

Motion till riksdagen 2011/12:A334

av **Ylva Johansson m.fl. (S)**

Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen anvisar med följande ändringar i förhållande till regeringens förslag anslagen under utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet enligt uppställning:

	Anslag (tkr)	Regeringens förslag	Anslagsförändring
1:1	Integrationsåtgärder <i>Nej till sfi-bonus -100 000</i>	130 905	-100 000
1:4	Ersättning till etableringslotsar och insatser för vissa nyanlända invandrare <i>Reducerad lotsverksamhet -600 000</i>	900 000	-600 000
Nytt anslag	Ökad kommunsamverkan <i>Ökad samverkan med kommunerna kring högre kvalitet i etableringsinsatserna</i>		+700 000
	Summa för utgiftsområdet	8 373 853	0

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstifta om rätt till heltid.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstifta om kvotering till bolagsstyrelser.¹
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en skyldighet om att lönekartläggning och handlingsplan ska göras varje år.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att enbart företag med färre än tio anställda ska undantas från skyldigheten att genomföra lönekartläggning och upprätta handlingsplaner.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om etableringsreformen.

¹ Yrkande 3 hänvisat till CU.

Fel! Okänt namn på

Motivering

Sverige rankades länge som världens mest jämställda land. Det gör vi inte längre. Det beror delvis på att kvinnors villkor har förbättrats i många länder, men också på att skillnaderna mellan kvinnor och män ökar här. Jämställdheten går för närvarande bakåt.

Regeringens politik leder till ökade klyftor, ökad otrygghet, försämringar i välfärden och till en tudelad arbetsmarknad. Den förda borgerliga politiken missgynnar kvinnor generellt som grupp.

Vår ideologi vilar på grunden om alla människors lika värde oavsett ursprung, klasstillhörighet eller kön. Sedan drygt tio år tillbaka har vi feminismen inskriven i vårt partiprogram som en bärande princip. För oss är det självklart att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i hela samhället. Insatser för att få fler kvinnor i arbete är en bärande del av vår ekonomiska politik. Att bekämpa den historiskt höga arbetslösheten är vår viktigaste utmaning. Vårt mål är full sysselsättning.

Regeringen har misslyckats med jobben. Den säsongsrensade arbetslösheten i juli 2011 var 7,62 procent. Det är en väsentligt högre arbetslöshet än i juli 2006.

Den demografiska utvecklingen kräver att fler arbetar och att de arbetar mer och längre. Sverige ska ha en ledande roll i att utveckla en modern kunskapsbaserad ekonomi. Då har vi inte råd att inte ta vara på de tillväxtpotentialer som ligger i ett jämställt samhälle. Kvinnors möjligheter att bli ekonomiskt oberoende genom egen försörjning är en prioriterad fråga för oss.

Sverige förlorar på ojämställdheten i arbetslivet

Kvinnor och män ska ha samma frihet och självständighet, samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och samma makt att forma sina liv. Det förutsätter en inkomst som det går att leva livet ut på.

Utvecklingen de senaste åren har gått åt helt fel håll. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män är i dag fem procentenheter – den högsta på nästan 20 år. När skillnaderna i sysselsättningsgrad växer mellan könen innebär det att möjligheterna för många kvinnor att försörja sig genom eget arbete och få använda sin kompetens minskar. Det förlorar vi alla på.

Sverige och de övriga nordiska länderna har en extremt könssegrerad arbetsmarknad. Kvinnor och män arbetar i olika sektorer, inom olika yrkesgrupper och på olika positioner. Det ger skilda förutsättningar, och framförallt skilda lönenivåer. Detta är vad man brukar kalla strukturella löneskillnader. Det innebär att kvinnors lägre lön i regel inte är ett utslag av diskriminering från enskilda personer eller arbetsplatser utan av de könsnormer och maktförhållanden som genomsyrar hela samhället, och därigenom även arbetsmark-

Fel! Okänt namn på

naden. Kvinnor och män arbetar inom olika sektorer, och arbetet inom de sektorer som är mansdominerade värderas högre.¹

- ? Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor är 26 200 kronor och för män 30 600 kronor.²
- ? När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genomsnitt 85,7 procent av mäns lön 2010. Den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män är 14,3 procent 2010.³
- ? Om man tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir den oförklarade löneskillnaden 5,9 procent för hela arbetsmarknaden⁴.

Kvinnor och ungdomar används dessutom alltför ofta som flexibilitetsbuffert på arbetsplatser. De anlitas vid behov och vid arbetstoppar – men slås ut lika snabbt som de kommer in. Kvinnor får i högre grad deltids- och tidsbegränsade anställningar i stället för fasta jobb. Korta anställningar innebär mer ensidiga och monotona arbetsuppgifter, mindre frihet och sämre möjligheter till utveckling i jobbet. Att sakna anställningstrygghet ökar också utsattheten på själva arbetsplatsen och gör det svårare att ställa krav och sätta gränser. Beroendeställningen till arbetsgivaren är extrem.

Siffrorna talar sitt tydliga språk: 18 procent av kvinnorna och 13 procent av männen har en visstidsanställning. Av de sysselsatta kvinnorna i åldrarna 20–64 år arbetar 66 procent heltid och 34 procent deltid. Motsvarande andelar för män är 89 respektive 11 procent. Vår tids daglönare är en kvinna som inte har mössan i hand, men väl mobilen, och som väntar på ett sms om att hon fått arbete ytterligare några timmar, ännu någon dag. Kvinnor är hårdast drabbade av otrygga anställningar och väldigt många får inte ens ihop till en heltidslön.

Det så kallade 24-timmarssamhället bärs upp av kvinnor. Att arbeta kvällar, helger eller delade turer blir allt vanligare. Många tjänstemän arbetar mycket övertid i långa perioder. Ska det vara möjligt att klara detta krävs att det finns barnomsorg att tillgå också på dessa arbetstider. I vår motion om utgiftsområde 14 föreslår vi åtgärder för att stärka anställningstryggheten och stävja missbruket med rullande visstidsanställningar, och i vår budgetmotion anslår vi pengar till barnomsorg på obekvämt arbetstid.

¹ Medlingsinstitutets rapport 2010 om löneskillnader och SKTF:s rapport ”Slut på rean” om löneskillnader inom kommuner och landsting, presenterad 20110308.

² MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906.

³ MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906.

⁴ MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906.

Fel! Okänt namn

Investera i kvinnors arbetsmiljö

Ofta är det svårt att jämföra kvinnors och mäns arbete eftersom det är vanligt att de utför olika arbetsuppgifter trots samma titel. Det är också vanligt att männen avancerar till andra arbetsuppgifter efter ett par år medan kvinnorna blir kvar. Dessutom blir den fysiska belastningen för kvinnor större vid kroppsarbete då de oftast har mindre muskelmassa än män. Att kvinnor i stor utsträckning dubbelarbetar genom att ta det största ansvaret för hem och barn kan vara en annan bidragande orsak. Kvinnor får helt enkelt inte samma chans till återhämtning på sin fritid som män. En del av lösningen på problemet ligger således i en omfördelning av ansvaret för det obetalda hemarbetet.

Dubbelt så många kvinnor som män får belastningsskador på jobbet. Huvudorsaken är att kvinnor har mer ensidiga arbetsuppgifter och att de mer sällan än män kan bestämma sin egen arbetstakt. Men det går inte att peka ut en enskild orsak till att kvinnor i högre grad drabbas av belastningsskador och dessutom blir sjuka i större utsträckning än män. Men att kvinnor drabbas av belastningsskador i högre utsträckning än män är också ett arbetsorganisatoriskt problem som kan och ska åtgärdas i arbetslivet. En orsak till kvinnors högre risk att drabbas av belastningsskador är att arbetsredskapen ofta är utformade för att passa en genomsnittlig man, vilket ökar risken för belastningsskador hos kvinnor.

Inom ramen för AFA Försäkrings FoU-program "Kvinnors arbetsmiljö inom industrin" arbetar överläkare Catarina Nordander med ett projekt om belastningsbesvär. Hennes forskargrupper på Lunds universitet har under 20 års tid gjort undersökningar över hur olika typer av arbete påverkar risken att drabbas av värk i armarna och händerna. Forskningsresultaten visar att kvinnor med monotona arbetsuppgifter, bland annat olika typer av montering, i högre grad än män riskerar att få arbetsrelaterade skador som till exempel muskelvärk. Resultaten visar att ju fler handledsrörelser en person har, desto större är sannolikheten att personen drabbas av besvär. Kvinnor drabbas värre än män. Eftersom handledsrörelserna är lätta att mäta menar hon att det går att sätta gränsvärden för handledsrörelsehastigheten. Ett sådant gränsvärde skulle kunna komplettera den nuvarande lagstiftningen så att den värsta sortens belastande arbeten blir förbjudna. Detta enligt samma modell som det finns gränsvärden för till exempel buller och luftföroreningar. Unionens kvinnliga medlemmar drabbas främst av belastningsskador i rygg, nacke och axlar till följd av bildskärmsarbete. För att minska problemen krävs det att de anställda har möjlighet att variera sina arbetsuppgifter så att man inte riskerar att fastna i samma ställning under långa perioder. Finns inte möjlighet att rotera mellan arbetsuppgifter är det viktigt att kunna ta många pauser.⁵

I vår motion om utgiftsområde 14 föreslår vi ett projekt tillsammans med arbetsmarknadens parter för att ta fram metoder i syfte att stärka kvinnors arbetsmiljö, med inriktning på psykosocialt tunga arbetsmiljöer.

⁵ Tidningen Kollega, 110517.

Lagstifta om rätt till heltid

Medan ett heltidsarbete är en självklarhet för de flesta män tvingas fortfarande kvinnor ofta acceptera ett deltidsarbete och en lön som det inte går att försörja sig på. Det gäller i första hand serviceyrken inom vård- och omsorgssektorn, hotell- och restaurangsektorn och inom handeln. I dag arbetar cirka 200 000 personer ofrivilligt deltid och en majoritet av dessa är kvinnor inom LO-kollektivet. Som deltidsanställd har man förutom lägre inkomst ofta ett lägre deltagande i planeringen av arbetet och ett mindre inflytande över arbetet och arbetets förläggning. Forskningen visar också att risken för sämre hälsa är högre bland deltidsarbetande.

Ett modernt arbetsliv kräver en anpassning till människors livssituation och förutsättningar. Det är viktigt att skapa incitament och verktyg för att många fler ska få heltidstjänster. Här spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll. Heltidsarbete bör vara en norm på arbetsmarknaden; heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet.

Det finns goda exempel inom kommuner och landsting runtom i landet där man har beslutat att föreslå att kollektivavtal tecknas enligt principen heltid en rättighet – deltid en möjlighet. Men trots ett antal goda exempel måste vi konstatera att utvecklingen går oacceptabelt långsamt. Frågan om att göra heltid till norm inom hela arbetsmarknaden har varit aktuell under väldigt många år, men parterna har bara i mycket begränsad omfattning kunnat lösa detta avtalsvägen. Varje arbetad timme behövs. Den som vill gå upp i arbetstid ska ges möjlighet till det. Vi vill därför få till stånd en lagstiftning om rätt till heltid.

Lagstifta om kvotering till bolagsstyrelser

Kvinnor som gör karriär slår förr eller senare i glastaket – hit men inte längre. Det finns i näringslivet och i samhället, men även i politiken. Förra året toppade Anders vd-toppen i det så kallade Anders-indexet. I år har Johan seglat upp på första plats. Det är alltså vanligare bland börs-vd:ar att heta Anders eller Johan än att vara kvinna och vd.

Det är ett slöseri med resurser att så få kvinnor finns representerade i bolagsstyrelser och i företagsledning. Den frivilliga vägen har vi provat länge och den har inte gett önskat resultat. Vi vill därför lagstifta om könskvotering till bolagsstyrelser.

Skärp kraven på lönekartläggning och handlingsplaner

Lönekartläggningar är ett väl fungerande instrument för att bland annat synliggöra att kvinnligt dominerat arbete systematiskt värderas lägre än manligt dominerat arbete. Genom att åskådliggöra strukturell lönediskriminering kan åtgärder sättas in och riktade insatser kan göras för att åstadkomma förändringar.

Fel! Okänt namn på

Fackförbundet Vision (tidigare SKTF) har genomfört en undersökning i ett stort antal kommuner och landsting. Resultatet visar att 80 procent genomför lönekartläggning och att osakliga löneskillnader därmed upptäcks. Av de kommuner och landsting som genomfört lönekartläggning uppger drygt hälften att de funnit osakliga löneskillnader. Av dessa uppger 97 procent att de upprättat en handlingsplan. Av personalcheferna i kommuner och landsting anser 84 procent att lönekartläggning är ett bra verktyg för att uppnå jämställda löner. I samband med att reformen om en samlad diskrimineringslagstiftning genomfördes passade regeringen på att införa flera försämringar. Lönekartläggning och upprättande av handlingsplaner för jämställda löner behöver numera bara göras vart tredje år (tidigare varje år). Dessutom är företag med färre än 25 anställda undantagna från skyldigheten att upprätta en handlingsplan (tidigare gällde att företag med färre än tio anställda var undantagna från regeln). I likhet med många fackliga organisationer anser vi att lönekartläggningar och handlingsplaner bör göras varje år samt att endast företag med färre än tio anställda ska undantas från denna skyldighet.

Fler i jobb och egen försörjning

Det demografiska tillskottet av personer i arbetskraften under perioden 2010–2025 kommer nästan uteslutande från utlandsfödda. Eftersom arbetskraftsdeltagandet i delar av gruppen är lågt, inte minst bland kvinnorna, finns här den största arbetskraftspotentialen. Sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor ligger runt 50 procent. Att öka deltagandet i arbetslivet bland de utrikes födda kvinnorna är av avgörande betydelse för om vi ska kunna klara en offentligt finansierad välfärd till alla framöver.

Många nyanlända får inte stöd av någon etableringslots och inte heller från Arbetsförmedlingen. Vårdnadsbidrag och barnomsorgspong är missriktade reformer som försvårar eller försenar etableringen på arbetsmarknaden för många kvinnor med utländsk bakgrund. Vi vill prioritera utbildningsinsatser som leder till att fler kvinnor med utländsk bakgrund kommer ut i arbetslivet.

SCB:s arbetskraftsundersökning visar att andelen sysselsatta har ökat bland alla grupper på arbetsmarknaden fram till 2008, men därefter sjunkit. Under första kvartalet uppgick andelen sysselsatta till 56,1 procent för utrikes födda (67,6 procent för inrikes födda).

Det är stor skillnad i andel sysselsatta mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män. Det senaste utfallet från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) för första kvartalet 2011 avseende personer mellan 15 och 74 år visar att sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor var 50,6 procent jämfört med utrikes födda män som var 62,0 procent. Sysselsättningsgraden varierar även mellan olika regioner i landet och variationen är betydligt större för utrikes födda än för inrikes födda. I drygt åtta av tio av de så kallade socialt utsatta områdena har långtidsarbetslösheten stigit mellan 2006 och 2009. Arbetslösheten är väsentligt mycket högre än genomsnittet och sysselsättningsgraden lägre. Reformerna som gjorts i mottagningssystemet har inte

Fel! Okänt namn på

väsentligt kortat vägen till arbete och självförsörjning för nyanlända. Utanförskapet består.

Det tar alldeles för lång tid för nyanlända invandrare att komma i arbete.

Det var bakgrunden till den så kallade etableringsreformen som genomfördes den 1 december 2010. Reformen innehåller följande huvudkomponenter:

- ? Arbetsförmedlingen (AF) har numera det samordnande ansvaret för etableringsinsatserna för att nyanlända snabbt ska få kontakt med arbetsmarknaden.
- ? Tillsammans med AF upprättar den nyanlända en individualiserad etableringsplan för de första två åren i Sverige.
- ? Den nyanlända har möjlighet att därefter välja en etableringslots som stödjer den nyanlända under etableringsperioden (upp till två år).
- ? Alla nyanlända som har en etableringsplan ska delta i arbetsförberedande insatser, svenskundervisning för invandrare och samhällsorientering. Deltagande är ett krav för att ersättning ska betalas ut.

Vi anser att det finns brister i etableringsreformen. Bland annat tar det för lång tid att få en individuell handlingsplan från Arbetsförmedlingen och för lång tid att gå från bidrag till självförsörjning. För att långsiktigt öka sysselsättningen bland utrikes födda vill vi förstärka kvaliteten genom omprioriteringar av de statliga medlen i syfte att höja kvaliteten på etableringsinsatserna för nyanlända. Vi är starkt kritiska till sfi-bonusen som infördes permanent den 1 juli 2010 eftersom vi menar att den är ineffektiv och orättvis och förknippad med stora dödviktskostnader. Den gynnar ensidigt personer med goda förutsättningar att tillgodogöra sig sfi-undervisningen bonusen förutom, samtidigt som personer med stora svårigheter att lära sig svenska inte kan få del av bonusen trots relativt stora framgångar i sin språkinläring. Vi är även kritiska till systemet med etableringslotsar. Vi menar att resurserna gör större nytta inom ramen för Arbetsförmedlingen om de utnyttjas för validering, arbetspraktik och grundläggande utbildning i kommunal regi. Kommunerna har ofta goda möjligheter att erbjuda språk- och arbetspraktik samt ansvarar för grundläggande utbildning. Det är viktigt att kommunernas intresse av effektiva insatser tidigt i etableringsprocessen beaktas. Kommunerna löper ju risken att stå med försörjningsansvaret i de fall som Arbetsförmedlingen prioriterar fel eller åtgärder kommer för sent och således inte i tillräcklig utsträckning leder till arbete eller studier. Även om vi tror att kommunerna har ett starkt intresse av att vara behjälpliga när det gäller t.ex. att tillhandahålla praktikplatser och till en del även grundläggande utbildning, tror vi att det behövs nya former för effektivare samverkan mellan Arbetsförmedlingen och berörd kommun.

I vissa kommuner fanns tidigare en väl fungerande verksamhet för att hjälpa nyanlända till arbete, en verksamhet som nu nedmonteras när ansvaret gått över till Arbetsförmedlingen. Det är olyckligt att den kompetens och de nätverk som finns utarbetade i dessa kommuner inte tas tillvara i den nya organisationen. Vi föreslår därför att även kommuner ska kunna komma i fråga för att bedriva lotsverksamhet genom avtal med Arbetsförmedlingen.

Fel! Okänt namn på

Totalt för vi över 100 miljoner från sfi-bonusen samt 600 miljoner från lotsverksamheten för 2012 för insatser i Arbetsförmedlingens regi syftande till ökad samverkan med kommunerna kring högre kvalitet i etableringsinsatserna för de nyanlända.

Stockholm den 28 september 2011

Ylva Johansson (S)

Raimo Pärssinen (S)

Patrik Björck (S)

Johan Andersson (S)

Ann-Christin Ahlberg (S)

Maria Stenberg (S)

Kerstin Nilsson (S)