

Plan för att skapa den jämställda generationen

–ekonomisk
rättvisa



Den ekonomiska politiken har en avgörande betydelse för kvinnors frigörelse och Vänsterpartiet arbetar för ett arbetsliv som ger kvinnor samma möjligheter och samma lönenivåer som män. För att uppnå ekonomisk jämlikhet krävs strategier på en rad områden. Den feministiska politiken spänner över samhällets alla delar. Hur väl till exempel barnomsorg och äldreomsorg fungerar får effekt på kvinnors omsorgsarbete och därmed även det betalda arbetet. Nedan följer ett antal förslag av varierande omfattning och vikt, men som alla syftar till att skapa en jämställd ekonomi inom en generation.

1. Mål: lika lön för lika arbete

Idag tjänar kvinnor enligt SCB i genomsnitt 81 procent av vad män tjänar. Det beror i hög grad på kvinnors deltidarbete, att kvinnodominerade yrken värderas lägre och att kvinnor tar det största ansvaret för det ombesörjande arbetet. Könrelaterade skillnader i lön, inflytande och status märks på den svenska arbetsmarknaden. Många kvinnodominerade branscher är föremål för värdediskriminering. Deras arbetsinsats värderas helt enkelt lägre än arbete i jämförbara manligt dominerade branscher¹. Könsuppdelningen börjar redan i skolan.

Strategi: Bryt den könssegregerade arbetsmarknaden

Ge uppdrag till universitet och högskolor att arbeta aktivt med rekrytering av elever till vissa utbildningar utifrån kön. Högskolebehörighet på alla gymnasieprogram. Stärkt studie- och yrkesvägledning från lägre årskurser.

Strategi: Höjda löner i offentlig sektor

Ökade resurser för kommuner och landsting för höjda löner inom offentlig sektor. När ökade resurser inte följer med utvecklingen kommer kommuner att pressas mellan höjda löner och fler anställda. Därför behövs ökade resurser tillföras genom generella statsbidrag. Kvinnodominerade branscher nedvärderas vid lönesättning i kontrast till jämförbara manligt dominerade branscher. Att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden är ett sätt att motverka detta. Det krävs dock även andra åtgärder. Det är parterna som avgör lönenivåerna på arbetsmarknaden. Många yrken inom offentlig sektor är dock drabbade av s.k. värdediskriminering.

Strategi: En aktiv lönepolitik för jämställda löner

Lönepolitiken och Medlingsinstitutets roll måste ha som mål att undervärderade löner i kvinnodominerade yrken ska öka snabbare. Det kräver en bredare diskussion om nuvarande lönebildningsmodell, där industrin sätter ”märket” för alla löneökningar. Ett tydligt uppdrag till Medlingsinstitutet för att utjämnade löneskillnader mellan män och kvinnor ska ses som en bärande del av en fungerande lönebildning, så att avtal som strävar ditåt inte motverkas.

Strategi: Individualisera föräldraförsäkringen

Idag tar mammor ut tre fjärdedelar av dagarna i föräldraförsäkringen. Även om pappors uttag av föräldradagar har ökat något genom åren skulle det med dagens takt ta över 50 år innan uttaget blir jämställt mellan kvinnor och män². Det får effekter på kvinnors ekonomiska situation, så väl som bilden av vem som ska ombesörja det obetalda hemarbetet. En lagstiftning om individualiserad föräldraförsäkring skulle göra konkret skillnad för kvinnors löneutveckling och i förlängningen även pensionen.

¹ Rätt arbetsmiljö, Kommunals arbetsmiljöstrategi 2018

² Pappaindex, TCO 2014

Strategi: Rätt till heltid

Många, inte minst kvinnor, arbetar idag deltid. Det handlar både om s.k. frivillig och ofrivillig deltid. Skälen kan bl.a. vara att man väljer att gå ner i arbetstid för att hinna med det obetalda hemarbetet, eller att man inte orkar arbeta åtta timmar om dagen i ett tungt yrke. Men det kan också handla om att heltid inte erbjuds på arbetsplatsen. Det är särskilt vanligt i kvinnodominerade branscher. Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. Rätt till heltid ska gälla som norm inom offentlig verksamhet. Krav på heltid kan ställas vid offentlig upphandling. Lagstiftning om rätt till heltid som norm inom hela arbetsmarknaden.

Strategi: Rättvisa pensioner

Även efter arbetslivet skiljer sig kvinnors och mäns ekonomiska situation. Gapet mellan pensionerna är större än löneskillnaderna och kvinnor får bara ut 70 procent av vad män får i pension totalt³. 60 procent av de kvinnliga pensionärerna har någon andel av sin pension från garantipensionen, jämfört med 16 procent av männen. Sverige behöver ett nytt rättvist pensionssystem som bygger på inkomstbortfallsprincipen men som trots det har en omfördelande roll för att göra det mer jämlikt än dagens system. Vi vill se ett pensionssystem som är mer solidariskt och förutsägbart och som tillförsäkrar att ingen riskerar att hamna under den s.k. fattigdomsgränsen.

2. Mål: Schyssta arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken

Arbetsvillkor och arbetsmiljö följer ett tydligt köns- och klassmönster. Kvinnodominerade branscher tenderar att präglas av sämre arbetsvillkor och en sämre arbetsmiljö än motsvarande mansdominerade branscher. Kvinnor blir oftare sjukskrivna än män och personer med lägre utbildning löper en större risk för ohälsa⁴. Det skapar en särskilt utsatt position för kvinnor i arbetaryrken. En negativ arbetsmiljö innebär en ökad risk för sjukskrivning. Effekten riskerar dock inte bara att bli en tids sjukskrivning, utan att också få effekter på individens ekonomiska utveckling under lång tid framöver.

Strategi: En värdig arbetsmiljö

Många kvinnodominerade arbeten inkluderar ensamarbete, tunga lyft, stress och andra faktorer som påverkar den fysiska så väl som den psykosociala arbetsmiljön. Många upplever också sexuella trakasserier på jobbet. Den typen av påfrestningar kan dessutom leda till att kvinnor känner sig tvungna att gå ner i tid, eftersom man helt enkelt inte orkar. Det får i sin tur effekter på både lön och pension. Därför behövs ökade statliga resurser till de fackliga organisationerna, för utbildning och vidareutbildning för skyddsombud. Vi vill öka bemanningen inom välfärden. Vi vill också se en trepartsöverenskommelse mellan staten och parterna, för att skapa en effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare. Och vi vill införa ett utredningsansvar för arbetsgivare vad gäller sexuella trakasserier från tredje man.

Strategi: Ökade resurser till välfärden för bl.a. en ökad bemanning

Många kvinnodominerade yrken är s.k. kontaktyrken där man arbetar nära människor. Det kan t.ex. handla om barnomsorg, äldreomsorg eller vårddyren. Det är en typ av arbeten som också är kopplade till psykisk ohälsa och s.k. samvetsstress. När glappet mellan resurser och den egna uppfattningen om hur arbetet bör skötas är

³ Pensionsmyndigheten, 2015

⁴ Rätt arbetsmiljö, Kommunals arbetsmiljöstrategi 2018

för stort så blir det psykiskt påfrestande. Bristande finansiering av offentlig sektor och angränsande verksamheter utgör ett hot, inte bara mot verksamhetens kvalitet, utan också mot arbetsmiljön för de arbetstagare som tvingas utföra ett arbete man inte uppfattar som professionellt⁵. Därför behövs ökade generella statsbidrag till kommuner och landsting samt riktade statsbidrag för ökad bemanning och fler anställda inom välfärdsyrken.

Strategi: Korta arbetstiden

Att genomföra en generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle dels innebära att många kvinnor som arbetar i tunga yrken får en mer hållbar arbetsdag. Men det skulle också innebära att mångas deltider omvandlades till heltid. Införandet av en generell arbetstidsförkortning är möjligt att införa stegvis. Försök med sex timmars arbetsdag har visat sig positiva. Vi vill därför som ett första steg genomföra försök med sänkt arbetstid i varje kommun och landsting. Detta skapar i sin förlängning sänkt arbetstid inom offentlig verksamhet och är ett steg mot en generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön.

Strategi: Kommission mot ohälsa

Många av de som är sjukskrivna är hemma på grund av diagnoser kopplade till stress. En viktig orsak till denna allvarliga situation är den otryggheten på hela arbetsmarknaden som ökat de senaste decennierna och som är särskilt påtaglig i välfärdsverksamheterna där också sjukskrivningstalen är som högst. Vi vill därför tillsätta en kommission som får i uppdrag att göra en stor kartläggning av vad dagens brister inom välfärdsverksamheterna får för konsekvenser. Kommissionen ska bl.a. titta på vilka de totala kostnaderna för uteblivet arbete på grund av ohälsan är, vilka kostnaderna är för belastning på sjukvården, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten, vad kostnaden är för samhället och den enskilde för utbildning av de arbetstagare som valt att sluta eller tvingats att sluta sina jobb på grund av för hög arbetsbelastning, hur stor påverkan ohälsan har på personalförsörjningsbehovet och möjligheterna att rekrytera personal i framtiden, osv. Det ska också vara kommissionens uppdrag att ta fram förslag till åtgärder kring vad som behöver förstärkas för att arbetstagarna ska orka, kunna påverka, ha inflytande och deras kompetens kunna tas tillvara.

3. Mål: anständiga anställningsvillkor

Med en osäker anställning blir det svårt både att planera sitt liv och sin ekonomi. Det gör det också svårt att säga ifrån på jobbet mot t.ex. dåliga arbetsvillkor eller orättvisa lönelistor. Att ständigt arbeta på vikariat eller på timme innebär också att man har svårt att få lån, vilket minskar det ekonomiska utrymmet ytterligare. Vilka som har tidsbegränsade jobb styrs av både kön och klass. Enligt statistik från SCB är det nästan dubbelt så vanligt med tidsbegränsade anställningar i arbetaryrken som i tjänstemannayrken. Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar och allra vanligast är de bland unga där över hälften av de som arbetar har en tillfällig anställning. Tittar man på kvinnor i åldern 16-24 så är det så många som 60 procent som har en tidsbegränsad anställning⁶.

I vissa branscher är tidsbegränsade anställningar snarare regel än undantag, det gäller framför allt i kvinnodominerade arbetaryrken inom vård och omsorg, handel samt hotell- och restaurangbranschen. Samtidigt skulle tidsbegränsade anställda föredra att

⁵ Rätt arbetsmiljö, Kommunals arbetsmiljöstrategi 2018

⁶ Anställningsformer år 2014, LO

vara tillsvidareanställda. Enligt AKU skulle 70 procent föredra en fast anställning. Om heltidsstuderande räknas bort ur underlaget ökar siffran till 79 procent.

Strategi: Slopa allmän visstidsanställning

Anställningsformen allmän visstidsanställning infördes av den borgerliga regeringen 2007. Den är den vanligaste och samtidigt mest osäkra tidsbegränsade anställningsformen som regleras i LAS. Den gör det möjligt för arbetsgivare att anställa tillfälligt utan någon egentlig grund. Tillfälliga anställningar är ett viktigt komplement på arbetsmarknaden. Det måste gå att ta in vikarier när anställda är föräldralediga, eller sjuka, och det måste gå att anställa extrapersonal vid tillfälliga arbetsanhopningar eller när det behövs specifik kunskap under begränsad tid. Anställningsformen allmän visstid saknar dock sådana objektiva kriterier. Därför behöver lagen om anställningsskydd ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det istället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Årliga kartläggningar ska göras inom kommun och landsting i syfte att synliggöra andelen visstidsanställda.

Strategi: Maxgräns för tidsbegränsad anställning

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. Trots vissa lagändringar är det fortfarande möjligt att göra detta. Det bör därför införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

Strategi: Stopp för hyvling

Det anställningsskydd som i dag finns i LAS skyddar anställningen som sådan i arbetsbristsituationer genom turordningsregler och återanställningsrätt. Däremot finns inte på samma sätt ett skydd för sysselsättningsgraden i anställningen. Det medför att arbetsgivare, med hänvisning till arbetsbrist, kan välja att sänka sysselsättningsgraden för arbetstagare i stället för att säga upp dem, s.k. hyvling. Därmed blir även lönen lägre. Risken för hyvling är särskilt stor inom kvinnodominerade branscher och just kvinnor och utrikesfödda drabbas också oftare än andra⁷. Det behövs därför en lagstiftning om en ett stopp för så kallade hyvlingar.

Strategi: Stopp för delade turer

Inom många, särskilt kvinnodominerade, branscher är det vanligt med delade turer. Det genererar en arbetsdag som är uppdelad i flera arbetspass och det blir svårt att planera sin vardag på ett rimligt sätt. Det är också svårt att se behovet av återhämtning som tillgodosett om man räknar in tiden mellan arbetspassen som ledig tid. Delade turer innebär i sig en dålig arbetsmiljö och leder till onödiga påfrestningar. Vi vill att arbetsgivare i offentlig sektor får bort de delade turerna och vill se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.

4. Mål: en stark offentlig välfärd

Vänsterpartiet vill bygga en stark välfärd som förmår att ge alla människor en bra sjukvård, skola och en trygg ålderdom. Det är inte minst en jämställdhetsfråga. Många kvinnor arbetar inom välfärdsyrkena och många är beroende av vård och omsorg av nära och kära för att kunna yrkesarbeta eller för att slippa gå ner i deltid.

⁷ Katalys, Argument no 3/2017

Strategi: Offentlig konsumtion bör öka som andel av ekonomin

För att välfärden ska hänga med den demografiska utvecklingen krävs stora satsningar. För att dessutom ha möjlighet att utveckla och höja kvalitén inom välfärdsområdena krävs att den offentliga andelen av konsumtionen ökar på bekostnad av den privata. För att åstadkomma detta vill vi bl.a. höja skatter för höginkomsttagare, avskaffa jobbskatteavdraget, sänka skatten för låg och medelinkomsttagare, införa likvärdig beskattning också för sjuka, arbetslösa och föräldralediga, införa miljonärs/förmögenhetsskatt, fastighetsskatt, arvs- och gåvoskatt och bankskatt. Genom att höja skatterna kan vi öka de generella statsbidragen.

5. Mål: ett rättvist skattesystem

I och med att män har en högre inkomst, men även större tillgångar än kvinnor blir ett progressivt skattesystem som omfördelar från rik till fattig även ett system som omfördelar från män till kvinnor.

Strategi: ett skattesystem som omfördelar från män till kvinnor

Män både tjänar mer än kvinnor och har större kapitaltillgångar. Det är framför allt män som äger de stora förmögenheterna i Sverige. Ett rättvist skattesystem omfördelar från rik till fattig, från män till kvinnor. Vi vill därför höja skatter för höginkomsttagare, avskaffa jobbskatteavdraget införa likvärdig beskattning också för sjuka, arbetslösa och föräldralediga, införa miljonärs/förmögenhetsskatt, fastighetsskatt.

6. Mål: en trygg välfärd

Att kunna lita på att barnen blir väl omhändertagna på förskolan och att föräldrarna har det bra på sitt äldreboende är en förutsättning för att många kvinnor ska ha möjlighet att arbeta heltid. Känner man sig inte trygg med att kvalitén är god eller att personalen hinner med är risken stor att man istället väljer att gå ner i tid för lösa vardagen. Eftersom det ombesörjande arbetet i hög grad tillfaller kvinnor är det kvinnor som också får ta den ekonomiska smällen av att arbeta deltid. En väl fungerande välfärd är därför en förutsättning för ekonomisk jämlikhet mellan män och kvinnor.

Strategi: Ökade resurser till det gemensamma

Minskade ekonomiska klyftor mellan kvinnor och män kräver ett mer lika ansvar för det obetalda hemarbetet och för det ombesörjande arbetet. Men en stark välfärd som går att lita på är också en förutsättning för att kvinnor inte ska tvingas gå ner i arbetstid för att ta hand om nära och kära. Vi vill se ökade generella statsbidrag till kommuner och landsting samt riktade statsbidrag för fler anställda inom välfärdsyrken. Vi vill också höja ersättningsnivåerna i sjuk- och aktivitetsersättningen och skapa en sjukpenning som ger en tillräcklig ekonomisk trygghet.

Strategi: En fungerande barnomsorg

Att man kan lita på att de barn man har blir väl omhändertagna under tiden man arbetar är en förutsättning för att kunna ägna sig åt yrkeslivet. Att barnomsorgen är av god kvalitet och att kommuner görs skyldiga att erbjuda barnomsorg på obekvämt arbetstid är avgörande för att många ensamstående föräldrar ska kunna arbeta. Minskade barngrupper är ytterligare en faktor för förbättrad kvalitet inom barnomsorgen. Vi vill därför satsa på riktade statsbidrag för minskade barngrupper i förskolan och en lagstadgad barnomsorg på obekvämt arbetstid.

Strategi: En fungerande äldreomsorg

Likaså behöver äldreomsorgen byggas ut och tillföras mer resurser så att kvinnor inte tvingas till obetalt omsorgsarbete. Det gäller både t.ex. hemtjänst och äldreboenden.

Vi vill genomföra satsningar på framtidens äldreomsorg genom kvalitetsutveckling inom äldreomsorgen och hemtjänsten och ökad bemanningen.

Tidsplan

Tidsram: tills dess att dagens nyfödda gått ut gymnasiet.

På kort sikt, 0-5 år

- Uppdrag till Medlingsinstitutet angående utjämnade löneskillnader belysa nuvarande lönebildningsmodell.
- Höjd garantipension.
- Försök med sänkt arbetstid i varje kommun.
- Årliga kartläggningar inom kommun och landsting för att synliggöra andelen visstidsanställda.
- Lagstiftning om en övre tidsgräns för staplande av visstidsanställningar.
- Uppdrag till universitet och högskolor att arbeta aktivt med rekrytering utifrån kön.
- Stärkt studie- och yrkesvägledning från lägre årskurser.
- Höjda skatter för höginkomsttagare.
- Lagstadgad barnomsorg på obekvämt arbetstid.
- Lagstiftning om en ett stopp för s.k. hyvlingar.
- Avskaffat jobbskatteavdrag.
- Sänkt skatt för låg och medelinkomsttagare.
- Likvärdig beskattning också för sjuka, arbetslösa och föräldralediga.
- Höjda ersättningsnivåer och förstärkningar i sjukförsäkringen.
- Stopp för delade turer.
- Utredningsansvar för arbetsgivare vad gäller sexuella trakasserier från tredje part.
- Allmän visstidsanställning utgår, objektiva kriterier för visstidsanställningar införs.
- Lagstiftning om en individuell föräldraförsäkring.
- Höjt bostadstillägg för pensionärer.
- Lagstadgad utbildning och vidareutbildning för skyddsombud.
- Riktade statsbidrag för minskade barngrupper i förskolan och ökad bemanning inom äldreomsorgen.
- Riktade statsbidrag för fler anställda inom välfärdsyrken.
- Ökade generella statsbidrag till kommuner och landsting.
- Kommission mot ohälsa.

På medellång sikt, 5-10 år

- Sänkt arbetstid inom offentlig verksamhet.
- Rätt till heltid som norm inom offentlig verksamhet.
- Införandet av miljonärs/förmögenhetsskatt.
- Införandet av bankskatt.
- Införandet av fastighetsskatt.
- Införandet av arvs- och gåvoskatt
- Lagändring som möjliggör att krav på heltid ska ställas vid offentlig upphandling.
- Högskolebehörighet på alla gymnasieprogram.
- Satsning på kvalitetsutveckling inom hemtjänsten och övrig äldreomsorg
- Lagstiftning om rätt till heltid som norm inom hela arbetsmarknaden.
- Riktade statsbidrag för minskade barngrupper i förskolan och ökad bemanning inom äldreomsorgen.
- Riktade statsbidrag för fler anställda inom välfärdsyrken.
- Ökade generella statsbidrag till kommuner och landsting.

- Åtgärder mot ohälsa i välfärdssektorn.

På lång sikt, 10-18 år

- Ett nytt pensionssystem.
- Generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön.
- Ökade generella statsbidrag till kommuner och landsting.