

Motion till riksdagen 2006/07:A267

av Lars Ohly m.fl. (v)

Kvinnors löner och arbetsmarknad

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en lagstiftning som gör heltidsarbete till en rättighet och deltidarbete till en möjlighet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att regeringen bör ta initiativ till insatser som syftar till att skapa reella förutsättningar för ökad efterfrågan på arbetskraft av underrepresenterat kön i syfte att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.
3. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag till ett löneutjämningsystem enligt vad i motionen anføres.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att regeringen årligen bör kalla statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare till överläggningar kring jämställdhetsarbetet i enlighet med motionen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att tillsvidareanställningar ska utgöra normen på arbetsmarknaden och tidsbegränsade anställningar undantag.
6. Riksdagen begär att regeringen återkommer med ett handlingsprogram och en samlad strategi för att stärka utlandsfödda kvinnors ställning i arbetslivet.

Motivering

Samhället i Sverige idag, liksom samhällen på andra platser och i andra tider, struktureras och ordnas utifrån klass och kön. I samhället värderas och rangordnas kvinnor och män olika, och detta resulterar i en orättvis fördelning av status och makt mellan könen. Män är överordnade och kvinnor underordnade, män har stor makt och kvinnor liten. Överallt i vår vardag återspeglas denna könsmaktsordning.

Fel! Okänt namn på

Den traditionella heterosexuella kärnfamiljen är fortfarande den underliggande normen för samhällets förväntningar på individerna. Inom den ramen förväntas kvinnor och män ägna sig åt olika saker. Kvinnor förväntas ta huvudansvar för hemarbete och omsorg av barn och äldre. Den här arbetsdelningen mellan könen samspelar med och leder till att också arbetsmarknaden är könssegregerad. Kvinnor och män finns till stor del på olika delar av arbetsmarknaden och inom olika yrken och branscher. Medan kvinnor arbetar både i offentlig och privat sektor, befinner sig män till största delen i privat sektor.

På arbetsmarknaden avgörs kvinnors villkor dessutom av maktrelationen som följer av konflikten arbete–kapital. Arbetsgivaren har ett intresse av att hålla nere löner, av att skapa flexibilitet genom att deltidsanställa och att anställa tidsbegränsat, att motsätta sig arbetstidsförkortningar och så vidare. Allt för att kortsiktigt maximera sin egen vinst.

Det är ett tryck som läggs på samtliga löntagare på arbetsmarknaden, men styrkepositionerna inom löntagarkollektivet ser olika ut. Den maktordning som finns på grund av kön gör att arbetsgivaren kan pressa kvinnor hårdare än män. Den maktordning som finns på grund av klass gör att arbetsgivaren pressar LO-anställda hårdare än Sacoanställda. Den strukturella rasismen gör att arbetsgivaren pressar ner villkoren för utlandsfödda och deras barn hårdare än inrikesfödda och deras barn.

Arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för att arbeta mot diskriminering, men det är ett ofrånkomligt faktum att även politiken måste bli bättre på att ta ett övergripande ansvar för dessa frågor.

Löneklyftan

Inkomst- och löneklyftan mellan kvinnor och män är en viktig komponent i ojämlikheten på arbetsmarknaden. Sett till hela arbetsmarknaden tjänar kvinnor i genomsnitt 83 procent av mäns löner, eller omvänt, har cirka 20 procent lägre lön än män. Efter standardvägning – när hänsyn har tagits till att kvinnor och män har olika ålder, utbildning, arbetstid, och finns på olika sektorer och tillhör olika yrkesgrupper – minskar löneskillnaden till cirka åtta procent. För att få till stånd en förändring av denna orättvisa är det viktigt att utgå från en analys som tar in samtliga aspekter av hur löneklyftan uppstår och upprätthålls. Generellt för arbetsmarknaden gäller att kvinnor är underordnade. Det handlar om hur fördelningen mellan det betalda och det obetalda arbetet ser ut, om att kvinnor fortfarande har ansvaret för omsorgsarbetet – både det betalda och det obetalda. Det handlar om att kvinnors arbete värderas lägre än mäns. Vänsterpartiet menar att det finns tre huvudförklaringar till löneklyftan mellan könen: arbetstid, arbetsdelning och diskriminering.

Arbetstid

Sett över veckans alla dagar arbetar kvinnor och män lika många timmar per dag. Skillnaden är att kvinnor arbetar mer obetalt och män mer betalt. Män arbetar dubbelt så mycket betalt som obetalt. Enligt arbetskraftsundersökningen (AKU) år 2004 utfördes 125 miljoner timmar förvärvsarbete per vecka på marknaden av kvinnor och män i åldern 20–64 år. Av dessa timmar svarade kvinnor för 42 procent och män för 58 procent. Den stora klyftan mellan mäns och kvinnors löner skapas mellan 18 och 34 års ålder. Det beror till stor del på att kvinnor i stor utsträckning förvärvsarbetar deltid. Deltidsarbete är både orsak till och en effekt av att kvinnor utför en större del av det obetalda arbetet. I alla sektorer och yrken arbetar kvinnor deltid i större utsträckning än män. Det omfattar både deltid av arbetsmarknadsskäl, dvs där arbetsgivaren endast erbjuder deltidsanställning och deltidsanställningar där den anställde själv av olika anledningar valt att inte jobba heltid. Deltidsarbete ger en lägre månadsinkomst eftersom arbetet omfattar färre timmar, men även timlönen är lägre för deltidssarbetande. Vidare är det belagt att deltidsanställda har mindre inflytande på arbetsplatserna, att de får mindre kompetensutveckling och sämre möjligheter till befordran vilket i sin tur ytterligare försämrar löneutvecklingen. Förutom lägre arbetsinkomst innebär deltidssarbetet att ersättningen från socialförsäkringssystemen och den framtida pensionen blir lägre.

Det är tydligt att deltidssarbetet har tydliga köns-, klass- samt etniska aspekter som intimt hänger samman med övergripande maktstrukturer på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Det är därför av stor vikt att genomföra förändringar som minskar alla former av deltidssarbete om man vill skapa förutsättningar för ett jämställt, icke-diskriminerande och demokratiskt arbetsliv. Vi utvecklar resonemang och förslag till beslut nedan, samt i motionerna Arbetstider och Individualiserad föräldraförsäkring samt i motionen med anledning av regeringens budgetproposition 2006/07:1. Analogt med detta föreslår vi en lagstiftning om stärkt rätt till arbete på heltid. Arbetsgivare i både privat och offentlig sektor diskriminerar kvinnor genom att de oftare än män hänvisas till deltidssarbete. Därför behövs en lagstiftning som gör att heltidsarbete blir till en rättighet och deltidssarbete till en möjlighet.

Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

Arbetsdelning

Genusordningen och könsarbetsdelningen sätter sina tydliga spår i arbetslivet. Principerna om isärhållande av könen och en manlig norm påverkar både den horisontella och den vertikala könsstrukturen på arbetsmarknaden. Kvinnor och män befinner sig till stor del inom olika yrken och branscher – detta brukar benämnas som den könssegregerade arbetsmarknaden. Medan kvinnor arbetar både i offentlig och privat sektor befinner sig män till största delen i privat sektor. De yrken och branscher som domineras av män tenderar att vara högre avlönade än de kvinnodominerade, oavhängigt grad av ansvar, utbildning etc. Inom samma yrkesgrupper återfinns kvinnor i högre utsträckning på

Fel! Okänt namn på

lägre befattningar, med lägre löner, medan män i större utsträckning innehar chefspositioner.

Trots att könssegregeringen på arbetsmarknaden är stark har könsuppdelningen minskat något under nittioalet. Det är kvinnorna som har breddat sina yrkesval framför allt till många mansdominerade yrken som kräver högre utbildning. Män har dock inte gjort större inbrytningar på några kvinnodominerade områden. Avgörande för att vända den skeva utvecklingen är att övergripande strukturella insatser görs för att höja lönerna och förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö i de traditionellt kvinnodominerade yrkena. Men det utesluter inte parallella och mer riktade strategier för att bryta könsuppdelningen. Det arbete som hittills bedrivits, med Skolverket, Högskoleverket och Arbetsmarknadsverket som viktiga aktörer, har i stor utsträckning handlat om att försöka påverka arbetstagarna till att göra otraditionella yrkesval. Vänsterpartiet menar att fokus också måste läggas på arbetsgivarna och deras ansvar. Det kan exempelvis handla om att se över den fysiska utformningen av arbetsplatser och hjälpmedel, att aktivt arbeta med den psykosociala arbetsmiljön och att arbeta mer aktivt med rekrytering och kompetensutveckling.

Regeringen bör därför ta initiativ till insatser som syftar till att skapa reella förutsättningar för ökad efterfrågan på arbetskraft av underrepresenterat kön i syfte att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Diskriminering

Utöver de strukturella hinder som arbetsdelningen och arbetstiden utgör, återfinns löneskillnader som inte kan förklaras av arbetstider, olika erfarenheter, utbildning, ålder och liknande faktorer. Denna form av diskriminering existerar både på kollektiv och individuell nivå. Den kollektiva formen av diskriminering brukar benämnas som värdediskriminering, och dess huvudfokus ligger på att kvinnodominerade och mansdominerade yrken värderas olika även om innehållet i arbetsuppgifterna är likvärdiga i form av exempelvis ansvar och krav. Arbetsvärdering är ett verktyg som kan användas för att förhindra denna typ av diskriminering. Den individuella diskrimineringen föreligger när två personer av olika kön hos samma arbetsgivare, med likvärdiga arbeten, har olika lön. Även om denna form av diskriminering inte är av samma omfattning som de övriga, utgör den ett sista led i den struktur som sanktionerar mäns överordning på arbetsmarknaden.

Viktiga verktyg för att bekämpa diskriminering är diskrimineringslagstiftningen och jämställdhetslagen. Vänsterpartiet utvecklar i andra motioner förslag till skärpningar av lagstiftningen.

Statsbidragsfinansierat löneutjämningsystem för kommunsektorn

Vår gemensamt finansierade offentliga sektor är en grundbult i möjligheten att skapa ett jämställt samhälle. Vi utvecklar detta i nästa kapitel. Vänsterpartiet vill stimulera lönejämlikhet i offentlig sektor och premiera kommuner och landsting som kan visa att de når resultat i arbetet med att utjämna könsrelaterade löneskillnader. Vänsterpartiet har därför avsatt pengar i budgetmotionen för 2007 för att inrätta ett statsbidrag som ska skapa incitament att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, en modell som ekonomiskt stimulerar offentliga arbetsgivare som aktivt arbetar för och har framgång i att systematiskt reducera osakliga löneskillnader mellan könen.

Skillnaderna i löneinkomster mellan kvinnor och män beror, i kommunsektorn liksom i den privata sektorn, dels på lönediskriminering i jämställdhetslagens mening, dels på undervärdering av kvinnodominerade yrken. Vi menar kommuner och landsting har ett särskilt ansvar som arbetsgivare med demokratisk förankring att avskaffa löneskillnaderna mellan kvinnor och män också utöver det som är tvingande enligt jämställdhetslagen. Inom ramen för befintlig budget har kommunsektorn möjlighet att omfördela pengar så att detta mål kan nås. Ambitionsnivån i arbetet med att utjämna löneklyftan är dessvärre mycket varierande. Vänsterpartiet föreslår därför en modell med viktade statsbidrag som ekonomiskt stimulerar offentliga arbetsgivare som aktivt arbetar för och har framgång i att systematiskt reducera osakliga löneskillnader mellan könen.

Den kommande mandatperioden vill vi avsätta 10 miljarder i statens budget för detta ändamål. Vi utgår från att de totala utbetalningarna i systemet bör öka efter hand, varför vi har budgeterat för 2 miljarder -07 och -08, och 3 miljarder -09 och -10. Systemet ger alla kommuner extra statsbidrag, men gynnar de kommuner som har lyckats med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Fördelningen av statsbidraget skall baseras på ett jämställdhetsindex som omfattar hela kommunsektorn och där skillnaden i genomsnittlig löneinkomst för samtliga kvinnor och män mellan 20 och 64 år utgör grunden. Skillnaden uttrycks som en procentkvot där kommuner som har ett index över 100 %, dvs. där skillnaden mellan kvinnors och mäns löner är mindre än i kommunsektorn i sin helhet, premieras. De kommuner som har större löneskillnader, dvs. ett sämre index, får mindre bidrag. Statsbidraget gynnar kommuner med små inkomstskillnader mellan kvinnor och män.

Denna modell lägger fokus på kommuners och landstings ansvar att höja kvinnors löner i förhållande till mäns. Utbetalningarna ur systemet ska inte ses som en kompensation för högre lönekostnader, utan som ett incitament för att bedriva det omfördelningsarbete som är nödvändigt för att åstadkomma jämställda löner i offentlig sektor. Det är upp till kommunerna själva att bestämma vilka verktyg som används för att höja kvinnors löner och på så sätt förbättra jämställdhetsindexet. Oavsett om en kommun eller ett landsting satsar allt krut på att höja de lägsta lönerna eller att utjämna löneskillnader mellan kvinnliga och manliga tjänstemän, eller på någon annan modell, på-

Fel! Okänt namn på

verkas indexet positivt vilket gör att utbetalningen ur systemet höjs. Utvecklingen i utbetalningar från systemet över tid skulle synliggöra kommunernas ansträngningar och resultat i arbetet för att skapa jämställda löner.

Regeringen bör återkomma med förslag på hur det löneutjämningsystem som skisseras ovan skall utformas för att få maximal effekt.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Offentlig sektor som föregångare i jämställdhetsarbetet

Välfärdssamhället vilar på en offentligt finansierad omsorgssektor. Ofta för- enklaskas problematiken med den könssegregerade arbetsmarknaden i den offentliga debatten genom att man angriper den offentliga sektorn. Detta är en, i vissa fall avsiktlig, feltolkning. I utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43) konstaterar utredaren att Sverige ofta beskrivs som ett mycket, ibland till och med extremt, könssegregerat land i jämförelse med andra motsvarande länder. Av utredningen framgår att det inte finns fog för dessa påståenden. Skillnaderna beror helt på vad man räknar som arbete. Inkluderas både oavlönat och avlönat arbete är skillnaderna mellan länderna tämligen små. I Sverige har vi skapat lönearbete i den offentliga sektorn av det som i de flesta andra länder är osynliggjort och oavlönat arbete, och som utförs av kvinnor. I statistiken ger detta intrycket av att länder med en stor del hemarbetande kvinnor skulle vara mindre könssegregerade än länder med en låg andel hemarbetande, men så är självklart inte fallet. Kvinnors arbetskraftsdeltagande i Sverige är bland de högsta i världen. Detta faktum är viktigt att ha som grund när man talar om den könssegregerade arbetsmarknaden. En omfattande, gemensamt finansierad, offentlig sektor har varit och är alltjämt avgörande för möjligheten att skapa ett jämställt samhälle. Kvinnors höga andel förvärvsarbete i Sverige har byggt upp den välfärd och det sociala trygghetssystem vi har i dag, och fortfarande är det till stor del kvinnors arbete som bär upp offentlig sektor, som också är en grundbult för kvinnors möjlighet till egen försörjning. För kvinnor innebär det ett minskat ekonomiskt beroende av enskilda män och för ensamstående mödrar en möjlighet till egen försörjning kombinerat med förvärvsarbete.

Både privata och offentliga arbetsgivare har ansvar för att förhindra diskriminering och könsorättvisor. Eftersom välfärdssektorn ägs och styrs av gemensamma medel har den dock särskilda krav på sig att vara en föregångare i jämställdhetsarbetet. Arbetsgivarna i offentlig verksamhet är förtroendevalda, och det innebär att demokratins räckvidd där är större än i privat sektor. För att utjämna orättvisorna mellan kvinnor och män fordras en rad insatser. Det handlar om lönesättning, anställningsvillkor, kompetensutveckling och så vidare. För att offentliga arbetsgivare ska kunna leva upp till sitt särskilda ansvar föreslår Vänsterpartiet att regeringen, årligen, bör kalla till överläggningar med statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare.

Syftet är att kvalitetssäkra jämställdhetsarbetet så att kontinuerliga framsteg kan avläsas.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Föräldraförsäkringen

Som påpekats ovan har frågan om fördelningen mellan det betalda och det obetalda arbetet avgörande betydelse för att få till stånd ett jämställt arbetsliv. Kvinnor tar ut merparten av dagarna i föräldraförsäkringen; cirka 80 procent. Som en effekt av detta har kvinnor ett underläge vid anställningssituationer där arbetsgivare kalkylerar att "risken" för frånvaro är högre för kvinnor. Det förväntade huvudansvaret för hem, barn och omsorg som vilar på kvinnors axlar är ett högt pris som kvinnor betalar i form av ohälsa och stress, sämre arbetsvillkor och ett enormt ekonomiskt bortfall. Föräldraskapet kostar, för en tioårsperiod, 304 000 kronor för mamman och 10 000 kronor för pappan (budgetprop. 2004/05:1 bilaga 4) Huvudförklaringen är att kvinnorna tar ansvaret för att familjens tidsekvation skall gå ihop genom att arbeta deltid. I praktiken subventioneras mäns lönearbete, karriärmöjligheter och högre pensioner genom kvinnors obetalda arbete.

Hur kvinnor och män skall förmås fördela ansvar för hem och barn lika är en av de mest centrala jämställdhetsfrågorna i vår tid. Dagens utformning av föräldraförsäkringen bidrar till att återskapa och förstärka en ordning på arbetsmarknaden som försvagar och lönediskriminerar kvinnor. Systemet upprätthåller dessutom en föräldrad föreställning om vad kvinnor respektive män har för ansvar i förhållande till barn. Det är en spegel av den könsmaktsstruktur där föräldraskapet har gjorts till ett obligatoriskt ansvar för kvinnor och ett frivilligt erbjudande för män. Uttaget av föräldraledigheten bygger inte på ett "fritt och rationellt val", och det är inte någon neutral förhandlingsfråga mellan föräldrarna, som borgerliga företrädare försöker framställa det. Det är snarare normer, sammanhang, och olika förväntningar på kvinnor och män som styr hur föräldraledigheten fördelas. För att komma till rätta med dagens situation behöver föräldraförsäkringen reformeras så att ett jämnt uttag mellan föräldrarna uppnås och därmed stärker ett jämställt vårdnadsansvar.

Vänsterpartiet menar att en viktig och central reform för att förändra den orättvisa fördelningen av obetalt arbete och för att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden är att införa en individuell föräldraförsäkring. Detta utvecklar vi i motionen Individualiserad föräldraförsäkring.

Förkortad arbetsdag

Vänsterpartiet har sedan årtionden drivit frågan om en förkortning av veckoarbetstiden med målet sex timmars arbetsdag. Trots en utveckling med olika avtalslösningar som innefattar arbetstidsförkortningar framstår en förkortning

Fel! Okänt namn på

av normalarbetstiden fortfarande som den modell som tar sikte på jämställdhet och på förändrade förutsättningar för en annan fördelning av det obetalda och betalda arbetet. Den 40-timmarsnorm som finns i arbetstidslagen är föråldrad och bygger på ett hemmafruideal som inte varit verkligt sedan 1950-talet. Arbetsgivarnas makt i kombination med könsarbetsdelningen, där kvinnor förväntas ta huvudansvaret för det oavlönade arbetet, gör att kvinnor, framför allt i LO-kollektivet, tvingas avstå från att arbeta heltid. De orimliga konsekvenserna av kvinnors deltidsarbete har vi utvecklat ovan. Vi utvecklar resonemangen och lägger förslag till beslut om förkortning av veckoarbetstiden i motionen Arbetstider.

Tidsbegränsade anställningar

Trygghet i anställning ger också trygghet i försörjning och bättre möjligheter att planera framtiden. Den anställningsform som innebär den allra största otryggheten är den s.k. behovsanställningen. Arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår, kanske först samma morgon under den dag då man vill att den anställde ska arbeta. Förutom den otrygghet och ovisshet som situationen i sig ger upphov till har det visat sig att behovsanställningar i mycket liten utsträckning leder till fasta jobb. Vidare minskar behovsanställningarna antalet arbetade timmar för arbetstagaren eftersom dessa utgör ett hinder för henne att arbeta i den omfattning hon kan och önskar. Behovsanställningar är i särklass vanligast bland LO:s kvinnor, och de fackförbund där de oftast förekommer är Handels, Fastighets, Transport, Kommunal och Hotell- och Restaurang. Bland kvinnor som invandrat från utomnordiska länder är andelen med tillfälliga anställningar nästan 50 procent. I Arbetslivsinstitutets utredning *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* konstateras att kvinnor, yngre arbetstagare och personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade när det gäller tidsbegränsade anställningar, samt att dessa får mindre kompetensutveckling, har mindre kontroll över hur arbetet utförs, har sämre hälsotillstånd och upplever större oro för sin ekonomiska situation. Frågan om anställningsform har således tydliga kopplingar till etnicitet, kön och klass. För att nå målsättningen ”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 anställningar undantag på den svenska arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

Kvinnors makt och inflytande på arbetsplatserna

I SCB:s befolkningsundersökningar kan man se tydligt, att de anställda under 1970- och 80-talen upplevde större inflytande över olika delar av arbetslivet, till exempel arbetstempo och planering, och även vidgade möjligheter till kompetensutveckling. I början av 1990-talet inträffade ett trendbrott då många upplevde att de fick minskad kontroll över arbetet när det gäller arbetstider, arbetsplanering med mera. Denna utveckling är särskilt påtaglig inom kommun- och landstingssektorn. Samtidigt uppgav en kraftigt ökande andel i alla sektorer att kraven på jobbet var för höga. Det är uppenbart att 1990-talets nedskärningar i offentlig sektor fått stora effekter på möjligheterna att påverka arbetssituationen i stort, inbegripet möjligheten att själv påverka viktiga delar. Ökningen av otrygga anställningar har varit kraftig och haft en negativ påverkan på inflytandet. Det säger sig självt att människor inte upplever samma möjligheter att påtala missförhållanden på arbetsplatsen när deras arbetssituation inte är trygg eller permanent.

Det finns slående könsskillnader i mäns och kvinnors arbetsvillkor. Brisande inflytande på arbetet har ett nära samband med sjukdomar och utslitning. Arbeten som ger liten kontroll över den egna arbetssituationen genererar stress- och belastningsskador. Höga krav utan kontroll skapar stress och ökar risken för hjärtsjukdomar. Kvinnodominerade arbetsplatser ger upphov till större ohälsa än andra.

Regeringen föreslår i budgetproposition 2006/07:1 stora nedskärningar i anslagen till arbetsmiljöarbetet inom ramen för Arbetsmiljöverket, samt en nedläggning av Arbetslivsinstitutet. Vänsterpartiet avvisar dessa nedskärningar som kommer att leda till mindre kontroll och mindre förebyggande arbetsmiljöarbete, samt till en förskringring av den kompetens som finns hos Arbetslivsinstitutet när det gäller viktiga arbetsmiljöfrågor. Vi utvecklar våra resonemang och förslag om ett förstärkt arbetsmiljöarbete i motionen Minskad ohälsa i arbetslivet.

Att många arbetsplatser inom till exempel barnomsorg, äldreomsorg och sjukvården är underbemannade är en bidragande orsak till problemen. En viktig fråga är därför att öka inflytandet och arbetsplatsdemokratin, särskilt i kvinnodominerade sektorer. Offentliga verksamheter måste bli föredömen även när det gäller de anställdas möjlighet att påverka sådant som arbetstider och arbetsorganisation. Förslag kring detta finns i Vänsterpartiets motion Ett demokratiskt arbetsliv.

Klass, kön och etnicitet

Den grupp som utsätts för flest former av diskriminering på arbetsmarknaden är invandrade kvinnor. Det gäller både kvinnor som kommit till Sverige under de senaste åren och kvinnor som varit i Sverige länge. Kvinnor i allmänhet,

Fel! Okänt namn på

och invandrade kvinnor i synnerhet, fungerar som en buffert på arbetsmarknaden – inte minst för att utföra lågavlönade och lågkvalificerade arbetsuppgifter. Under 1960- och 70-talen var fler invandrade kvinnor än svenska kvinnor ute i arbetslivet och arbetade i genomsnitt mer än de svenska kvinnorna. Idag är förhållandet omvänt. Allt tyder på att Sveriges ekonomiska behov styr möjligheten att få ett arbete för invandrade och flyktingar. 1990-talet var katastrofält för invandrade kvinnor då arbetslösheten steg generellt men drabbade olika invandrargrupper specifikt.

Idag har invandrade kvinnor högre sjukfrånvaro och är oftare förtidspensionerade än andra i befolkningen. I samhällsdebatten har många velat förklara dessa fakta med så kallade kulturella skillnader, men en färsk rapport från Arbetslivsinstitutet (2006) fastställer att det beror på att kvinnorna hamnar i lågbetalda lågstatusyrken utan möjlighet att byta jobb eller kompetensutveckla sig. En del har flera jobb för att få ekonomin att gå ihop. Ohälsan beror också på att de blir diskriminerade på arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet menar att orättvisor som skylls på kulturella skillnader, och de rådande föreställningarna om invandrade kvinnor som offer och isolerade, som ett socialt problem och förtryckta av sin kultur och sin man, är ett stort problem. Dessa föreställningar är en del av den strukturella rasismen och ligger till grund för och legitimerar diskriminering. Den forskning kring invandrade kvinnors arbetslivssituation som tog fart på 1980-talet, framför allt av den nu pensionerade sociologen och forskaren Wuokko Knocke, har idag ytterligare utvecklats. Kunskapen om samverkan mellan klass, kön och etnicitet och dess konsekvenser för invandrade kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden är viktig för att bryta föreställningar kring ”kultur” och behöver nå ut mer i samhällsdebatten. Idag osynliggörs invandrade kvinnor i såväl statistiken som i medierna samt av politiker, fack och arbetsgivare. Arbetslivsinstitutet – ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor – bedriver forskning, utveckling och utbildning bland annat kring vad som händer i skärningspunkten mellan kön och etnicitet. Därför är Vänsterpartiet mycket kritiskt till att den borgerliga regeringen nu planerar att lägga ner institutet. Det behövs mer forskning och fler siffror och undersökningar som visar hur verkligheten ser ut. Endast så skapar vi en levande och mer faktabaserad samhällsdiskussion. Att lyfta fram invandrade kvinnor i statistiken är en förutsättning om man menar allvar med att bryta den strukturella diskrimineringen och skapa förutsättningar för lika villkor på arbetsmarknaden och i samhället. Risken är annars att all argumentation bygger på antaganden och att diskrimineringen fortsätter att osynliggöras.

Kunskap, statistik och kvalitativa studier är grundläggande för att hitta förändringsstrategier som tar hänsyn till både kön och etnicitet. Den kunskap som är under utveckling borde ges större spridning, men också möjlighet att omsättas i konkreta åtgärder. Till exempel pågår på JämO arbete med att kartlägga invandrarkvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden. Det behövs också strategier gentemot arbetsgivare som på olika sätt begränsar invandrade kvinnors möjlighet på arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet menar att det behövs intensifierade insatser för att stödja invandrade kvinnor att komma in på arbetsmarknaden. Regeringen bör åter-

Fel! Okänt namn på

komma till riksdagen med ett handlingsprogram och en samlad strategi för att stärka utlandsfödda kvinnors ställning i arbetslivet.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 25 oktober 2006

Lars Ohly (v)

Alice Åström (v)

Wivi-Anne Johansson (v)

Peter Pedersen (v)

Josefin Brink (v)

Marie Engström (v)

Elina Linna (v)

Kent Persson (v)