks vara hårdare på unga kvinnor. Särskilt unga kvinnor med arbetarklassbakgrund förväntas ta de sämsta jobben medan unga män ges större handlingsutrymme. Unga män får också mer hjälp med praktiskt jobbsökande.

Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att se över sina rutiner för beviljande av stödsatser och hur man bemöter särskilt unga arbetslösa utifrån ett könsperspektiv.

Diskriminering – lön, rekrytering, arbete och utveckling

Eftersom ojämsliddhet strider mot grundläggande demokratiska principer har samhället en skyldighet att målinriktat angripa och förändra de strukturer som skapar olika och orättvisa villkor mellan kvinnor och män. Detta sker genom diskrimineringslagstiftningen. Sedan årsskiftet är Jämställdhetsombudsmannen införlivad i den nya myndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Löneskillnader mellan kvinnor och män har huvudsakligen en strukturell bakgrund som kan tydliggöras genom bl.a. lönekartläggningar. En undersökning från SKTF visar att sådana har betydelse för att komma till rätta med s.k. snedsitsar på grund av kön. Det är angeläget att arbetsgivare, i samverkan med facken, arbetar med att upptäcka och åtgärda osakliga könsrelaterade löneskillnader. Men problemet kan inte åtgärdas enbart genom lönekartläggningar. Den borgerliga regeringen har minskat kraven för företag att följa upp och åtgärda osakliga löneskillnader. Vi socialdemokrater vill att alla företag och organisationer ska vara tvungna att ta fram jämställdhetsplaner. Detta vill vi förändra.

Sambandet mellan ojämsliddhet i arbetslivet och snedfördelningen av föräldraledigheten är uppenbart. Kvinnor tar ut den övervägande delen av de betalda föräldraförsäkringsdagarna. Det leder till negativa konsekvenser för kvinnor när det gäller rekrytering, befordran, löneutveckling i arbetslivet och pension. Vår ambition är att uttaget av föräldraledigheten ska vara jämställd, för mammans, pappans och för barnets skull.

³ Arbetsförmedlingens rapport Ure 2008:1.

⁴ IFAU Rapport 2009:3.

Fel! Okänt namn på

Många kvinnor arbetar i yrken där den normala tjänstgöringen innefattar kvällar och nätter. Samtidigt bär en stor andel av kvinnorna fortfarande ett större ansvar för barnen efter en skilsmässa. För att underlätta arbete på oönskade arbetstid och därmed möjligheten att fortsätta försörja sig även för den som är ensamstående med barn, vill vi därför se över möjligheterna att öka tillgången till barnomsorg på kvällar, helger och nätter.

Jobbskatteavdragen har, på det sätt som avdragen har utformats av regeringen, en negativ effekt för kvinnor som ju generellt sett har lägre lön än män. En metallarbetare får ett par tusen mer i skattesänkning per år än ett vårdbiträde.

Låt kvinnor ta plats i näringslivet och i ledande positioner inom förvaltningar

En annan viktig fråga för kvinnors möjlighet till karriär och utveckling och för kvinnors inflytande över samhällets varu- och tjänstproduktion är andelen kvinnor på ledande positioner i arbetslivet. Ett rättmätigt krav att ställa är att inte minst näringslivet aktivt och konkret bidrar till att lika villkor för kvinnor och män uppnås. Ett viktigt led i detta arbete är att åtgärda den ojämna könsfördelningen i de stora bolagens styrelser.

Antalet styrelseplatser i börsföretag valda av årsstämmor var enligt SCB 1 877 år 2008. Könsfördelningen bland dessa var 18 % kvinnor och 82 % män. Samma år var 7 kvinnor ordinarie vd och 9 kvinnor styrelseordförande i sammanlagt 294 börsnoterade företag. Näringslivet har visat en uppenbar oförmåga och ovilja att genom egna initiativ tillse att styrelseuppdragen fördelas jämnt mellan kvinnor och män. Det är meningslöst att hoppas på att någon radikal förändring inträffar ”av sig självt”. Här måste vi politiker ta ansvar och agera för en förändring.

Förslag som syftar till att ge kvinnor och män lika rättigheter har genom historien alltid mött motstånd. Införandet av rösträtt för kvinnor och rätten för kvinnor att prästvigas är några exempel. Jämställdhet har alltid krävt kamp, vilja och i många fall lagstiftning för att kvinnor och män ska ha lika rättigheter på områden där män ses som självklara aktörer.

Det förekommer en märklig och motsägelsefull argumentering mot kvotering till styrelserna i de stora och inflytelserika bolagen. Kvoteringsförespråkare beskylls för att ägna sig åt ett marginellt lyxproblem som bara berör ett mindre antal kvinnor (i praktiken handlar det om ca 400 kvinnor om vi vill uppnå en representation om 40 %; jämför SCB:s siffror ovan). Men detta marginella lyxproblem anses inte kunna lösas eftersom det inte finns tillräckligt många kompetenta kvinnor. Påståendet är en myt.

Den tidigare socialdemokratiska regeringen tillsatte en utredning som 2006 förslög ändringar i aktiebolagslagen innebärande att vardera könet ska vara representerat med minst 40 % i aktiebolag noterade vid börserna eller vid en auktoriserad marknadsplats (Könsfördelningen i bolagsstyrelser, Ds 2006:11). Vi socialdemokrater anser att det finns anledning att arbeta vidare med detta förslag.

Fel! Okänt namn på

Kvinnor ska ges samma möjlighet som männen att starta och utveckla företag och att inta ledande positioner i arbetslivet. I dag startas 30 % av företagen av kvinnor medan 60 % startas av män.⁵ Även när det gäller fördelningen av bidrag till start av näringsverksamhet är finns en skillnad mellan män och kvinnor. Kvinnor utgjorde 46 % av deltagarna 2007.⁶ Samma vaksamhet när det gäller diskriminering på grund av kön måste finnas när det gäller finansieringen av kvinnors företagande. Vi vill därför uppmana DO att ta initiativ till att genomföra en genomlysning av banker och kreditinstitut ur ett jämställdhetsperspektiv.

Stockholm den 30 september 2009

Berit Högman (s)

Sylvia Lindgren (s)

Maria Stenberg (s)

Ann-Christin Ahlberg (s)

Jennie Nilsson (s)

Lars Lilja (s)

Luciano Astudillo (s)

Patrik Björck (s)

⁵ Tillväxtverket: Kvinnors och mäns företagande 2009.

⁶ Arbetsmarknadspolitiska program, Årsrapport 2007, Ure 2008:1.