

Motion till riksdagen  
2010/11:A402

av **Gunvor G Ericson m.fl. (MP)**

## Jämställd arbetsmarknad

### 1 Innehållsförteckning

1	Innehållsförteckning.....	1
2	Förslag till riksdagsbeslut .....	2
3	Jämställd arbetsmarknad och jämställt arbetsliv .....	3
3.1	Lönekartläggningar – ett effektivt medel för jämställda löner .....	4
3.2	Rätt till heltid och möjlighet till deltid .....	4
3.3	Förbättra anställningsvillkor för kvinnor.....	5
3.4	Avskaffa kvinnors obetalda arbete .....	6
3.5	Bryt den könssegregerade arbetsmarknaden .....	7

Fel! Okänt namn på

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lönekartläggningar ska genomföras varje år.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete ska genomföras och följas upp årligen på arbetsplatser med minst tio anställda.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska ta ett initiativ till handslag med de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna för att få bort könsrelaterade löneskillnader.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att jämställda löner ska uppnås i första hand i den politiskt styrda offentliga sektorn men också på arbetsmarknaden i övrigt.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa jämställdhetsintegrering i utbildningsmetodiken och pedagogiken.<sup>1</sup>
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att studie- och yrkesvägledarens roll måste uppgraderas och ges större utrymme för att stödja ungdomars utbildningsval i syfte att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.<sup>1</sup>
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en tredelad föräldraförsäkring.<sup>2</sup>
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om införandet av avidentifierade anställningsansökningar.

<sup>1</sup> Yrkandena 6 och 7 hänvisade till UbU.

**Fel! Okänt namn på**

<sup>2</sup> Yrkande 9 hänvisat till SfU.

Fel! Okänt namn på

### 3 Jämställd arbetsmarknad och jämställt arbetsliv

Egen lön och möjligheter till egen försörjning handlar i grunden om möjlighet till självständighet och frihet. En lägre värdering av kvinnors arbete och yrkesval gör att kvinnor begränsas i löneutveckling och karriärmöjligheter och att de får lägre pension.

Kvinnors lägre lön och långsammare löneutveckling i kombination med huvudansvar för hem och familj är påtagliga faktorer i det icke jämställda samhället. Således är åtgärder för jämställda löner helt avgörande för att åstadkomma ett jämställt samhälle. Lönediskrimineringen är oacceptabel och ansvaret för hem och anhöriga bör delas jämställt.

Enligt SCB är kvinnors löner, sett till hela arbetsmarknaden, 84 procent av männens löner. Hälften av denna löneskillnad kan förklaras av att kvinnor och män har olika utbildning, befattningsgrad och arbetstid och finns inom olika sektorer. Olikheter består exempelvis av att män i högre grad finns i branscher med högre löneläge än kvinnodominerade branscher. Män finns på högre positioner än kvinnor och har därmed högre löner. Men om dessa skillnader räknas bort genom så kallad standardvägning av statistiken återstår fortfarande en löneskillnad mellan kvinnor och män på sju procentenheter som inte kan förklaras på annat sätt än att traditionellt kvinnliga arbeten värderas lägre och att lönesättande chefer bär på ojämsställda värderingar.

Det politiska systemet, riksdagen och landets kommun- och landstingsfullmäktigen, har ett direkt arbetsgivaransvar för de anställda och arbetsvillkoren i den offentliga sektorn. Löneskillnaden i kommunerna är cirka en procent och i landstinget och staten handlar det om cirka sex procent.

Miljöpartiet verkar för att jämställda löner i offentlig sektor ska åstadkommas. Att vi känner ett särskilt ansvar för den offentliga sektorn är naturligt då denna sektor är politiskt styrd. För även om de politiska församlingarna inte är direkt avtalsslutande parter måste det ändå finnas ett arbetsgivaransvar för de människor som arbetar och verkar i vår sektor. Det kommer att krävas medel ur statens, kommunernas och landstingens budgetar för att klara uppdraget att säkerställa jämställda löner.

Samtidigt krävs det ett ansvar ute i den offentliga sektorns verksamheter. För lika viktigt som det är att skapa ekonomiska resurser är det att göra upp med attityder som innebär att män nästan alltid värdesätts mer än kvinnor. Varje lönesättande chef måste vidta konkreta åtgärder för att en gång för alla avskaffa könsrelaterad lönediskriminering.

Lönediskrimineringens avskaffande kommer dock aldrig att bli verklighet med ett ensidigt arbetsgivaransvar. Utan fackens aktiva medverkan är det omöjligt att få till stånd jämställda löner. Tyvärr har fackens engagemang för att åstadkomma en verklig förändring generellt sett varit svagt under lång tid, undantag finns dock. För den fackliga rörelsen innebär detta påfrestningar. Gamla mönster och traditioner måste rensas bort för att prioritera kvinnor framför män.

Såväl inom offentlig som privat sektor måste arbetsgivare ta sitt ansvar för jämställda löner. Miljöpartiet anser att regeringen ska ta ett initiativ till ett handslag med de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna med målet att få bort könsrelaterade löneskillnader.

### 3.1 Lönekartläggningar – ett effektivt medel för jämställda löner

Offentlig och privat sektor måste upprätta lönekartläggningar för att påvisa, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Detta tillsammans med planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete är några av våra viktigaste verktyg i Sverige för att åtgärda ojämställda löner.

Den borgerliga regeringen ändrade ordningen för detta arbete genom att införa starka försäkringar av lagens krav på upprättande av lönekartläggningar, planer för jämställda löner samt jämställdhetsarbete. Diskrimineringslagen (som bland annat ersätter jämställdhetslagen), trädde i kraft i januari 2009 och förändrar förutsättningarna för arbetsgivarna att utföra lönekartläggningar. Den borgerliga regeringen har ändrat regeln (3 kap. 10 § diskrimineringslagen) om lönekartläggning från att tidigare gälla alla arbetsgivares skyldighet att upprätta lönekartläggning varje år till att enbart behöva genomföra en sådan vart tredje år.

Dessutom förändrades kravet för upprättande av jämställdhetsplan (3 kap. 13 § diskrimineringslagen) samt handlingsplan för jämställda löner (3 kap. 11 § diskrimineringslagen) till att gälla enbart arbetsgivare med mer än 25 anställda där lönekartläggningen endast behöver genomföras vart tredje år. Innan förändringen skulle arbetsgivare med fler än tio anställda upprätta en jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner varje år. Denna försäkring av jämställdhetslagens krav på jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner innebär att 20–25 procent av arbetstagarna inte omfattas av jämställdhetsinsatser.

Detta innebär att 21 000 färre företag som har 300 000–350 000 anställda behöver upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan.

Miljöpartiet vill återgå till den tidigare jämställdhetslagens krav om att arbetsplatser måste upprätta lönekartläggningar varje år. Vi vill också att planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete ska upprättas varje år på arbetsplatser med fler än tio arbetstagare.

### 3.2 Rätt till heltid och möjlighet till deltid

Ofrivilligt deltidsarbete är en kvinnofälla slår Gertrud Åström fast i utredningen Makt att forma samhället och sitt eget liv (SOU 2005:66). Det är också Miljöpartiets uppfattning. Det är orimligt att den ”samhälleliga” normen för anställningsform utgår från kön. I många branscher är det fullständigt

## Fel! Okänt namn på

självlklart att erbjuda heltidsanställning till män medan det är mycket vanligt att kvinnor är hänvisade till deltidanställning.

Deltidsarbetet är utbrett. Cirka 1 miljon personer arbetar deltid och tre fjärdedelar av dessa är kvinnor. Deltidsarbetet, och därmed också heltidsarbetet, är således ojämnt fördelat. Dessutom sammanfaller kvinnornas höga andel av deltidarbetet med hög andel tidsbegränsade anställningar. Det ger dubbel negativ effekt, otrygghet och låg inkomst.

Att Miljöpartiet står bakom kravet om allas rätt till heltid betyder inte att vi vill avveckla allt deltidarbete. Men vår grundinställning är det i mycket högre grad än idag ska finnas en heltidsanställning i botten. Att det sedan finns många som av olika anledningar vill eller behöver arbeta deltid är en helt annan sak. Vår inställning kan således formuleras, ”rätt till heltid, med möjlighet till deltid”.

Deltidsarbete innebär förstås lägre lön. Men inte bara det, då de flesta av ersättningarna inom socialförsäkringssystemet är inkomstrelaterade. Det gäller för sjukförsäkringen, föräldraförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen. På samma sätt är det med pensionsavsättningar. Deltidsarbetet och de lägre lönerna ger alltså negativa ekonomiska effekter livet ut.

Kvinnors deltidarbete innebär inte bara ojämnt fördelade förhållanden på arbetsmarknaden. Det skapar också ojämställdhet i hemmet och i förhållande till anhöriga. Det är kvinnor som i högre grad än män handtar barnen och andra anhöriga. Likaså är det kvinnor som i huvudsak utför hushållssysslor. Så blir det när män tillåts lägga mer tid på det betalda lönearbetet.

Enligt Miljöpartiets uppfattning är det hög tid att komma till rätta med problemet att olika normer, beroende av kön, gäller på svensk arbetsmarknad.

Miljöpartiet är tveksamt till att lagstiftningsinstrumentet är det mest effektiva verktyget för att åstadkomma fler heltidsanställningar. Arbetsmarknaden ser så olika ut och inom många mindre företag och verksamheter måste man också ha möjlighet att använda sig av deltidanställningar. Vi vill hellre se ett huvudavtal för hela arbetsmarknaden där parterna, arbetsgivarna och facken ingår en överenskommelse där det fastställs att heltidsanställning är norm på den svenska arbetsmarknaden. Det betyder att arbetsgivarna tar på sig ansvaret att göra allt som är möjligt för att erbjuda heltidsanställningar.

### 3.3 Förbättra anställningsvillkor för kvinnor

Regeringen har underlättat användandet av tidsbegränsade anställningar. Detta trots att regeringen är medveten om jämställdhetsproblematiken.

”Det är idag främst kvinnor som har tidsbegränsad anställning, vilket kan ses som ett hinder för såväl ekonomiskt oberoende som utveckling och karriär. Förslaget att förbättra möjligheterna att träffa avtal om tidsbegränsad anställning kan därmed uppfattas medföra risk för att kvinnors position på arbetsmarknaden försämras ytterligare”, skriver regeringen i proposition, 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar.

De tidsbegränsade anställningarna har ökat drastiskt på svensk arbetsmarknad. Det var mot den bakgrunden den förrförra mandatperiodens röd-

gröna riksdagsmajoritet beslutade att olika typer av tidsbegränsade anställningar skulle föras samman till en gemensam fri visstidsanställning. Miljöpartiet ansåg, och anser fortfarande, att det var en bra ordning. Det behövde rensas upp bland allt för många tidsbegränsade anställningsformer. Det gäller särskilt då det främst är kvinnor som tvingas acceptera dessa otrygga anställningsformer.

Sammantaget ökade de tidsbegränsade anställningarna med 236 000 mellan 1990 och 2007, från 380 000 till 616 000, enligt uppgifter från arbetskraftsundersökningen (AKU).

Den allra otryggaste formen för tidsbegränsad anställning, behovsanställning, har ökat mest. Behovsanställning innebär i princip att arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår. Det är inte ovanligt att sådana telefonsamtal kommer samma morgon under den dag då man vill att den anställde ska arbeta.

Bland unga LO-kvinnor, i åldern 16–24 år, har nästan hälften tidsbegränsade anställningar medan det handlar om en fjärdedel bland unga LO-män.

I en jämförelse mellan svenskfödda och utlandsfödda är förhållandet det samma. Fast med skillnaden att det för utlandsfödda är betydligt högre siffror för såväl kvinnor som män. Av detta kan vi dra slutsatsen att den genomsnittliga personen med tidsbegränsad anställningsform är en ung invandrarkvinna som arbetar i hotell- och restaurangbranschen.

Det var mot bland annat mot denna bakgrund, att de tidsbegränsade anställningarna ökar närmast okontrollerat bland unga kvinnor, som den förra rödgröna riksdagsmajoriteten bestämde sig för att använda lagstiftningsinstrumentet för att begränsa arbetsgivarnas överutnyttjande av tidsbegränsad anställning. Denna lagstiftning har nu rivits upp av den borgerliga alliansregeringen.

Miljöpartiet menar att det behövs lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.

### 3.4 Avskaffa kvinnors obetalda arbete

Den borgerliga regeringen har infört stora skatteavdragsmöjligheter för hushållsnära tjänster. Ett motiv för detta är enligt dem själva att hjälpa kvinnor ut på arbetsmarknaden. Miljöpartiet förnekar inte att skattedumpningar för hushållsnära tjänster också kan ge en sådan effekt. Men det har inget med jämställdhet att göra. Det som händer är bara att kvinnor fortsätter ta huvudansvar för hushållsarbetet, men nu köper tjänsterna.

Miljöpartiet är av flera skäl motståndare till skatteavdraget för hushållsnära tjänster. Det handlar dels om att man inte löser det strukturella problemet, att männen inte tar tillräckligt ansvar för hemmet och anhöriga, dels gynnar skatteavdragets konstruktion ensidigt de högavlönade. Det krävs en inkomst på över 50 000 kronor i månaden för att det ska vara lönsamt att köpa tjänsten i jämförelse med att själv ta ledigt från jobbet för att utföra jobbet.

**Fel! Okänt namn på**

Miljöpartiets väg är en annan. Vi vill sänka tjänstemomsen så att det blir billigare att konsumera tjänster snarare än saker, vilket också är bättre ur miljösynpunkt. Vi vill tredela föräldraförsäkringen samt på sikt förlänga den till 18 månader. Den ska vara tredelad så att en tredjedel disponeras av vardera föräldern och en tredjedel är överlåtbar mellan föräldrar eller annan nära vuxen. Det ger verkliga förutsättningar för männen att ta ett jämställt helhetsansvar för ett liv med både hem, anhöriga och arbete.

### 3.5 Bryt den könssegregerade arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Män väljer typiskt tekniska yrken och privat sektor och kvinnor väljer yrken inom vården och offentlig sektor. Detta bidrar starkt till att olika yrken värderas olika och typiska kvinnoyrken värderas lägre. Därför är det viktigt att vi kommer till rätta med denna könssegregerade arbetsmarknad.

Det är tydligt att kvinnodominerade branscher och sektorer har lägre lön än mansdominerade branscher. Det är ingen tillfällighet. Dit männen söker sig, där stiger också lönerna. På motsvarande sätt stagnerar ofta löneutvecklingen när andelen kvinnor i en yrkesgrupp ökar. Det finns ett starkt samband mellan utbildning och arbete.

Grunden till det framtida arbetslivet läggs i utbildningssystemet. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors utbildningsval på gymnasie- och högskolan är stora. För att komma till rätta med detta måste de traditionella könsmönstren vid utbildningsvalen brytas. Det är värt att notera att kvinnors utbildningsnivå är högre än mäns. 2007/2008 var cirka 66 procent av dem som utexaminerades från högskola eller universitet kvinnor. Trots det kommer inte kvinnor ikapp män lönemässigt. Detta har sin förklaring bland annat i att traditionella könsmonster gäller vid val av utbildning. Kvinnor är överrepresenterade inom pedagogiska utbildningar och inom omsorgsutbildning, medan män är överrepresenterade inom teknik och tillverkning. Av detta kan vi dra slutsatsen att hela sektorer är fel avlönade. Unga kvinnor söker sig i högre utsträckning till traditionellt mansdominerade branscher än vad unga män söker sig till traditionellt kvinnodominerade branscher. Det finns fler kvinnor i tillverkningsindustrin än det finns män inom vård och omsorg. Mot den bakgrunden bör det göras särskilda insatser redan i grundskolan för att få fler pojkar att intressera sig för vård och omsorg när det är dags att välja inriktning till gymnasiet.

Skolan har ett ansvar för att tillhandahålla pedagogik som stimulerar både flickor och pojkar att göra icke traditionella utbildningsval. Skolan skulle alltså dra nytta av att jämställdhetsintegrera den metodik och pedagogik som används.

Studie- och yrkesvägledarna har här en oerhört viktig roll. Med deras stöd kan många ungdomar våga välja utanför de traditionella yrkesvalen. Det har också gjorts stora särskilda satsningar för att väcka flickors intresse för manligt dominerade branscher, exempelvis på teknikområdet.



**Fel! Okänt namn på**

Miljöpartiet anser att det måste läggas minst lika mycket resurser på särskilda satsningar för att få pojkar intresserade av yrkesområden inom vård och omsorg.

Genom att satsa ytterligare på studier och kvalificerade yrkesutbildningar för enskilda i vuxen ålder öppnas en möjlighet att skola om sig och därmed bryta könsnormativa yrkesval senare i livet.

Avidentifierade ansökningar bör införas för att frångå fördomsmässiga bedömningar av arbetssökande. Där försök har gjorts med avidentifierade ansökningar, bland annat i Göteborgs stad, har det visat sig att just kvinnor i högre grad både kallas till anställningsintervju och också anställs. Miljöpartiet ser därför positivt på att det utvecklas system med avidentifierade ansökningar vid anställningsförfaranden.

Stockholm den 26 oktober 2010

*Gunvor G Ericson (MP)*

*Esabelle Dingizian (MP)*

*Mehmet Kaplan (MP)*

*Maria Ferm (MP)*

*Jabar Amin (MP)*

*Ulf Holm (MP)*

*Tina Ehn (MP)*

*Magnus Ehrencrona (MP)*