



**Handels
rapporterar**

”Kampen mot all form av diskriminering är av central betydelse för Handels”

**Underlag för utarbetande av handlingsplan
syftande till att stärka Handels arbete mot
diskriminering**

En rapport från Handels utredningsgrupp,
Ulrika Vedin
Oktober 2004

Innehåll

1. Inledning: Vilket är Handels uppdrag för att motverka diskriminering?	3
1.1 LOs plattform för integration	6
1.2 Begrepp och definitioner – en mindre ordlista	7
1.3 Avgränsningar	9
2. Teorin bakom verkligheten: Varför diskriminering?	10
2.1 Olika diskrimineringsformer	12
2.1.1 Direkt diskriminering	12
2.1.2 Fördelningsmässig diskriminering	13
2.1.3 Värderingsmässig diskriminering	14
3. Dagens arbetsmarknad: En ny verklighet?	16
3.1 Sysseleättningsnivåer och arbetslöshetstal	18
3.2 Fast eller tidsbegränsad anställning?	21
3.3 Heltid eller deltid?	26
3.4 Frivilligt eller ofrivilligt deltidsarbete?	27
4. Om medlemmar och förtroendevalda	33
4.1 Medlemsstruktur och organisationsgrad	33
4.2 Förtroendevalda och fackligt intresserade	37
4.3 Dubbla budskap: Om maktstrukturer inom facket	40
4.4 Det likvärdiga medlemskapet är också lagstadgat	44
5. Vilka praktiska handlingar måste till för att nå förändring? Slutsatser och förslag	45
5.1 Handels på arbetsplatserna...	47
5.2 Handels som organisation...	48
6. Käll- och litteraturlista	50

1. Inledning: Vilket är Handels uppdrag för att motverka diskriminering?

Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet och i samhällslivet i övrigt och att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män (ur första paragrafens andra moment, Handels stadgar). I kongressprotokollets avsnitt *Handels i Samhället*, från 2001, kan följande citat illustrera den grundläggande visionen:

Handels mål är att skapa ett samhälle där alla oavsett ursprung och kön kan leva på lika villkor. Kampen för full sysselsättning och en stark välfärdspolitik är det moderna och mest effektiva sättet att uppnå målet.

Handels syn är alltså att jämlikhetssträvanden överlag är det viktigaste verktyget för att minimera utrymmet för diskriminering:

Välfärdspolitiken är ett medel för att nå målet om alla människors möjlighet att välja sin egen framtid. Trots år av dessa strävanden är våra levnadsförhållanden fortfarande mycket olika utifrån var på arbetsmarknaden vi befinner oss. Föräldrarnas yrke bestämmer i stor utsträckning fortfarande vilket liv man kommer att leva. (...) Dessa klasskillnader tar sig också uttryck i segregationen mellan de som har ett utländskt ursprung och de som inte har det. Den etniska segregationen måste brytas. Det handlar inte bara om att de som har ett utländskt ursprung ska integreras i ett svenskt samhälle utan också om att de med svenskt ursprung måste integreras i ett samhälle där många religioner och kulturer möts.

Arbete är grunden för välfärd och jämlikhet mellan kvinnor och män. Möjligheten till arbete är också möjligheten till en egen försörjning. Jämställdhet kan aldrig uppnås om kvinnor är ekonomiskt beroende av män. (...) Trots att Sverige blivit utnämnt till världens mest jämställda land är det långt kvar innan män och kvinnor har lika möjligheter. Inkomst, karriärmöjligheter och arbetsuppgifter bestäms fortfarande till stor del av vilket kön man har.

De ideologiska ställningstagandena är som synes mycket tydliga. Handels kongress 2001 beslutade också att förbundet under innevarande kongressperiod skulle utarbeta en handlingsplan för förbundets fortsatta arbetet mot diskriminering. Bakgrunden till beslutet beskrivs så här:

Arbetsmarknaden är den viktigaste nyckeln till integration. Med arbete får människor en egen försörjning och på arbetsplatsen skapas mötesplatser för människor där till exempel olika språk och sociala koder förmedlas naturligt. Det är också av största vikt för fackföreningsrörelsen att alla är i arbete. Som samhället ser ut idag är många med utländsk bakgrund arbetslösa. Arbetslösheten är det största hotet mot fackföreningsrörelsen och välfärden. Kampen mot all form av diskriminering är därför av central betydelse för Handels.

Och vidare:

Kränkande särbehandling som mobbning, diskriminering på grund av funktionshinder, drogproblem, kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning och sexuella trakasserier är problem som uppmärksammas allt mer i arbetslivet. Problemen är ofta svåra att hantera och ställer stora krav på de medverkande aktörerna. En bra grund är en personalpolitik som ger möjlighet för anställda att via lagstiftning och kollektivavtal utöva inflytande och som ger utrymme för och stimulerar fackligt – socialt arbete samt att Handels aktivt ska verka för att stärka demokratiska värderingar på arbetsplatserna samt att bekämpa nazistiska, fascistiska och andra odemokratiska krafter i samhället. Handels ska därför verka för att all form av diskriminering eller integritetskränkning motarbetas via avtal eller lagstiftning.

Hur ska eller bör man gå tillväga i arbetet med att utforma en handlingsplan mot diskriminering? Ett första inledande steg är att beskriva och synliggöra diskriminering så som den kommer till uttryck i dagens samhälle och arbetsliv för att därefter på ett meningsfullt sätt kunna utforma en strategisk plan för åtgärder/handling.

LO skriver i sin integrationsplattform: ”Det som kännetecknar arbetarrörelsen genom historien är att de mest berörda av orättvisorna alltid har spelat en huvudroll i förändringsprocesserna, med sina erfarenheter och förslag till lösningar samt genom att vara delaktiga i besluten och driva fram förändringarna.” Så ser det dock inte ut i dagsläget vad det gäller medlemmar med utländsk bakgrund. En relativt stor andel av Handels medlemmar har utländsk bakgrund, men bara ett fåtal innehar fackliga förtroendeuppdrag. En självklar del i medvetande- och synliggörandet av diskrimineringen är därför också att syna vår egen organisation i sömmarna så att vi kan verka för att de förtroendevalda bättre ska vara representativa utifrån medlemskårens sammansättning.

Det likvärdiga medlemskapet är en självklarhet för Handels och det faktum att medlemsstrukturen förändras ska inte innebära några förändringar i det avseendet, eller som LO skriver:

Hur än befolkningens sammansättning förändras i Sverige så har vi alla ett gemensamt ansvar för det samhälle och det land vi lever i. På samma sätt är det inom den fackliga verksamheten. Förändringar i medlemskåren ska inte spela någon roll. Alla medlemmar har ett gemensamt ansvar för sin organisation. Facket är inte en intresseorganisation enbart för de infödda eller invandrade medlemmarna. Facket är medlemmarnas. Alla medlemmars. Varje medlem har samma rättigheter och skyldigheter och ska behandlas lika utifrån det jämlika medlemskapets princip.

Sveriges befolkningssammansättning har förändrats över tid. Från att det i början av 1900-talet bodde ett fåtal utlandsfödda i Sverige är idag tolv procent eller närmare 1,1 miljoner svenskar födda utomlands. De tio vanligaste födelseländerna (Sverige undantaget) är Finland, Jugoslavien samt andra delar av gamla Jugoslavien, Irak, Iran, Norge, Danmark, Polen, Tyskland, Turkiet och Chile. Utifrån den vida definitionen att ha en eller båda föräldrarna födda utomlands även om man själv är född i Sverige, har närmare två miljoner svenskar, eller närmare 22 procent, utländsk bakgrund. Om man ser till åren under och efter andra världskriget så präglades denna av flyktinginvandring. Decennierna därefter, d v s 1950- och 1960-talen, kan karaktäriseras som arbetskraftsinvandringsperioder medan 1980- och 1990-samt början av 2000-talet återigen präglats av flyktinginvandring (*Integration 2004 – Fakta och kunskaper*).

Enligt rapporten *Integration 2004 – Fakta och kunskaper* är det vidare så att jämfört med andra västeuropeiska länder samt USA och Kanada, så är andelen utlandsfödda endast högre i Kanada och Österrike än i Sverige. Länder som USA, Storbritannien och Frankrike som är kända invandringsländer har alltså lägre andel utlandsfödda i befolkningen jämfört med Sverige.¹

Denna rapport syftar till att lyfta fram fakta om arbetsmarknaden och att föra fram olika perspektiv som visar på orsaker och förklaringar till att diskriminering förekommer. Förutom att presentera en mer övergripande analys av samhälls- och arbetsmarknadsstrukturer, vilka

¹ Statistiken i detta avseende omfattar inte människor som illegalt vistas i ett land.

gör att diskriminering av bl a kvinnor och etniska minoriteter förekommer, måste dessa också brytas ned till hur diskrimineringsprocesser på arbetsplatsnivå yttrar sig. De strukturer som finns på arbetsmarknaden återspeglar även hur strukturen bland förtroendevalda ser ut inom fackföreningsrörelsen.

1.1 LOs plattform för integration

Den plattform som LO tagit fram för utformandet av integrationsarbetet ligger väl i linje med Handels utgångspunkter om att klass och kön måste ingå som lika självklara komponenter för att på kort och lång sikt nå framgång. LO beskriver vidare det självklara demokratiperspektivet:

Alla människor ska ha rätt att påverka sitt arbete och sina arbetsvillkor men också att bidra till samhällsgemenskapen. Att få vara med i den fackliga, politiska, sociala, ekonomiska och kulturella samhällsutvecklingen är en demokratifråga.

Demokratin tillhör den fackliga rörelsens innersta väsen. Hela organisationens legitimitet bygger i grund och botten på att strukturen är demokratisk och på varje medlems rätt att företräda och företrädas. Den fackliga verksamheten ska alltid göras tillgänglig för alla. (...) Integrationsprocesser förutsätter en levande och öppen debatt om respekt för människovärdet, om identitet och integritet, om rättigheter och skyldigheter samt demokratiska grundvärderingar.

Den fackliga verksamheten har alltid haft en avgörande betydelse för hur rättvisa och demokrati utvecklas i arbetslivet och i samhället. Att **inte** se integration som en självklarhet för fackföreningsrörelsen är också att ge utrymme för en försvagning av möjligheten att bedriva ett starkt fackligt arbete, såväl genom facklig-politisk samverkan som inom förbunden:

En enad och stark fackföreningsrörelse, heltäckande kollektivavtal tillsammans med en stark arbetsrätt förhindrar lönekonkurrens, social dumpning och att olika grupper i arbetslivet spelas ut mot varandra. (...) Ett fackligt arbete för integration och mot diskriminering handlar därför ytterst om allas lika rätt till arbete och egen försörjning, om att trygga medlemmarnas löner, arbetstider, utvecklingsmöjligheter, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor.

Sociala och ekonomiska klyftor, diskriminering och orättvisor är ett hot mot gemenskapen och sammanhållningen i samhället. Det förtryck, maktmissbruk och orättvisor som arbetarrörelsen alltid har bekämpat har delvis tagit nya former. Fackets roll är att genomskåda dessa missförhållanden och bekämpa dem. (...) Social och etnisk segregation påverkar alla, både de som finns i arbetslivet och de som finns utanför. Arbetslösheten, osäkra och otrygga anställningsvillkor samt diskriminering kan användas som hävstång för att skapa lönekonkurrens och social dumpning. Om vissa grupper stängs ute från arbetsmarknaden eller hänvisas till låglönejobb är det ett hot mot anställningsvillkoren på arbetsmarknaden överlag.

Att bekämpa den direkta och indirekta diskrimineringen i arbetslivet är en facklig fråga. All diskriminering i arbetslivet ska behandlas på samma ansvarsfulla sätt som alla andra fackliga frågor. (...) Varje förbund behöver arbeta utifrån sina egna förutsättningar och möjligheter och använda sina tillgängliga resurser effektivt. Det finns en inbyggd motsättning mellan arbete och kapital och diskrimineringen kan användas som ett verktyg i denna intressekonflikt. Lönediskriminering motverkas bäst genom starka kollektivavtal som omfattar alla och hindrar lönekonkurrensen.

1.2 Begrepp och definitioner – en mindre ordlista

När t ex integration, jämställdhet eller diskriminering diskuteras och debatteras används återkommande ett flertal begrepp. Ofta ges inte mer grundläggande definitioner av desamma, utan snarare förutsätts det att alla är överens om begreppens innebörd och därmed att de används på ett likartat sätt oavsett vem som använder begreppet i fråga. Det är dock inte rimligt att förutsätta detta och syftet med detta avsnitt är därför att mer beskrivande och resonerande klargöra vad olika begrepp betyder för att undvika missförstånd i denna rapport och i vidare arbete och diskussioner.

Ett första exempel är begreppen *integration*, *mångfald* och *assimilation*. Betyder de samma sak eller finns det en skillnad? Och, vad är då den avgörande skillnaden? Handels delar LOs syn på innebörden av och skillnaderna mellan dessa begrepp:

”Ordet *mångfald* innebär; en rikedom av variationer. Ordet kan användas på många olika sätt. Mångfald säger dock ingenting om klass- och maktförhållanden eller om jämställdheten eller om en rättvis fördelning av tillväxten eller om välfärden. För LOs del innebär det därför att mångfalden alltid ska kopplas till klass- och könspektivet. Integration å sin sida kan av många uppfattas som att människor ska behöva överge sin identitet och försvenskas helt för att

bli accepterade och få lika rättigheter, vilket egentligen står för ett assimilationstänkande. För LO innebär *integration* förändringsprocesser som pågår såväl inom varje människa som i samhället i stort och där alla människor ska ha jämlika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett var man är född eller vilken bakgrund man själv eller ens föräldrar har. (...) LO tar avstånd från assimilationstankar som kan innebära att människor ska behöva fransäga sig sin identitet genom att t ex ta avstånd från sitt namn, sitt ursprung, sin religion, sitt modersmål, sitt utseende för att kunna bli accepterade och delta i samhällsgemenskapen på lika villkor.”

LOs förhållningssätt till integration och mångfaldsfrågor bygger på insikten om den egna organisationens klassidentitet, om dess mångfald, dess styrka och möjligheter samt att det måste finnas jämställda villkor mellan kvinnor och män. LO och LO-förbunden eftersträvar inte att medlemmarna på något sätt ska bli likadana kopior av varandra för att ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Alla ska kunna ingå i en större helhet som lämnar utrymme för varandras särart.

En tredje viktig definition rör själva begreppet *diskriminering*. Vad innebär det och varför är det viktigt att alla människor motverkar detsamma, även om diskriminering inte drabbar alla? Även i detta fall används LOs ord då dessa ligger i linje med hur Handels skulle uttrycka sig:

Diskriminering innebär bl a att göra skillnader emellan, att indela, åtskilja och särbehandla. Alla människor har rätt att slippa bli diskriminerade. Alla har ett ansvar att inte diskriminera någon annan människa. Därför är diskriminering en fråga som berör oss alla. Diskriminering uppstår när grupper av människor och enskilda individer särbehandlas på ett negativt eller positivt sätt av andra människor som utger sig för att tillhöra och representera andra grupper. Diskriminering handlar om relationer grupper emellan även om det vid första anblicken kan tyckas enbart röra relationer mellan enskilda människor.

Diskriminering handlar alltså i grunden om att det finns utrymme för godtycklig behandling: Att behandla lika fall olika.

I rapporten används också i stort sett genomgående begreppet *utländsk bakgrund* om de personer som endera är födda utrikes eller har utrikesfödda föräldrar. Detta implicerar förstås ett etniskt svenskt perspektiv i begreppsanvändningen, men används ändå för att synliggöra de skillnader som faktiskt finns på arbetsmarknaden och i t ex facklig representation mellan svenskar med olika bakgrund.

1.3 Avgränsningar

Denna rapport syftar, som sagt inledningsvis, till att ge ett underlag för att lägga fast en handlingsplan för hur Handels på ett strategiskt sätt ska arbeta mot diskriminering på arbetsmarknaden, både på ett övergripande plan och på enskilda arbetsplatser, samt när det gäller den egna organisationen och facklig representation.²

Ett närliggande område är också rasism och nazism. En avgränsning har dock gjorts avseende detta område då det bedömts som ohanterligt att på ett bra sätt utreda området i just detta sammanhang. Vad det gäller fackföreningsrörelsens arbete mot fascism, rasism och nazism hänvisas därför, i nuläget, till LOs arbete inom ramen för integrationsprojektet *Lika värde – Lika rätt* och kanske främst till LOs plattform mot nazism, fascism och rasism. Processer som fokuserar på medvetande- och synliggörande av diskriminerande strukturer för att söka motverka dem, kan dock förutsättas synliggöra rasistiska och främlingsfientliga åsikter och attityder, vilka självklart måste bemötas för att visa på det orimliga i dem. I detta avseende används Diana Mulinaris forskning om hur fackligt aktiva med utländsk bakgrund upplever att etniska svenskar ger uttryck för (i vissa fall omedvetna) främlingsfientliga åsikter och inställningar för att legitimera diskriminering och därmed behandla medlemmar och förtroendevalda olika beroende på etnisk tillhörighet.

Ytterligare en avgränsning har gjorts och denna rör de människor som vistas illegalt i Sverige. Detta innebär dock inte att det är ett område som är oviktigt för Handels att utreda längre fram. Frågor som då kan vara relevanta att se till är exempelvis i vilken utsträckning illegala flyktingar kan tänkas arbeta inom Handels avtalsområden och under vilka förhållanden.

² Denna rapport ska dock inte ses som den personalpolitiska handlingsplanen mot diskriminering för Handelsanställdas förbund i egenskap av arbetsgivare. En sådan plan har utarbetats i en partsgemensam arbetsgrupp utifrån lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

2. Teorin bakom verkligheten: Varför diskriminering?

Diskriminering har starka kopplingar till de strukturer vi lever inom och skillnader i möjlighet och tillgång till makt att förändra. För att verkligen bryta igenom och motverka diskriminering krävs att man har en helhetsansats då insatser på olika nivåer och inom många områden är nödvändiga för att uppnå reell jämlikhet.

Betydelsen av klass- och könstillhörighet samt etnicitet, vilket är denna rapportens huvudfokus, måste inkluderas i samma analys för att skapa förutsättningar för en handlingsplan mot diskriminering som både på kort och lång sikt ger verkliga resultat. All diskriminering, oavsett om den riktas mot kvinnor, personer med utländsk bakgrund, funktionshindrade, ungdomar, homosexuella eller äldre, kan i grunden ses som orsakade av liknande normativa värderingar. Diskrimineringens uttrycksformer varierar dock beroende på vilken eller vilka grupper man tillhör.

I Sverige har vi genom en stark fackföreningsrörelse och aktivt facklig-politiskt samarbete som haft tydliga jämlikhetsideal samt en stark kvinnorörelse med starka jämställdhetsideal, lyckats relativt väl med att synliggöra skillnader mellan klasser och kön och krympa utrymmet för diskriminering. Detta innebär dock inte att vi lever i ett jämlikt samhälle. Det aktiva facklig-politiska arbetet måste självklart fortsätta. Eftersom vi har varit bra på att utreda, analysera och identifiera brister i jämställdhetsavseenden på arbetsmarknaden såväl som i övriga samhället (som exempel kan nämnas *Kvinnomaktutredningen* som genomfördes under 1990-talet) så finns mycket kunskap om orsakerna till diskriminering, vilket gör att vi vet relativt väl vad vi behöver fokusera på för att komma längre.

Diskriminerande strukturer finns i alla samhällen, även om de är mer eller mindre tydliga. Något förenklat kan man säga att det som är gemensamt för dem är att de bygger på att det finns en samhällsgenomgripande norm för vad som anses vara normalt. En grundmurad uppfattning om det normala ger alltid utrymme för att definiera det "onormala", d v s det som anses vara avvikande. Det avvikande riskerar alltid att anses, och anses också ofta, som mindre värt än den rådande normen (oavsett vilket område det gäller). Detta sätt att "se" kan vara oreflekterat då det genomsyrar hela samhället och finns med från tidig barndom in i vuxenlivet. Att bryta och motverka strukturer förutsätter därför, för det första, ett erkännande av dem genom ett förändrat seende, och för det andra att man aktivt söker motverka dem.

Vi lever inte i ett strukturlöst samhälle där alla människor i realiteten har lika möjligheter, förutsättningar och rättigheter. På ett övergripande plan ses män, som bärare av maskulina och manliga egenskaper, i hög grad som normen för ”den gode arbetaren”, d v s den högpresterande, effektive och logiske problemlösaren. Normen får en problematisk verkan i och med att den knyts samman med värdering och rangordning. ”Det kvinnliga” tillskrivs ofta, i förhållande till det manliga, ett lägre värde och det avspeglas i skillnader på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt.³ Orsakerna till den rådande ordningen är naturligtvis många, men en av de viktigaste är att det inom de flesta familjer finns stora skillnader i fördelningen av ansvaret för barn och hem. Kvinnor utför en majoritet av det obetalda arbetet i hemmet och förväntas också göra det. Samtidigt förutsätts och förväntas det att män i hög utsträckning ska stå för det betalda arbetet på marknaden. Dessa skillnader, fördelningen av hemarbetet, mellan könen får återverkningar på skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, vilket i sin tur förstärker det förstnämnda och så vidare. När dessa strukturer samverkar och så att säga bevarar varandra blir de mycket svåra att bryta.

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad, både horisontellt och vertikalt. Den horisontella könsuppdelningen innebär att kvinnor och män i stor utsträckning återfinns på olika delarbetsmarknader: Kvinnor arbetar främst inom offentlig och privat servicesektor, män främst inom industri- och byggsektorn. Den vertikala segregeringen handlar om att män, i betydligt högre utsträckning än kvinnor, har tillgång till och innehar arbeten med bra anställnings- och lönevillkor. Ett mer schematiskt exempel är den klass- och könstrappa som LO lyft fram: Trappan visar att kvinnor och män, med utgångspunkt i anställnings- och lönevillkor, allokeras på arbetsmarknaden enligt ordningen: SACO-män, TCO-män, SACO-kvinnor, LO-män, TCO-kvinnor, LO-kvinnor.⁴

³ Denna beskrivning är mycket förenklad, men förutsätts ändå ge läsaren en introducerande förståelse för det normativas betydelse för skillnader mellan kvinnor och män (med olika bakgrund) när det gäller t ex anställningsvillkor.

⁴ SACO-männen är alltså de som har de bästa anställningsvillkoren och de högsta lönerna medan LO-kvinnorna är de som har de sämsta anställningsvillkoren och de lägsta lönerna.

Det är också tydligt att personer med utländsk bakgrund, både vad gäller kvinnor och män, har en relativt begränsad tillgång till arbetsmarknaden. Främst är det de kvinnodominerade delarna av arbetsmarknaden som är ”öppna” för personer med utländsk bakgrund och det är generellt sett de delar av arbetsmarknaden som erbjuder sämst anställnings- och lönevillkor.

2.1 Olika diskrimineringsformer

Personer med utländsk bakgrund, kvinnor och t ex ungdomar riskerar att drabbas och drabbas också hårdare av olika diskrimineringsformer i arbetslivet om man ser till anställnings- och lönevillkor jämfört med andra grupper. Med ett helhetsperspektiv på diskrimineringsproblematiken är det relevant att tala om och skilja mellan såväl enskilda individers utsatthet för som hela grupper utsatthet (strukturell diskriminering). Det är därför vanligt att skilja mellan olika typer av diskriminering för att beskriva och analysera densamma: *Direkt, fördelnings- respektive värderingsmässig*.⁵

2.1.1 Direkt diskriminering

Den direkta diskrimineringen är den som förekommer inom arbetsplatser och det är denna typ av diskriminering som diskrimineringslagstiftningen i första hand tar sikte på. Den omfattar således i första hand de som är i arbete, inte de som står utanför arbetsmarknaden.

Utgångspunkten i diskrimineringslagarna⁶ är att de ska skydda arbetstagare i anställning från att utsättas för diskriminering på den enskilda arbetsplatsen, både genom ett uttalat förbud mot diskriminering (*direkt, indirekt och trakasserier*) samt i vissa fall genom att aktiva åtgärder ska vidtas.

Diskrimineringslagstiftningen är således främst ett arbetsplatsverktyg som kan vara till hjälp i det fackliga arbetet på lokal nivå, när kollektivavtal och annan arbetsrättslig lagstiftning inte kan tillämpas. Framför allt gäller det jämställdhetslagen, men även till viss del lagen om etnisk diskriminering, då dessa lagar ställer krav på arbetsgivaren att vidta vissa aktiva åtgärder vad gäller exempelvis arbetsförhållanden och att förebygga trakasserier.

⁵ De olika diskrimineringsformerna diskuteras bl a av Le Grand (1997) och avsnitten 2.1.1 till 2.1.3 bygger på dessa delar av hans artikel.

⁶ De arbetsrättsliga diskrimineringslagarna är i nuläget fem till antalet: Jämställdhetslag (1991:433), Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Jämställdhetslagens krav på arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder gäller bl a att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena arbete och föräldraskap och att genom t ex kompetensutveckling främja en jämn fördelning av kvinnor och män i skilda typer av arbeten.

Handels menar att diskrimineringslagstiftningen är ett viktigt komplement till kollektivavtal och övrig arbetsrättslig lagstiftning när det gäller det fackliga arbetet mot diskriminering på arbetsplatsen.

Med ett helhetsperspektiv på arbetsmarknaden kan sägas att den direkta diskrimineringen är den minst förekommande och diskrimineringslagarna har således begränsad räckvidd i arbetet med att stävja och motverka den samlade diskrimineringen. En viktig aspekt av lagstiftningen är dock att den är normativ i det att den säger att diskriminering inte är acceptabelt i samhällets ögon.

2.1.2 Fördelningsmässig diskriminering

Den fördelningsmässiga diskrimineringen tar i första hand fasta på processer som gör att bl a kvinnor och personer med utländsk bakgrund mer systematiskt utestängs från vissa delar av arbetsmarknaden: Hur det kommer sig att kvinnor och män fördelas i olika yrken, på olika arbetsplatser där utvecklingsmöjligheter och löner är olika. Denna form av diskriminering är således kopplad till rekryteringsprocesser och då till hur individuellt handlande resulterar i att vissa grupper stängs ute från vissa delar av arbetsmarknaden, vilket i sin tur genererar strukturella mönster.

Sociala utestängningsstrategier kan främst ses i ljuset av viljan hos privilegierade arbetstagargrupper att bevara sina fördelaktiga arbetsvillkor. Innehavarna av dessa mer fördelaktiga arbeten och positioner vill inte riskera försämrade villkor och säkrar sin ställning genom att stänga ute de som de anser riskera denna. De urvalsprinciper som används för att avgöra vem som ska ges tillträde till förmånligare arbeten baseras ofta på kön och etnicitet och de som främst drabbas av social utestängning är således främst kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

En annan förklaringsmodell är teorin om statistisk diskriminering. Denna tar sin utgångspunkt i att arbetsgivare (eller andra rekryteringsansvariga) när de ska nyanställa vill

minimera sina informationskostnader om de sökande. Ett sätt att göra det är att använda sig av sin förförståelse, d v s sina ”statistiska kunskaper”, om en viss grupp. Här finns två typiska och tydliga exempel. Det första är att arbetsgivaren, när en arbetssökande är ung och kvinna, ”vet” att när hon får barn, vilket antagligen är snart, så kommer förvärvsarbetet att påverkas (negativt) av familjesituationen eftersom hon kommer ha huvudansvar för barnet. Det kan då hända att den unga kvinnan inte blir aktuell för anställningen eller att hon erbjuds sämre anställningsvillkor än en ung man i samma situation. Det andra aktuella exemplet är de statistiska kunskaperna om arbetssökande med utländsk bakgrund. Förförståelsen handlar då kanske snarast om att man ”vet” att invandrare har bristande kunskaper i svenska och att den arbetssökande därför inte är kvalificerad för jobbet.

Exemplen visar att det som ska vara relevant i rekryteringsprocessen, d v s att ta reda på om de sökandes kunskaper, kvalifikationer och erfarenheter möter arbetets krav, med hjälp av de s k statistiska kunskaperna lätt kan hamna i skymundan. I många fall handlar det om att fördomar leder till att personer tidigt sorteras bort i rekryteringsprocessen utan att det finns fog för det.

Diskrimineringslagstiftningen tar sig också an den fördelningsmässiga diskrimineringen då den även omfattar rekryteringsförfarandet. Betydelsen av lagen i detta avseende måste dock tyvärr ses som relativt marginell, vilket huvudsakligen beror på svårigheterna för en arbetssökande som inte fått ett jobb, att bevisa att det är diskriminering i lagens bemärkelse som ligger bakom att man inte fick jobbet. Samtidigt är diskrimineringslagarna även i detta avseende normativt viktiga och är ett verktyg som kan användas i det lokala fackliga arbetet när det gäller inflytande över rekryteringsprocesser.

2.1.3 Värderingsmässig diskriminering

Den värderingsmässiga diskrimineringen riktas, till skillnad från den direkta och fördelningsmässiga, mot det arbete som utförs och inte mot enskilda individer. En förklaring till att värderingsmässig diskriminering uppkommer ses som en konsekvens av ”status-sammansättningsprocesser”, vilket innebär att en grundläggande aspekt av arbetsvärderingen hänger samman med den status som majoriteten av de som utför ett arbete har. I linje med ett sådant synsätt är arbeten som främst utförs av kvinnor och/eller personer med utländsk bakgrund nedvärderade. Slutsatsen är att bl a arbete som utförs av en majoritet av kvinnor värderas lägre än om samma arbete hade utförts av en majoritet av män.

Den värderingsmässiga diskrimineringen är också starkt sammanlänkad med den fördelningsmässiga: Då arbetsuppgifter som utförs av kvinnor värderas lägre än mäns arbetsuppgifter bevaras viljan hos den överordnade gruppen att använda utestängningsmekanismer för att inte riskera ”nedvärdering” och rådande arbetsvärderingar består. Sammantaget försvåras arbetet med att bryta igenom och förändra rådande strukturella förhållanden.⁷

Handels menar att det viktigaste verktyget när det gäller att komma tillrätta med lågt värderade arbeten överlag, är den solidariska lönepolitiken. Utan samordning av avtalsrörelserna skulle det bli mycket svårt att få de låglönesatsningar till stånd som krävs för att nå ett mer genomgripande resultat. Starka kollektivavtal, som omfattar alla arbetstagare, är en nödvändighet för de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden när det gäller att minska de löneorättvisor som finns på arbetsmarknaden.⁸ Uppvärderas kvinnodominerade arbeten lönemässigt skulle det kunna göra att problemen med den fördelningsmässiga diskrimineringen minskar. Men det är förstås inte bara en lönefråga. Frågor om bl a arbetsorganisation, inflytande över arbetet och utvecklingsmöjligheter har också stor betydelse när det gäller att motverka den samlade diskrimineringen.

⁷ En annan aspekt av den växelverkan som finns mellan fördelnings- och värderingsmässig diskriminering kan också vara att det riskeras att skapas ett arbetskraftsutbudsöverskott på de kvinnodominerade delarna av arbetsmarknaden. D v s om kvinnor, men även personer med utländsk bakgrund och unga, endast har tillgång till en avgränsad del av arbetsmarknaden så riskerar arbetskraftsutbudet att blir större än efterfrågan, vilket kan göra det svårare att skapa ett rejält tryck i kravet på t ex låglönesatsningar i kollektivavtalsförhandlingar.

⁸ I det lokala fackliga arbetet kan (ska) även 10 – 12 §§ jämställdhetslagen användas som komplement till kollektivavtal. En risk med arbetsvärderingar och därmed lönekartläggningar på arbetsplatsnivå i syfte att utröna vilka arbeten som är lika och likvärdiga är att rådande värderingar avspeglas även i ”nya” värderingar. Detta beror på att det är oerhört svårt att ”objektivt” värdera arbetskrav, att så att säga ställa sig utanför och bortse från vilka arbetstagare som innehar olika befattningar och vilka värden de tillskrivs.

3. Dagens arbetsmarknad: En ny verklighet?

Arbetsmarknaden har förändrats. Utvecklingen på stora delar av arbetsmarknaden har gått mot arbetsplatser med mer och mer slimmad bemanning samtidigt som det kanske är tydligare inom vissa sektorer än andra. Det har blivit vanligare med tidsbegränsade anställningar i olika former och bemanningsföretag har växt fram medan (det ofrivilliga) deltidsarbetet kvarstår oförändrat.

Mellan såväl branscher/sektorer som på enskilda arbetsplatser kan man t ex se stora skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken när det gäller tillgång till heltids- och tillsvidareanställningar, tillgång till utvecklingsmöjligheter i arbetet och inflytande över arbetstiden mm. Arbetsmiljön är en annan aspekt där skillnaderna på arbetsmarknaden är stora, likväl som att ha frihet i arbetet. Sämst arbetsmiljö samt mest bundna arbeten har LOs kvinnliga medlemmar.

För att beskriva den uppdelade arbetsmarknaden finns en teoribildning som menar att det inte finns en gemensam arbetsmarknad för alla arbetstagare utan att man istället måste se att den är uppdelad, *den duala arbetsmarknaden*: Det finns en *intern arbetsmarknad* med kärnarbetskraft och en *extern arbetsmarknad* där buffertarbetskraften befinner sig. Dessa två arbetsmarknader skär dock inte på ett enkelt sätt genom arbetsmarknaden utan ska snarare ses som en komplex samling av delarbetsmarknader. Dessa är mer eller mindre skilda åt i termer av vilka anställnings- och lönevillkor som arbetstagarna ges. *Kärnarbetskraften* ges ofta (viss) trygghet, stabilitet och karriärmöjligheter, medan *buffertarbetskraften* ges sämre eller dåliga anställningsvillkor med osäkra anställningsförhållanden och låga löner samt små karriärmöjligheter (Mulinari, P 2003).

Buffertarbetskraften används i stor utsträckning i flexibilitetssyfte som t ex användandet av deltidsanställda. Ur ett arbetsgivarperspektiv på ett positivt sätt. Ur ett arbetstagarperspektiv på ett negativt sätt. Att som arbetsgivare alltid ha tillgång till en viss andel arbetstagare som är beroende av mertid för att klara sig ekonomiskt ger möjlighet till flexibelt användande av arbetskraften. Tidsbegränsade anställningar används i liknande syfte. De arbetstagare som drabbas av detta hamnar istället i beroendeställning och underordning. Att inte kunna planera varken privat- eller arbetsliv och där man kanske ständigt oroar sig över hur man ska klara sig ekonomiskt är påfrestande och ger också andra konsekvenser som att inte kunna ta lån och

planera inköp. Den i många fall påtvingade flexibiliteten drabbar främst kvinnor, ungdomar och personer med utländsk bakgrund. Bemanningsföretag, som blivit vanligare, bör i detta perspektiv ses som de buffertarbetskraftsförsörjare som faktiskt syftar till att utgöra.

Att det tycks finns fog för att tala om en uppdelning av arbetstagare i kärn- och buffertarbetskraft har flera orsaker. I grunden finns de ovan beskrivna diskrimineringsformerna, vilka också haft betydelse tidigare, men de åtstramningar som skedde i spåren av 1990-talskrisen och de höga arbetslöshetstalen som vi då drabbades kan sägas ha förstärkt utrymmet för diskriminering. Ett ökat antal arbetslösa ger utrymme för arbetsgivare att försämrade anställningsvillkor då det finns många arbetstagare att välja bland när arbetskraftsbehov uppkommer. Brist på arbetstillfällen gör också att arbetslösa kanske inte vågar ställa så höga krav på sin anställning av rädsla för att inte få jobbet. Risker att redan utsatta grupper på arbetsmarknaden drabbas hårdast av detta är uppenbar och mycket statistik och forskning om 1990-talskrisens konsekvenser visar också på det.

Dagens kärnarbetskraft består oftast av män som har fasta anställningar på heltid och därmed relativt sett både större trygghet och inflytande i arbetet jämfört med andra grupper. Detta gäller oavsett om männen arbetar i kvinno- eller mansdominerade sektorer. Buffertarbetskraften består oftast av kvinnor, personer med utländsk bakgrund och ungdomar, vilka i många fall kan vara både deltids- och visstidsanställda. Något som gör att såväl trygghet och inflytande i arbetet är begränsat. Dessa grupper drabbas också ofta av sämre anställningsvillkor oavsett om de arbetar inom kvinno- eller mansdominerade sektorer, även om det som är norm inom mansdominerade sektorer eller branscher (heltids- och fasta anställningar) i viss mån gynnar dessa gruppers anställningsvillkor i positiv riktning.

Det kommer visa sig nedan att de som i störst grad har tvingas till flexibilitet är LO-medlemmar. I synnerhet gäller det de medlemmar som arbetar inom kvinnodominerade branscher/sektorer, vilket främst är kvinnor, personer med utländsk bakgrund och ungdomar.

3.1 Sysselsättningsnivåer och arbetslöshetstal

Sammanlagt finns drygt två miljoner kvinnor mellan 20 och 64 år i arbetskraften, d v s som är endera sysselsatta eller arbetslösa. Av dessa är omkring 235 000 födda utomlands. Antalet män (också mellan 20 och 64 år) i arbetskraften uppgår till ungefär 2,2 miljoner varav drygt 250 000 är utrikes födda (*Integration 2004 – Fakta och kunskap*).

Till detta ska läggas de 550 000 kvinnor (130 000 utlandsfödda) respektive 450 000 män (95 000 utlandsfödda) som *ej* är i arbetskraften. Begreppet *ej i arbetskraften* står för att man varken är i sysselsättning eller är arbetslös. Den vanligaste orsaken till att stå utanför arbetskraften är att man är heltidsstuderande, ålders- eller tjänstepensionär, förtidspensionerad p g a sjukdom men även t ex hemarbetande och värnpliktiga finns i denna grupp. Gruppen kvinnor som är heltidsstuderande och således inte räknas in i arbetskraften motsvarar 160 000 personer. Antalet män som studerar på heltid motsvarar 150 000 personer (*Integration 2004 – Fakta och kunskap*).⁹

Från 1997, när man kan säga att Sverige på allvar började komma ur 1990-talskrisen, har arbetsmarknadsläget förbättrats sett till sysselsättningsnivåer och arbetslöshetstal. Men det finns stora skillnader i såväl sysselsättningsnivåer som arbetslöshetstal mellan olika grupper i samhället. Sysselsättningsnivåerna är inte heller, även om de vänt uppåt från 1997, lika höga som de var innan 1991 (*Integration 2004 – Fakta och kunskap*).

Tabellen nedan visar sysselsättningsnivåer (anställd eller egen företagare), arbetslöshetstal (andel av arbetslösa i förhållande till de som är i arbetskraften) samt hur stor andel som varken är i sysselsättning, studier eller arbetslöshet i åldrarna 20 till 64 år.¹⁰

⁹ För ytterligare fakta mm om befolkningen i och utanför arbetskraften se rapporten *Integration 2004 – Fakta och kunskap*, sidorna 48-71. Dessa sidor beskriver och synliggör på ett utmärkt sätt förhållandena på arbetsmarknaden samt de förändringar som ägt rum mellan 1997 och 2003.

¹⁰ Sysselsättningsgraden bland de yngsta på arbetsmarknaden (20 till 24 år) minskade med drygt 25 procent under 1990-talet och ungdomsarbetslösheten ökade till nivåer kring sju till åtta procent. Samtidigt ökade också andelen studerande med ca 15 procent under samma period med ca 15 procent (SCB 2003). SCB konstaterar vidare att ungdomsgenerationen under 1990-talet halkat efter i välfärden i förhållande till äldre generationer.

Tabell 1.

Sysselsättningsgrad, andel arbetslösa samt ej sysselsatta mm avseende personer i åldersgruppen 20 till 64 år, första kvartalet 2003. Procent.

	Sysselsättningsgrad		Andel arbetslösa		Ej sysselsatta, arbetslösa eller heltidsstuderande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Födda i Sverige						
Två svenskfödda föräldrar	78,6	81,3	3,3	4,2	13,4	10,4
En utlandsfödd förälder	75,2	79,3	4,9	5,9	13,3	8,7
Två utlandsfödda föräldrar	77,9	75,5	6,4	9,0	7,5	8,8
<i>Alla födda i Sverige</i>	<i>78,3</i>	<i>81,0</i>	<i>3,5</i>	<i>4,5</i>	<i>13,2</i>	<i>10,2</i>
Födda i övriga Norden						
Minst tio år i Sverige	72,2	69,0	3,8	7,7	22,8	22,3
Högst nio år i Sverige	...*	...*	...*	...*	...*	...*
<i>Alla födda i övriga Norden</i>	<i>72,4</i>	<i>68,0</i>	<i>3,9</i>	<i>7,2</i>	<i>22,1</i>	<i>23,4</i>
Födda i övriga Europa, USA, Kanada Japan, Australien eller Nya Zeeland						
Minst tio år i Sverige	62,3	72,4	8,3	5,6	26,4	18,1
Högst nio år i Sverige	54,0	66,4	11,3	13,4	25,8	11,5
<i>Alla födda i övriga Europa...</i>	<i>59,3</i>	<i>70,3</i>	<i>9,3</i>	<i>8,3</i>	<i>26,2</i>	<i>15,8</i>
Födda i övriga världen						
Minst tio år i Sverige	57,1	64,4	8,3	11,8	26,4	15,7
Högst nio år i Sverige	36,4	47,0	20,0	21,3	29,8	10,7
<i>Alla födda i övriga världen</i>	<i>49,7</i>	<i>59,6</i>	<i>11,7</i>	<i>14,1</i>	<i>27,6</i>	<i>14,4</i>
Samtliga	75,6	79,0	4,0	5,1	15,0	11,1

Källa: Integration 2004 - Fakta och kunskap

* Antalet i urvalet alltför litet.

Sett till såväl samtliga kvinnor och män så har sysselsättningsnivåerna ökat med ca 3,5 procent för båda grupperna sedan 1997. De största ökningarna, även om sysselsättningsnivåerna ännu kan konstateras vara blygsamma, har ägt rum bland personer *födda i övriga Europa med vistelsetid högst nio år i Sverige* samt *födda i övriga världen med vistelsetid i Sverige om högst nio år*. Sysselsättningsökningarna är vidare något större bland kvinnorna och motsvarar för den förstnämnda gruppen 30,7 procent samt för den senare, 16,8 procent. Bland dessa män motsvarar ökningarna 24,7 procent respektive 11,9 procent. Även bland

födda i Sverige med två utlandsfödda föräldrar har sysselsättningsökningen varit stor; 15,4 procent bland kvinnorna och 8,9 procent bland männen.¹¹

En konsekvens av de högre sysselsättningsnivåerna är också att arbetslösheten bland de som har kortast vistelsetid i Sverige minskat mest. Fortfarande är dock arbetslöshetsnivåerna oacceptabelt höga. Det är ändå positivt och viktigt att se att det trots allt skett en förbättring den senaste sexårsperioden.

Sysselsättnings- respektive arbetslöshetsnivåerna skiljer sig alltså åt mellan olika grupper av kvinnor och män på arbetsmarknaden som helhet. En kompletterande bild som också bör belysas i detta sammanhang är förekomsten av deltidsarbetslöshet på arbetsmarknaden.

Tabell 2.¹²

Helt arbetslösa och deltidsarbetslösa kvinnor och män inom olika LO-förbunds arbetslöshetskassor. Procent.

	Arbetslösa		Deltidsarbetslösa och tillfälliga timmar	
	Totalt	därav kvinnor	Totalt	därav kvinnor
Industrifacket	5,3	5,5	2,7	4,8
Livs	6,7	6,5	3,9	6,4
Metall	5,2	5,4	1,9	4,3
Pappers	2,7	3,3	1,5	4,9
Skogs- och Träfacket	7,1	6,5	2,3	4,9
Byggnads	10,7	11,3	2,1	11,4
Elektrikerna	3,0	5,5	0,6	9,5
Fastighets	6,4	5,7	5,5	8,0
Handels	5,3	4,9	7,5	9,7
Hotell och Restaurang	7,7	6,4	10,1	11,3
Grafiska	5,9	6,2	3,1	5,8
Transport	4,9	4,6	6,1	11,1
SEKO	5,5	3,9	3,7	6,5
Kommunal	3,0	2,4	6,8	7,4

Källa: AMS månadsstatistik, mars 2003

¹¹ En grupp där sysselsättningsgraden däremot sjunkit är bland *kvinnor födda i övriga Europa med vistelsetid minst tio år i Sverige*. Minskningen beror i första hand på ökat antal förtidspensioneringar p g a sjukdom.

¹² AMS statistik över hel- och deltidsarbetslösa avser andel arbetslösa i förhållande till det totala medlemsantalet i respektive arbetslöshetskassa. Därmed innefattas både förbundsmedlemmar och enskilt anslutna.

Ett inledande konstaterande är att arbetslösheten är något högre i LO-förbunden än vad som gäller för hela arbetsmarknaden (jmf tabell 1). Utöver heltidsarbetslösheten förekommer också deltidarbetslöshet i olika omfattning inom förbunden. Hotell & Restaurang, Handels, Kommunal, Transport och Fastighets har störst andel deltidarbetslösa och främst är det bland kvinnor som deltidarbetslöshet förekommer.

3.2 Fast eller tidsbegränsad anställning?

Finns det någon sanning i näringslivets tes om att tidsbegränsade anställningar är eftertraktade, framför allt bland ungdomar, då de ger frihet och möjlighet till flexibilitet? Nej, flera olika undersökningar visar att det, oavsett utbildningsbakgrund, kön eller ålder, är den fasta anställningen som efterfrågas. D v s den anställningsform som ger mest trygghet. Likväl är det en myt att ungdomar inte vill ha fasta anställningar. Men det är just en myt. När t ex Ungdomsstyrelsen frågade ungdomar i åldrarna 16 till 29 år om vilka mål de anser viktiga att uppnå i livet, så kom att ha en fast anställning på andra plats. Endast att ha eget boende sågs som viktigare (*Anställningsformer och arbetstider 2003*).

Frågan är då i vilken utsträckning dagens arbetsmarknad kan sägas svara mot de anställdas önskemål. Tyvärr kan konstateras att omfattningen av tidsbegränsade anställningar gör att man inte kan säga att de anställdas önskemål inte alltid tillgodoses. Om man börjar med att se till i vilken omfattning som tidsbegränsade anställningar förekommer så kan konstateras att det är ungefär 510 000 personer som har någon form av tidsbegränsad anställning på arbetsmarknaden i dagsläget. Det motsvarar 13,6 procent av alla anställningar (*Anställningsformer och arbetstider 2003*). Skillnader i förekomst och typ av tidsbegränsad anställning är dock väsentligt olikartad beroende på vart på arbetsmarknaden man befinner sig:

Tabell 3.

Tidsbegränsade anställningar bland LOs, TCOs och SACOs medlemmar. Procent.

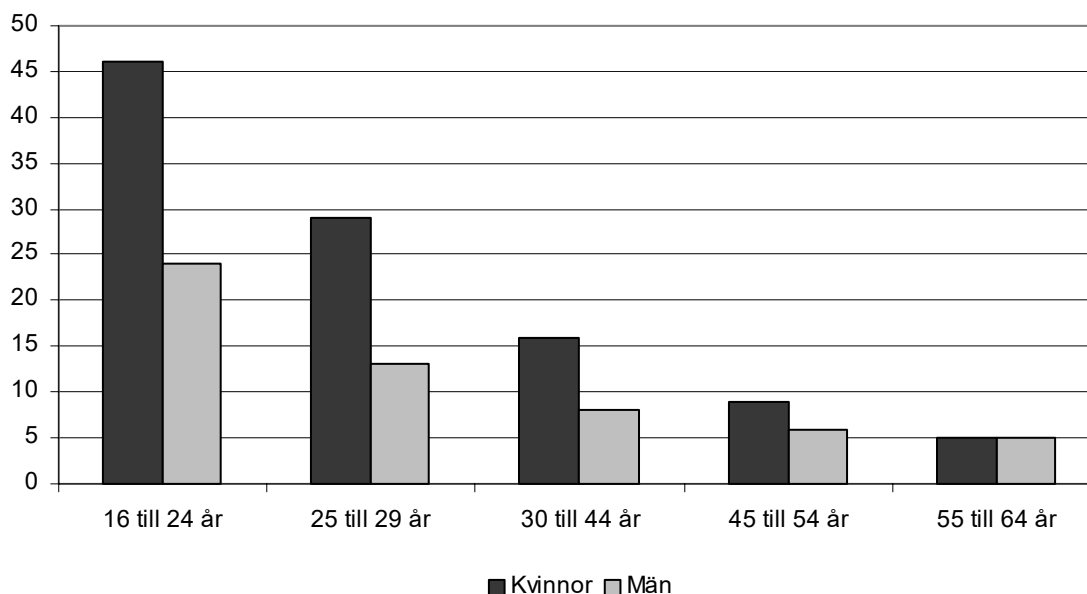
	LO kvinnor	LO män	TCO kvinnor	TCO män	SACO kvinnor	SACO män
Vikariat	7	2	4	2	5	2
Provanställning	2	2	1	1	1	1
Objekts-/projektanställning	1	1	1	2	4	3
Anställning vid behov	4	2	1	1	1	1
Annan form	2	2	1	0	1	2
Totalt	16	9	8	6	12	9

Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

Ser man vidare till enbart LO-medlemmar, uppdelat på kvinnor och män, i olika åldersgrupper syns också stora skillnader. Tidsbegränsade anställningar är allra vanligast bland de unga kvinnorna. Nästan hälften av LO-kvinnorna upp till 25 år har någon form av visstidsanställning och bland kvinnor i åldrarna 25 till 29 år har närmare 30 procent en tidsbegränsad anställning.

Diagram 1.

LO-medlemmar med tidsbegränsade anställningar. Procent.



Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

Det finns också mycket starka samband mellan anställningsform, födelse-land och vistelsetid i Sverige. I tabellen nedan redovisas dessa skillnader för LO-kollektivets medlemmar.

Tabell 4.

Förekomst av tidsbegränsade anställningar bland LO-medlemmar.
Procent.

	Kvinnor	Män
Födda i Sverige		
Två svenskfödda föräldrar	15	9
En utlandsfödd förälder	18	8
Två utlandsfödda föräldrar	26	11
Födda i övriga Norden		
Minst tio år i Sverige	10	6
Högst nio år i Sverige	...*	...*
Födda i övriga Europa, USA, Kanada Japan, Australien eller Nya Zeeland		
Minst tio år i Sverige	16	11
Högst nio år i Sverige	29	19
Födda i övriga världen		
Minst tio år i Sverige	32	16
Högst nio år i Sverige	31	27
Alla (oavsett födelse-land)	16	9

Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

* Antalet i urvalet alltför litet.

Tidsbegränsade anställningar är överlag vanligast bland Hotell & Restaurangs, Kommunals, Handels, Transports och Fastighets medlemmar (*Anställningsformer och arbetstider 2003*). För att se lite närmare på hur det ser ut inom detalj- och partihandeln, där de flesta av Handels medlemmar är anställda, så redovisas nedan fördelningen av fasta och tidsbegränsade anställningar för branscherna som helhet.¹³ Totalt har 23,5 procent av de detaljhandelsanställda någon form av tidsbegränsad anställning och sammanlagt har 8,9 procent av de partihandelsanställda en tidsbegränsad anställning.

¹³ Statistiken bygger på specialkörningar ur Arbetskraftsundersökningen, AKU, årsmedeltal 2002 och omfattar anställda inom SNI 52.1-7 (detaljhandel) och SNI 51 (partihandel).

Tabell 5.

Fasta och tidsbegränsade anställningar i detaljhandeln (2002) fördelat på ålder och kön. Antal och procent.

	Kvinnor				Män			
	Fast anställda		Tidsbegränsat anställda		Fast anställda		Tidsbegränsat anställda	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
16 till 19 år	5 300	34,4	10 100	65,6	2 400	32,9	5 100	67,1
20 till 24 år	13 500	54,0	11 500	46,0	9 500	67,9	4 500	32,1
25 till 34 år	30 000	82,0	6 600	18,0	16 400	86,7	2 500	13,3
35 till 44 år	20 700	86,9	3 100	13,1	9 300	91,3	900	8,7
45 till 54 år	19 500	92,4	1 600	7,6	6 800	93,2	500	6,8
55 till 64 år	19 700	94,3	1 200	5,7	4 000	88,6	500	11,4
Totalt	108 700	76,1	34 100	23,9	48 400	77,6	14 000	22,4

Källa: SCB/AKU, 2002

Tabell 6.

Fasta och tidsbegränsade anställningar i partihandeln (2002) fördelat på ålder och kön. Antal och procent.

	Kvinnor				Män			
	Fast anställda		Tidsbegränsat anställda		Fast anställda		Tidsbegränsat anställda	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
16 till 19 år	300	23,1	1 000	76,9	600	26,1	1 700	73,9
20 till 24 år	1 800	54,3	1 600	45,7	6 600	73,3	2 400	26,7
25 till 34 år	12 300	84,4	2 300	15,6	32 700	94,5	1 900	5,5
35 till 44 år	13 600	95,1	700	4,9	33 600	95,7	1 500	4,3
45 till 54 år	8 600	96,6	300	3,4	23 300	95,9	1 000	4,1
55 till 64 år	7 100	93,4	500	6,6	16 300	97,6	400	2,4
Totalt	43 700	87,3	6 400	12,7	113 100	92,8	8 900	7,2

Källa: SCB/AKU, 2002

Av de tidsbegränsade anställningarna har de s k behovsanställningarna, som innebär i särklass minst trygghet, ökat markant och är i särklass vanligast bland kvinnliga arbetare inom Hotell & Restaurang, Handels, Transport och Kommunal (*Anställningsformer och arbetstider 2003*). I detaljhandeln är hela 33 procent av de tidsbegränsade anställningarna behovsanställningar. Sett över en längre tidsperiod, mellan 1990 och 2002, så har de ökat med nära 15 procent.

Ökningen av behovsanställningar inom partihandeln har i det närmaste gått i samma takt och omfattar år 2002 drygt 19 procent. Den vanligaste tidsbegränsade anställningen inom partihandeln är dock provanställningen.

Tabell 7.

Fördelning tidsbegränsade anställningar i detalj- och partihandeln 2002. Antal och procent.

	Detaljhandeln		Partihandeln	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Vikariat	10 900	22,6	2 800	18,5
Provanställning	7 100	14,7	4 100	27,2
Praktik	500	1,0	300	2,0
Feriearbete	7 100	14,7	1 600	10,6
Säsongsarbete	2 000	4,1	600	4,0
Objekts-/projektanställning	2 400	5,0	2 100	13,9
Kallas vid behov	15 900	33,0	2 900	19,2
Övrigt	2 300	4,8	700	4,6
Totalt antal tidsbegränsade anställningar	48 200	100,0	15 100	100,0

Källa: SCB/AKU, 2002

I *Arbetstider och anställningsformer 2003* konstateras också, förutom att tidsbegränsade anställningar blir vanligare ju mindre arbetsplatsen är, att provanställningar är vanligast på de mindre arbetsplatserna inom parti- och detaljhandeln.

Tabell 8.

Förekomst av tidsbegränsade anställningar i parti- och detaljhandel fördelat på arbetsplatsstorlek. Procent.

1 till 5 anställda	17
6 till 10 anställda	14
11 till 49 anställda	12
50 till 99 anställda	8
100 till 499 anställda	7
500 -	...*
Samtliga arbetsplatser	13

Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

* Antalet i urvalet alltför litet.

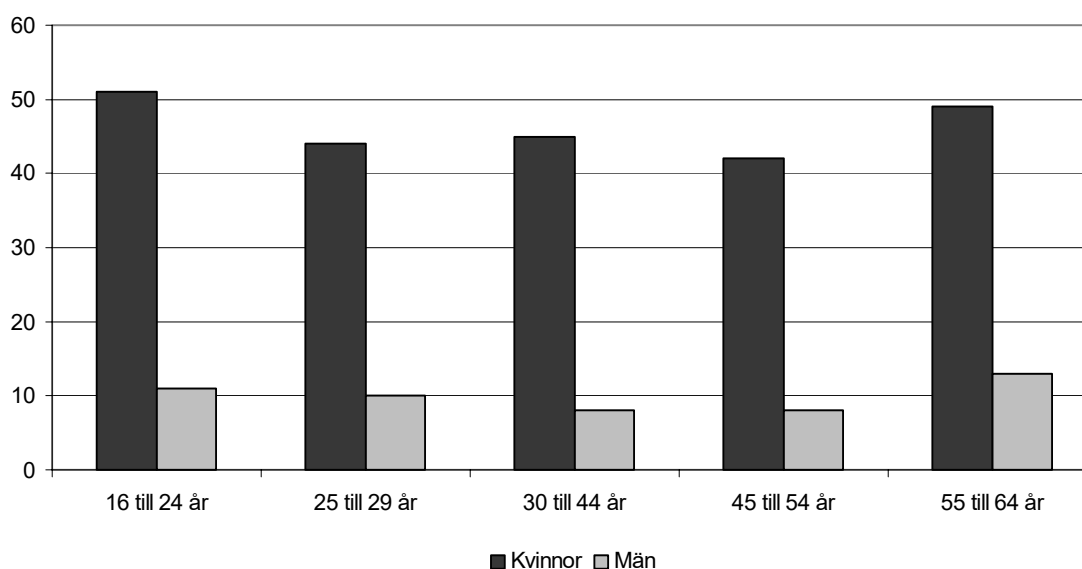
3.3 Heltid eller deltid?

45 procent av LOs kvinnliga medlemmar arbetar deltid. Av dessa är 15 procent korta deltider, upp till 24 timmar per vecka och resterande 30 procent av deltiderna motsvarar mellan 25 och 34 timmar per vecka. Även om det är i särklass vanligast med deltidsarbete bland LO-kvinnorna förekommer det i relativt stor omfattning även bland TCOs (27 procent) och SACOs (19 procent) kvinnliga medlemmar. Däremot är skillnaderna mellan LO-, TCO- och SACO-män i princip obefintliga i detta avseende. Medan nio procent av LOs manliga medlemmar arbetar deltid, gör sju procent av TCOs och SACOs medlemmar detsamma (*Anställningsformer och arbetstider 2003*).

I genomsnitt arbetar LO-kvinnor 32,9 timmar per vecka och LO-män 38,3 timmar per vecka. Sett över den senaste 13-årsperioden har den genomsnittliga arbetstiden för såväl kvinnor som män generellt sett inte ändrats. Däremot syns en minskad arbetstid med 4,5 timmar per vecka avseende kvinnor i åldersgruppen 16 till 24 år. För män i samma åldersgrupp har också en minskning skett, med 1,5 timmar per vecka (*Anställningsformer och arbetstider 2003*). I vilken omfattning deltidsarbete förekommer bland kvinnor och män i olika åldersgrupper visas i diagram 2 nedan.

Diagram 2.

Deltidsarbetande LO-medlemmar fördelat på ålder och kön. Procent.

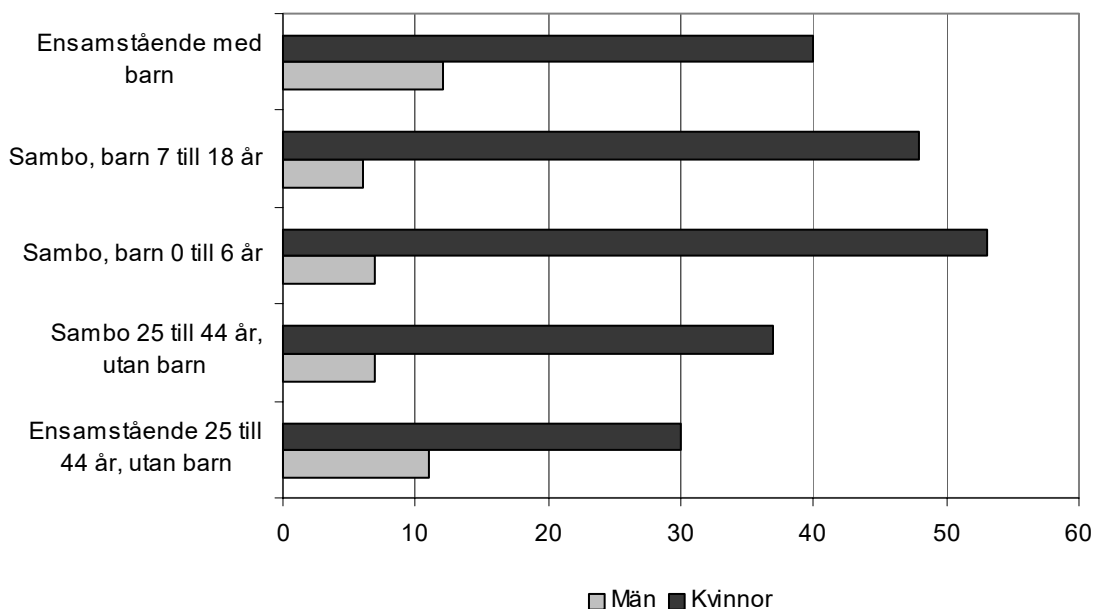


Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

Familjesituation påverkar i liten utsträckning mäns arbetstid (omfattning av deltidsarbete) medan sammanboende kvinnor med barn är de som i störst utsträckning arbetar deltid:

Diagram 3.

Andel deltidsarbetande kvinnor och män inom LO utifrån familjesituation. Procent.



Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

3.4 Frivilligt eller ofrivilligt deltidsarbete?

Hur stor andel är det då som av arbetsmarknadsskäl arbetar kortare tid än vad man själv önskar, d v s som är undersysselsatta? Av LOs samtliga kvinnliga medlemmar så är det 13 procent som har kortare arbetstid än de själva önskar. Sett enbart till de deltidsarbetande LO-kvinnorna så är det 29 procent som gör det ofrivilligt (*Anställningsformer och arbetstider 2003*). Skillnader, när det gäller andel undersysselsatta, utifrån vilken bakgrund man har är i vissa fall relativt stora:

Tabell 9.

Andel LO-medlemmar som av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än de skulle vilja göra. Procent.

	Kvinnor	Män
Födda i Sverige		
Två svenskfödda föräldrar	12	3
En utlandsfödd förälder	13	5
Två utlandsfödda föräldrar	12	7
Födda i övriga Norden		
Minst tio år i Sverige	11	3
Högst nio år i Sverige	...*	...*
Födda i övriga Europa, USA, Kanada Japan, Australien eller Nya Zeeland		
Minst tio år i Sverige	16	4
Högst nio år i Sverige	13	10
Födda i övriga världen		
Minst tio år i Sverige	17	8
Högst nio år i Sverige	19	16
Alla (oavsett födelse-land)	13	4

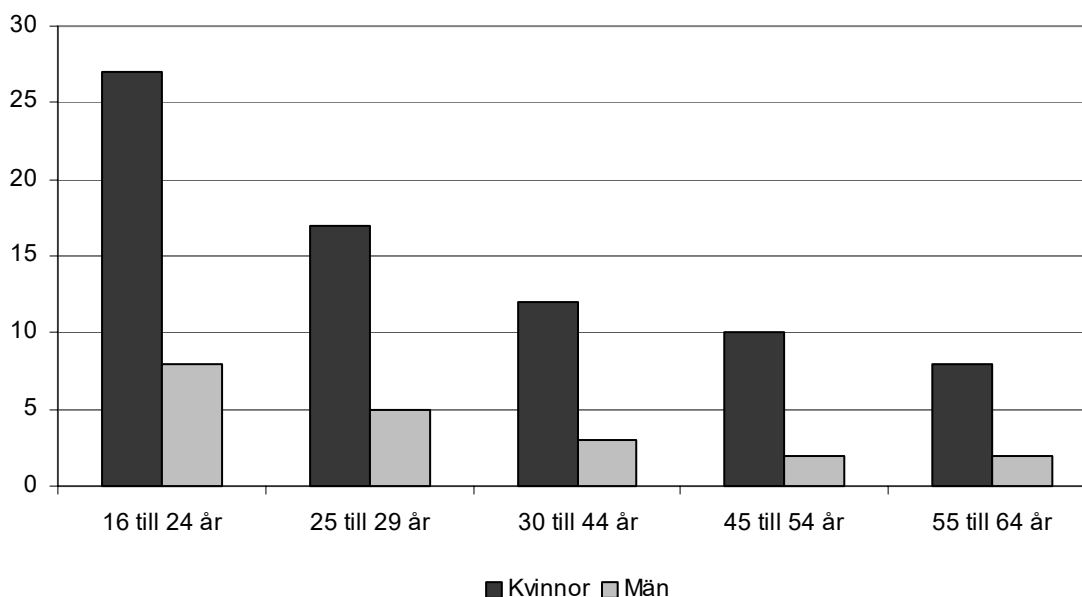
Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

*Antalet i urvalet alltför litet.

Undersysselsatta finns bland alla grupper på arbetsmarknaden, men andelen undersysselsatta är ändå allra störst bland de unga LO-kvinnorna. Av de unga deltidsarbetande LO-kvinnorna vill mer än hälften ha längre arbetstid än vad de har, men av arbetsmarknadsskäl får de det inte. Diagram 4 visar andelen undersysselsatta LO-medlemmar, alltså inte enbart av de deltidsarbetande medlemmarna.

Diagram 4.

Andel av LO-medlemmar som av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än vad de själva vill göra. Procent.



Källa: Anställningsformer och arbetstider 2003

Bland Handels medlemmar har andelen deltidssarbetande enligt rapporten *Anställningsformer och arbetstider 2003* minskat med sju procent mellan 1990 och 2003, från 45 procent till nuvarande 38 procent. Den genomsnittliga arbetstiden har dock inte märkvärdigt förändrats utan ligger på 33,8 timmar per vecka år 2003 jämfört med 33,1 timmar år 1990.

Av alla Handelsmedlemmar är 13 procent undersysselsatta. Men, sett till enbart de deltidssarbetande, är 34 procent detsamma (*Anställningsformer och arbetstider 2003*). För Handels största branscher som helhet framgår det av tabellerna nedan i vilken omfattning deltidssanställningar förekommer samt antal och andel undersysselsatta bland kvinnor och män i olika åldersgrupper.

Tabell 10.

Deltidsanställda och undersysselsatta uppdelat på kvinnor och män i olika åldersgrupper inom detaljhandeln 2002. Antal och procent.

	Kvinnor				Män			
	<i>Deltidsanställda</i> Antal Procent		<i>Undersysselsatta</i> Antal Procent		<i>Deltidsanställda</i> Antal Procent		<i>Undersysselsatta</i> Antal Procent	
16 till 19 år	13 700	89,0	2 400	17,5	6 300	82,9	800	12,7
20 till 24 år	17 100	68,4	5 100	29,8	4 900	35,0	1 400	28,6
25 till 34 år	19 600	53,6	6 000	30,6	4 300	22,9	1 600	37,2
35 till 44 år	14 500	61,2	3 500	24,1	1 300	12,6	800	61,5
45 till 54 år	12 400	58,8	2 500	20,2	600	8,2	200	33,3
55 till 64 år	14 300	68,4	2 200	15,4	600	13,6	200	33,3
Totalt	91 600	64,1	21 700	23,7	18 000	28,8	5 000	27,8

Källa: SCB/AKU, 2002

Tabell 11.

Deltidsanställda och undersysselsatta uppdelat på kvinnor och män i olika åldersgrupper inom partihandeln 2002. Antal och procent.

	Kvinnor				Män			
	<i>Deltidsanställda</i> Antal Procent		<i>Undersysselsatta</i> Antal Procent		<i>Deltidsanställda</i> Antal Procent		<i>Undersysselsatta</i> Antal Procent	
16 till 19 år	900	69,2	200	22,2	1 100	47,8	200	18,2
20 till 24 år	1 000	28,6	200	20,0	1 100	12,2	400	36,4
25 till 34 år	2 600	17,7	300	11,5	1 000	2,9	500	50,0
35 till 44 år	4 700	32,9	200	4,3	500	1,4	400	80,0
45 till 54 år	2 400	27,0	300	12,5	700	2,9	100	14,3
55 till 64 år	1 900	25,0	300	15,8	1 100	6,5	100	9,1
Total	13 500	27,1	1 500	11,8	5 500	4,5	1 700	30,9

Källa: SCB/AKU, 2002

Som framkommer i tabellerna ovan kan man se att det är betydligt vanligare att kvinnor jämfört med män arbetar deltid frivilligt, samtidigt som det är betydligt fler kvinnor mätt i antal som är undersysselsatta inom detalj- och partihandeln tillsammans.

En aspekt av ”frivilligheten” i deltidarbetet som kan vara relevant att uppmärksamma, är om och i så fall i vilken utsträckning det finns en underskattning av andelen (främst kvinnor) som

av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än vad de i själva verket skulle vilja. Jämfört med under krisåren 1994 till 1997 uppger idag betydligt färre detaljhandelsanställda kvinnor att de är undersysselsatta samtidigt som utbredningen av deltidsarbetet endast marginellt har minskat. Under perioden 1994 till 1997 är det rimligt att anta att det i begränsad omfattning fanns möjlighet till att få mertidstimmar, vilket skulle kunna vara en delförklaring till den högre andelen undersysselsatta under nämnda period. I dagsläget, när många arbetsplatser också har en relativt låg grundbemanning, vet många deltidsarbetande att det finns goda chanser att få mertidstimmar under exempelvis arbetstoppar. Som deltidsanställd kanske man då inte upplever sig som undersysselsatt. Frågan om deltidsarbetet får då en ytterligare dimension: I vilken utsträckning ska det vara rimligt för arbetsgivare att använda deltidsarbete i flexibilitetssyfte och i vilken utsträckning ska deltidsarbetande ha rätt till inflytande över sina arbetstider, att ha möjlighet att påverka *när* man jobbar? En annan aspekt av det frivilliga deltidsarbetet kan också vara att fördelningen av hushållsarbetet är ojämnt, vilket i stor utsträckning torde bero på att kvinnan oftast jobbar deltid. Därmed kanske man inte, av just den anledningen, vill eller orkar jobba fler timmar.

Något som bör noteras i det perspektivet är att det framför allt de yngre kvinnorna som uppger sig vara undersysselsatta. Detta skulle kunna ses som att unga kvinnor, jämfört med äldre, ser det som en självklarhet att arbeta längre. Det skulle således kunna vara så att det finns ett "generationsskifte" i synen på betalt och obetalt arbete hos den kvinnliga delen av arbetskraften. Från att ha sett kvinnors arbetskraftsdeltagande som sekundärt i förhållande till mäns, tycks det åtminstone finnas tendenser till att kvinnor inte längre accepterar det synsättet. Att unga kvinnor vill arbeta längre men inte ges tillgång till såväl längre deltider som heltidsanställningar begränsar naturligtvis deras möjligheter till självständighet och försvårar, i ett större perspektiv, möjligheterna att bryta traditionella könsroller, både i familje- och i arbetsliv. Samtidigt kan i detta sammanhang lyftas fram att män på ett individuellt plan, kan drabbas hårt av diskriminering. Detta beror snarast på att det kan finnas en syn på att det är "omanligt" att ta ut föräldraledighet eller att ta hand om barn och hem. Insatser för att söka bryta traditionella könsrollsmönster är därför självklart inte bara något som skulle gynna kvinnor.

När det gäller att bilda familj har tidsbegränsade anställningar en starkt negativ effekt på viljan att göra detsamma. Med tanke på omfattningen av tidsbegränsade anställningar bör dagens låga barnafödande ses mot bl a den bakgrunden (*Anställningsformer och arbetstider*

2003). Det mest oroande är att det tidsbegränsade anställningarna är mycket vanliga bland både unga kvinnor och män. Att unga kvinnor också i stor utsträckning utestängs från möjligheten att påverka arbetstidens längd, torde även det ha en negativ inverkan på viljan att bilda familj. Det gör att båda dessa "fenomen" på arbetsmarknaden måste uppmärksammas och motverkas.

Den grundläggande rättigheten är dock att oavsett vem man är så ska man ha möjlighet till ett tryggt arbete som det går att vara självförsörjande på. Det finns inte ännu några tydliga signaler om att de ökade sysselsättningsnivåerna leder till minskad omfattning av tidsbegränsade anställningar. Snarare tycks det som att dessa är på att cementeras på höga nivåer eller att de till och med ökar inom vissa LO-branscher/-sektorer. Omfattningen av deltidsarbetet tycks inte heller minska i någon nämnvärd utsträckning, utan har varit relativt konstant sedan början av 1990-talet.

Utifrån den nu presenterade statistiken menar Handels att det är relevant att analysera skillnader i anställningsvillkor utifrån begreppen kärn- och buffertarbetskraft, särskilt utifrån en helhetssyn där det inte är möjligt att enbart se till klass, eller kön eller etnisk bakgrund. Dessa parametrar måste inkluderas i samma analys eftersom alla har betydelse för hur tillgången till arbetsmarknaden ser ut och huruvida man har en stark eller svag arbetsmarknadsanknytning.

4. Om medlemmar och förtroendevalda

Vid utgången av maj 2004, hade Handels totalt 170 345 medlemmar. Drygt 117 100 medlemmar eller ca 69 procent är kvinnor och antalet manliga medlemmar motsvarar således 31 procent eller drygt 53 200. Handels medlemskår är också förhållandevis ung då antalet medlemmar upp till 30 år motsvarar drygt 45 000 (26,5 procent). Av dessa är omkring 28 300 kvinnor respektive närmare 16 800 män.

4.1 Medlemsstruktur och organisationsgrad

Sammanlagt så har 22 procent av LOs medlemmar utländsk bakgrund. Jämfört med både TCO och SACO har fler LO-medlemmar utländsk bakgrund.¹⁴ De LO-förbund som har störst andel medlemmar med utländsk bakgrund är Fastighets, Hotell och Restaurang, Livs och Industrifacket. I framför allt Fastighets och Hotell och Restaurang är det mer vanligt att medlemmarna med utländsk bakgrund är födda utomlands (främst i övriga världen) jämfört med att vara född i Sverige av föräldrar som är födda utomlands (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

Av Handels medlemmar har 21 procent utländsk bakgrund. Elva procent är födda utomlands och tio procent är födda i Sverige och har föräldrar som är födda utomlands (en eller båda). Jämfört med LO som helhet, är en större andel av Handels medlemmar med utländsk bakgrund födda i Sverige, vilket åtminstone i viss utsträckning torde kunna kopplas till att Handels har relativt många unga (kvinnliga) medlemmar.¹⁵

I tabellen nedan redovisas hur stor andel av LOs respektive Handels medlemmar som har utländsk bakgrund.

¹⁴ Av TCO-medlemmarna har 15 procent utländsk bakgrund och 17 procent av SACO-medlemmarna har utländsk bakgrund (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

¹⁵ Personer som är födda i Sverige och har en eller två utlandsfödda föräldrar är yngre än genomsnittet för hela gruppen arbetare. Detsamma gäller för gruppen med utomnordisk bakgrund och som vistats i Sverige högst nio år (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

Tabell 12.

LO- respektive Handelsmedlemmar med utländsk bakgrund. Procent.

	LO kvinnor	LO män	Handels- medlemmar
Födda i övriga Norden			
Minst tio år i Sverige	4	3	3
Högst nio år i Sverige	0	0	0
Födda i övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland			
Minst tio år i Sverige	3	3	2
Högst nio år i Sverige	2	2	2
Födda i övriga världen			
Minst tio år i Sverige	4	4	3
Högst nio år i Sverige	1	1	1
Totalt födda utomlands	14	13	11
Utlandsfödd förälder			
En utlandsfödd förälder	6	6	7
TVå utlandsfödda föräldrar	2	2	3
Totalt med föräldrar födda utomlands	8	8	10
Samtliga med utländsk bakgrund	22	21	21

Källa: Integration 2004 - fakta och kunskap

Inom parti- och detaljhandeln i Stockholm har 36 procent utländsk bakgrund och det är ungefär lika många som är födda utomlands som födda i Sverige av utlandsfödda föräldrar. I Malmö är motsvarande siffra 26 procent. Jämfört med Stockholm är en större andel födda utomlands. Så är det även i Göteborg, där 24 procent av arbetarna i parti- och detaljhandeln har utländsk bakgrund (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

Sammantaget är 80,5 procent av alla löntagare medlemmar i en facklig organisation även om en något högre andel av arbetarna (LO-kollektivets medlemmar) är fackliga medlemmar, 83 procent. Framför allt är det LO-kvinnorna som är medlemmar. Deras anslutningsgrad motsvarar drygt 85 procent, medan 81 procent av LO-männen är fackligt anslutna. Kvinnors organisationsgrad har ökat något mellan 1990 och 2002 medan mäns organisationsgrad fallit med ca två procent under samma period. Organisationsgraden är även högre bland heltids-

respektive fast anställda jämfört med bland deltids- och tidsbegränsat anställda (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

När det gäller organisationsgraden bland Handels största medlemsgrupper, parti- och detaljhandeln, så ligger den dock betydligt lägre än genomsnittet för hela LO. Endast 68,2 procent är fackligt anslutna av arbetarna.¹⁶ Sett över perioden 1990 till 2002 steg organisationsgraden i parti- och detaljhandeln från 68,1 procent (1990) till omkring 73 procent 1993 och 1998 för att återigen sjunka till 1990 års nivå 2002. Samtidigt har andelen arbetare sysselsatta i parti- och detaljhandel samt annan privat service under perioden ökat från 22 procent till 33 procent. Den låga organisationsgraden som helhet är oroväckande och framför allt är det oroande om man ser till organisationsgraden i Stockholm och utifrån arbetsplatsstorlek (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

Inom parti- och detaljhandel är organisationsgraden i Stockholm så låg som 48 procent. Sett över den senaste tolvårsperioden är det dock ingen större förändring som skett. År 1990 var det 49,3 procent organiserade, medan anslutningsgraden steg fram till 1998 (53,9 procent) för att därefter sjunka igen. I Göteborg motsvarar organisationsgraden inom parti- och detaljhandel 64,1 procent. På arbetsplatser med en till fem anställda ligger anslutningsgraden på 61,8 procent, men ökar något, till 64,9 procent, på arbetsplatser med sex till tio anställda. Trenden är att ju större arbetsplats desto högre organisationsgrad. Exempelvis uppgår organisationsgraden på arbetsplatser med 100 till 499 anställda, till 84,1 procent (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

Bland ungdomar mellan 16 och 24 år, dvs i den ungdomsgrupp där osäkra anställningsförhållanden är allra vanligast, är den fackliga organisationsgraden mycket låg. Endast 57,3 procent är fackligt anslutna, och det är en minskning med tolv procent sedan 1990. Glädjande är dock att organisationsgraden stiger kraftigt när man ser till ungdomar mellan 25 och 29 år. Av kvinnorna i denna grupp är närmare 82 procent medlemmar och av männen är anslutningsgraden 76,3 procent. I alla åldersgrupper utom bland 16 till 24-åringarna, är det så att kvinnliga arbetare i högre grad än manliga arbetare är medlemmar i facket (*Röster om facket och jobbet, 2002*).

¹⁶ Anslutningsgraden när det gäller tjänstemännen inom parti- och detaljhandeln är ännu lägre och motsvarar 62,7 procent.

Är det då som det ibland slentrianmässigt brukar antas, att invandrare generellt sett inte är fackligt anslutna? Av tabellen framgår att det finns vissa skillnader mellan grupper av arbetare med olika födelseland, men att organisationsgraden är hög oavsett vart man är född.

Tabell 13.

Facklig organisationsgrad för kvinnliga och manliga arbetare med olika födelseland, 2002 och 2003. Procent.

	Kvinnor		Män	
	2002	2003	2002	2003
Födda i Sverige		83,8		81,2
Två svenskfödda föräldrar	86,1		81,2	
En utlandsfödd förälder	78,7		74,9	
Två utlandsfödda föräldrar	75,3		74,1	
Födda i övriga Norden				
Minst tio år i Sverige	89,2	89,1	90,9	89,7
Högst nio år i Sverige	...*	...*	...*	...*
Födda i övriga Europa, USA, Kanada Japan, Australien eller Nya Zeeland				
Minst tio år i Sverige	88,8	87,7	80,6	86,2
Högst nio år i Sverige	82,3	74,3	85,0	83,4
Födda i övriga världen				
Minst tio år i Sverige	82,3	81,9	81,8	75,5
Högst nio år i Sverige	71,8	74,0	77,8	79,5
Alla arbetare	85,2	83,7	81,1	81,3

Källa: Integration 2004 - Fakta och kunskap, Röster om facket och jobbet 2002

* Antalet i urvalet alltför litet.

Den grupp som har lägst anslutningsgrad är kvinnor födda i övriga världen med en vistelsetid i Sverige om högst nio år. En förklaring till dessa kvinnors lägre anslutningsgrad torde vara att de har de allra osäkraste anställningsförhållandena på arbetsmarknaden. En trolig förklaring till den lägre organisationsgraden är också att de utomnordiska invandrarna med en vistelsetid om högst nio år i Sverige samt de som är födda i Sverige men har minst en förälder som är född utomlands är yngre än genomsnittet för hela gruppen arbetare. Dessa gruppers lägre anslutningsgrad kan därmed antagligen också kopplas till den lägre organisationsgrad som ungdomar generellt sett har.

4.2 Förtroendevalda och fackligt intresserade

I vilken utsträckning återfinns då medlemmar med utländsk bakgrund som förtroendevalda? Och, är ungdomar och kvinnor fackligt aktiva? Vilket intresse för att ta fackliga uppdrag finns bland medlemmarna och är de alls intresserade av fackliga frågor?¹⁷ Alla dessa frågor behöver besvaras för att ge en bild både av dagsläget samt vilka förutsättningar det kan sägas finnas inför framtiden.

En mer allmän beskrivning av dagsläget visar att 175 000 LO-medlemmar (65 000 kvinnor och 110 000 män) har fackliga förtroendeuppdrag¹⁸ fördelat på ca 205 000 uppdrag. 37 procent av de förtroendevalda är kvinnor deras andel av uppdragen är 39 procent. Detta kan jämföras med att 46 procent av medlemmarna är kvinnor. Det allra vanligaste uppdraget är skyddsombud. Följt av ledamot av avdelnings-, sektions- eller klubbstyrelse och uppdrag som kontaktombud eller motsvarande (*Röster om facket och jobbet 2003*).

Enligt *Röster om facket och jobbet 2003* innehar tolv procent av Handels medlemmar fackliga uppdrag. Ur Handels egen medlemsstatistik kan man utläsa att ca 11,5 procent av de yrkesverksamma medlemmarna (november 2003) har fackliga förtroendeuppdrag. Av dessa innehar Handels unga medlemmar, upp till 30 år, 17,3 procent av uppdragen. Andelen unga medlemmar i Handels är 30,3 procent av de yrkesverksamma medlemmarna, och i relation till det så är unga förtroendevalda således underrepresenterade.

Det är vidare vanligast att de unga medlemmarna har vad man med ett samlingsbegrepp kan kalla för ”ungdomsuppdrag”: Ledamot av Handels centrala ungdomskommitté och ledamöter av lokala ungdomskommittéer, ungdomsorganisatörer, avdelningsstyrelselever (ordinarie och suppleanter) och skolinformatörer. I övrigt är det vanligast att unga förtroendevalda är suppleant i avdelningsstyrelsen, studieorganisatör, suppleant i klubbstyrelse, skyddsombud, Handelsombud (kontaktombud) respektive sekreterare. I de centrala uppdragen som förbundsstyrelse- eller överstyrelseledamot, finns inga ungdomar representerade. De sex vanligaste uppdragen bland alla fackligt aktiva handelsmedlemmar är att vara Handelsombud,

¹⁷ Den statistik som LO tagit fram när det gäller detta finns dock inte uppdelat på respektive förbund utan redovisas enbart för LO-kollektivet som helhet.

¹⁸ Mätt i andel motsvarar detta totalt tolv procent och vidare att det är nio procent av LO-kvinnorna som har förtroendeuppdrag respektive 15 procent av LO-männen. Bland kvinnorna finns relativt stora ålderskillnader: Endast fyra procent av de unga LO-kvinnorna, mellan 18 och 29 år, har uppdrag. Bland män finns inga sådana tydliga ålderskillnader utan andelen med förtroendeuppdrag är relativt jämnt fördelad mellan alla åldersgrupper.

skyddsombud, försäkringsrådgivare, representantskapsledamot, klubbordförande respektive fackombud.

Det tycks finnas stor potential för att öka antalet med fackliga uppdrag, både bland kvinnor och män, men kanske framför allt bland de yngre medlemmarna. Av kvinnor i åldersgruppen 18 till 29 år har hela 39 procent svarat att de kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag. Något färre än hälften av dessa har svarat *ja, kanske* medan en majoritet svarat *ja*. Bland männen i samma åldersgrupp har 36 procent svarat detsamma och endast tolv procent har angett det mer tveksamma svaret *ja, kanske* (*Röster om facket och jobbet 2003*). Ser man enbart till Handels medlemmar så ser det också positivt ut: 17 procent har uppgett att de kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag och nio procent att de kanske kan tänka sig det:

Tabell 14.

Handelsmedlemmar respektive kvinnor och män inom LO i olika åldersgrupper som har eller kan tänka sig att ta fackliga förtroendeuppdrag. Procent.

	Handels	LO					
		Kvinnor			Män		
		18-29 år	30-49 år	50-64 år	18-29 år	30-49 år	50-64 år
Har fackligt förtroendeuppdrag	12	4	10	9	14	16	13
<i>Har inte fackligt uppdrag men kan tänka sig att ta ett sådant</i>	17	22	17	5	24	15	8
<i>Har inte fackligt uppdrag men kan kanske tänka sig att ta ett sådant</i>	9	17	10	6	12	10	5
Har inte fackligt uppdrag och vet inte om man kan tänka sig att ta ett sådant	1	2	2	1	2	2	2
Har inte fackligt uppdrag och kan inte tänka sig att ta ett sådant	61	55	61	79	49	57	72
Summa	100	100	100	100	100	100	100

Källa: Röster om facket och jobbet, 2003

Av LO-medlemmarna är det i dagsläget drygt 15 000 av de med fackliga uppdrag som är födda utomlands, men betydligt fler än så kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag:

Tabell 15.

LO-medlemmar som har eller kan tänka sig att ta fackliga förtroendeuppdrag utifrån födelseland. Procent.

	<i>Kvinnor</i>			<i>Män</i>		
	Födda i Sverige	Födda i övriga Norden	Födda utanför Norden	Födda i Sverige	Födda i övriga Norden	Födda utanför Norden
Har fackligt förtroendeuppdrag	9	13	6	15	8	15
<i>Har inte fackligt uppdrag men kan tänka sig att ta ett sådant</i>	13	22	28	15	12	24
<i>Har inte fackligt uppdrag men kan kanske tänka sig att ta ett sådant</i>	10	0	9	9	9	11
Har inte fackligt uppdrag och vet inte om man kan tänka sig att ta ett sådant	2	0	4	2	5	4
Har inte fackligt uppdrag och kan inte tänka sig att ta ett sådant	66	65	53	59	66	46
Summa	100	100	100	100	100	100

Källa: Röster om facket och jobbet, 2003

Värt att notera i detta sammanhang är även medlemmarnas egen bedömning av det fackliga intresset. Av Handels medlemmar anser 67 procent att de är fackligt intresserade även om man inte alltid själv är aktiv. Genomsnittet för hela LO som ligger på 69 procent (*Röster om facket och jobbet 2003*).

Det finns alltså stor möjlighet att öka antalet medlemmar med fackliga uppdrag och detta gäller oavsett kön, ålder och bakgrund. Viljan till att engagera sig fackligt tycks också vara störst i de grupper som är mest utsatta på arbetsmarknaden; bland ungdomar överlag samt både bland kvinnor och män födda utanför Norden. Att nå återväxt i fråga om nya medlemmar som vill ta på sig fackliga förtroendeuppdrag borde mot denna bakgrund inte vara så problematisk. Frågan torde närmast handla om i vilken utsträckning det fackliga intresset tas tillvara.

4.3 Dubbla budskap? Om maktstrukturer inom facket

Det finns någon slags uppfattning, mer eller mindre utbredd, om att invandrare, som *ett* kollektiv, inte är intresserade av att delta i fackligt arbete eller att *de* inte vet vad den svenska fackföreningsrörelsen står för. Mot bakgrund av vad som redovisats kan man dock inte säga att sådana uppfattningar är välgrundade. Oavsett kön eller födelseland är organisationsgraden hög och viljan eller intresset för det fackliga arbetet har inga etniska förtecken. Det är då rimligt att reflektera över organisationens egna strukturer och att ställa sig frågan om, och i så fall, vilka utestängningsmekanismer som kan skönjas i den organisation. Och, hur kan dessa förändras?

Fackföreningsrörelsen, som en del av samhället, har också problem med diskriminering när det gäller rekrytering till förtroendeuppdrag, både vad det gäller personer med utländsk bakgrund, kvinnor och ungdomar. Ett viktigt bidrag till förståelsen av vad som kan orsaka detta, och som fokuserar på organisationens maktstrukturer snarare än att se det som att det är individerna i dessa grupper som är ointresserade av fackligt arbete, och som sätter ord på och formulerar olika maktutövningsstrategier redogörs för i detta avsnitt. Diana Mulinari (2002) har forskat om hur förtroendevalda med utländsk bakgrund upplever att de blir bemötta och diskuterar ett antal reflektioner kring makt och utestängning utifrån en analys av aktiva inom *Fackligt aktiva invandrare*, FAI.¹⁹

Genom att se på fackföreningsrörelsen i ett historiskt perspektiv kan man, enligt Mulinari, se att underordnade (lägre värderade) medlemmar hindras från att delta i beslutsfattande på lika villkor som överordnade (högre värderade) medlemmar i frågor som handlar om att sätta mer fokus på frågor som underordnade grupper ser som viktiga, exempelvis (som fokus är i denna forskningsartikel) etniska diskriminering och rasism. Denna dubbelhet menar hon har sin bakgrund i konstruktionen av ett gemensamt och inkluderande kollektiv, ”vi – arbetare”, vilket samtidigt skapat exkluderande och gränsdragningar gentemot flera andra kategorier; ”dom – kvinnor, icke-kvalificerade arbetare eller alltför radikala arbetare”.

¹⁹ FAI, som bildades 1997, är ett nätverk för fackligt aktiva invandrare inom såväl LO som TCO och SACO. FAI verkar för att belysa invandras situation i samhället inom fackföreningsrörelsen samt för att bekämpa rasism, främlingsfientlighet och diskriminering. Alla intervjuade hade, vid intervjutillfället, bott i Sverige i mer än tio. Alla var också anställda samt hade haft fackliga förtroendeuppdrag i minst fem år. Majoriteten av de intervjuade var fackligt aktiva inom LO och resterande inom TCO.

Samtidigt som fackföreningsrörelsen varit och är aktiva i kampen mot rasism och diskriminering så finns problem med att ge alla medlemmar tillgång till förtroendeuppdrag (på lika villkor). En viktig orsak till att rådande maktordning är svår att bryta handlar om att de som har makt inte ser organisationerna som diskriminerande och därmed kan vara oförstående inför krav på att integrationsfrågor ges större fokus i verksamheten.²⁰

Det finns ett flertal samverkande maktutövningsstrategier som kan urskiljas när det gäller att osynliggöra frågor som har med rasism och främlingsfientlighet. Den mest utbredda är att erkänna att rasismen finns (i samhället) men inte just i det specifika fallet eller i den egna organisationen: "Vi är inte rasisterna" eller "I vår organisation diskriminerar vi inte". Att överordnade grupper förbehåller sig rätten att definiera vad som är rasism och inte är en annan strategi som följande citat illustrerar:

De säger att han menar väl, men jag gillar inte hans sätt att prata om oss. Du vet "jävla neger" och "Ali Baba". De säger att han skojar, men jag gillar det inte. Jag säger inte att han är rasist men... Och de säger att jag är en tråkmåns... att jag ser rasismen överallt... att jag inte tål skämt... Jag gillar att skoja, det är inte det... (Mulinari 2002, s 48)

En annan strategi är också att erkänna att rasismen finns, men mena att det är ett mindre problem knutet till enskilda individer och utan koppling till organisationsstrukturen. I detta sammanhang kan nämnas att bekantskap med invandrare ofta tas till intäkt för att man inte begår rasistiska handlingar. Ett sätt att förneka denna typ av strategi är också att använda sig av att många invandrare säger att de inte har upplevt rasism eller blivit diskriminerade. Det är dock så att man om man blivit diskriminerad tenderar att inte vilja prata om det eftersom ett erkännande av diskriminering kopplas till skam, individuellt misslyckande och rädsla för stigmatisering. Mulinari (2002) skriver vidare på sidan 50:

För att frågor rörande antirasism ska inkluderas i organisationernas politiska agenda är det väsentligt att de utsatta individerna och deras berättelser om utsatthet konstrueras som trovärdiga. Flera informanter har upplevt att deras trovärdighet vad gäller anklagelser om rasism och diskriminering har ifrågasatts.

²⁰ Även om Mulinaris forskning fokuserar på fackligt aktiva invandrare och på hur frågor om rasism och (etnisk) diskriminering marginaliseras, så kan de maktutövningsstrategier som urskiljs även sättas i samband med hur krav på jämställdhets- och ungdomsfokus kan bemötas.

Nära kopplat till detta är också att den grupp som utgör norm ofta har bristande kunskap om, och intresse av att förstå, andra gruppers liv, vilket gör att det också blir lättare att ifrågasätta trovärdigheten i berättelser om diskriminering eller rasism.

Uttalanden som "Vi behandlar alla lika här" symboliserar även den en utbredd makt-utövningsstrategi och den grundas ofta på en ovilja att kritiskt reflektera och analysera den egna organisationens hierarkiska strukturer. Den är också ett uttryck för en ovilja att se att det finns konflikter inom arbetarklassen och man vill gärna hävda att alla är "arbetare" oavsett etniskt ursprung, kön, sexuell läggning eller ålder. Generellt sett är det svårt att argumentera för representativitet eftersom man anser att alla representeras i egenskap av att de är just tillhörande arbetarkollektivet.²¹

En strategi som framhålls som vanlig är att diskutera frågan om rasism och diskriminering på ett seminarium eller alternativt att inte ge några resurser eller att inte alls bemöta frågan. Strategin kan sammantaget beskrivas som ett sätt att försöka isolera den grupp som vill driva frågan och att därefter hänföra misslyckandet till dem själva: "Det är de som väljer att inte fortsätta jobba med frågorna".

Vid sidan av dessa strategier finns även strategier som syftar till att konstruera vissa typer av, i detta fall etniska, skillnader som gör att man legitimerar rådande maktstrukturer. Ett sätt är att man som invandrare förvägras rätten till individualitet. Individuella handlingar tolkas i termer av gruppstillhörighet snarare än att de ses just som ett individuellt handlande. Samtidigt tolkas individuella handlingar utförda av någon som tillhör "normgruppen" i termer av individualitet. Ett aktuellt exempel är detta som en av de intervjuade ger uttryck för: "Slår en invandrare, då är det kulturellt... slår svenskar, då är det alkoholmissbruk" (Mulinari, 2002, s 54). Detta gör också att underordnade, "avvikande", grupper tvingas tala med enhetlig röst:

Vi har frågat Ahmed... säger de... han har sagt ja... Men de har inte frågat mig eller någon annan och vi tycker olika i den här frågan... en svartskalle räcker för dem (Mulinari, 2002, s 54f).

²¹ Argumentet är ofta kopplat till antagandet att underordnade grupper endast kan representera sig själva och inte hela arbetarkollektivet: "Och då sa jag... om det inte spelar någon roll... om du kan representera oss, varför inte försöka så att vi kan representera dig?" (Mulinari, 2002, s 53).

Ett annat exempel är vidare att vi i Sverige idag ofta legitimerar exkludering genom att fixera oss vid att ”de andras kulturer” är så annorlunda än ”vår egen” samt att dessa ”kulturella skillnader” är oöverstigligen hinder. Istället talar vi då gärna om ”kulturell mångfald” för att erbjuda deltagande på lika villkor:

De vill att vi ska dansa salsa och ansvara för mat och musiken. De älskar karnevalen och orientalisk dans... vi organiserar en sån grej och många kommer... men om vi bjuder in till en diskussion om diskriminering är alla upptagna eller de skickar en... någon som inte kan slippa, någon som måste (Mulinari, 2002, s 55).

Ett tredje sätt att göra åtskillnad är att när konstruktiv kritik från exempelvis en invandrare framförs att den ses som kritik mot hela organisationen, och det svenska samt som ett tecken på illojalitet:

Det är otroligt... de säger att de vill att vi ska delta... och jag deltar och säger vad jag tycker, för även om jag inte är härifrån så bor jag här... (...) Om jag säger något så tycker de att jag är för kritisk, att jag kritiserar dem och så börjar de försvara Sverige. Men om en svensk säger samma sak som jag, då tycker de att det var intressant, det var spännande... (Mulinari, 2002, s 56).

Många av de intervjuade har också sagt att de upplever att de blir behandlade som barn:

De älskade mig i början... till slut, en invandrarkvinna (skratt), och förresten muslim... de var så glada... men när jag började kritisera... när jag började kräva en studiecirkel om rasism, då... var jag inte riktig... de förklarade för mig att jag inte förstod att detta inte var det som invandrarkvinnor ville (Mulinari, 2002, s 57).

Vad kan eller bör man då ta till sig utifrån dessa analyser av maktutövningsstrategier? Utan att sätta ord på det som i större eller mindre utsträckning kan antas förekomma i organisationen, och som leder till en olik behandling av medlemmar och förtroendevalda beroende på bakgrund, är det omöjligt att åstadkomma förändring. Syftet med att belysa dessa maktutövningsstrategier är därför helt enkelt att öppna upp för kritiska granskning och reflektion över i vilken utsträckning någon, några eller alla strategier används inom Handels, för att ge en bas för att aktivt motverka desamma.

4.4 Det likvärdiga medlemskapet är också lagstadgat

Från 1a juli 2003 gäller en (ny) lag om diskriminering²² som inte är en arbetsrättslig lag i den bemärkelsen som övrig diskrimineringslagstiftning. Den nya lagen är tillämplig i många olika sammanhang, bl a i arbetsmarknadspolitisk verksamhet, inom hälso- och sjukvård, i socialförsäkringssystemet.

Lagen får dock även i vissa delar återverkningar på förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och det som främst berör detta samt Handels (och Handels arbetslöshetskassa) som organisation, är åttonde respektive tolfte paragrafen och dessa återges därför i sin helhet nedan.

- 8 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, eller funktionshinder är förbjuden i fråga om
1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation och
 2. förmåner som sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar

- 12 § Diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden i fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

När det gäller medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisation (8 §) är det alltså fler diskrimineringsgrunder som omfattas jämfört i 12 § med diskrimineringskyddet avseende arbetslöshetsförsäkringen. Lagen omfattar dock inte diskriminering p g a kön.

²² Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

5. Vilka praktiska handlingar måste till för att nå lika behandling? Slutsatser och förslag.

För att uppnå jämlikhet mellan kvinnor och män och mellan olika grupper i samhället måste alla människor ha lika tillgång till och lika rättigheter och möjligheter inom alla områden som påverkar den enskildes liv. De viktigaste verktygen för att skapa dessa förutsättningar är arbetsmarknaden och välfärdspolitiken.

Diskriminering handlar om att människor inte ges lika värde och därmed inte heller lika rättigheter, möjligheter och förutsättningar i samhälls- och arbetsliv. Värderingen av människor måste förändras i grunden och inte bygga på utgångspunkten att olikheter måste rangordnas i termer av normativt och avvikande. Att det finns regler som generellt minimerar utrymmet för att behandla människor olika är avgörande för att förändra detta.

Handels menar att målet om full sysselsättning och en välfärdspolitik som kommer alla tillgodo är de viktigaste faktorerna för att nå ett jämlikt samhälle. Rätten till arbete är det som kan ge människor frihet och en väl utbyggd offentlig sektor är vidare viktig för att skapa en maktbalans mellan klasser och mellan kvinnor och män, oavsett etniskt ursprung. Vid sidan av starka kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning som minskar utrymmet för godtycklighet är valet av välfärdsmodell därför synnerligen avgörande för förutsättningarna att lyckas i arbetet mot diskriminering.

Den välfärdsmodell som präglar det svenska samhället är den brukar kallas den nordiska välfärdsmodellen.²³ Utmärkande för modellen är den generella välfärdsstaten med stor offentlig sektor och generella socialförsäkringssystem. Full sysselsättning för både kvinnor och män ses som ett viktigt mål. Modellen är bra på att fördela välfärd, vilket visar sig genom låga ojämlikhetsnivåer och en låg andel fattiga. Den höga sysselsättningen är en av de viktigaste orsakerna till detta. En oumbärlig del i modellen, med hänvisning till målet om full sysselsättning, är att barnomsorgen är väl utbyggd och inte för dyr. Tillgången till barnomsorg är också avgörande för att skapa jämlikhet mellan könen. Genom den utbyggda barnomsorgen är andelen kvinnor i sysselsättning överlag hög och då även bland ensamstående mammor (Vogel, J 1997).

²³ Den nordiska välfärdsmodellen är även utmärkande för Norge, Finland och Danmark.

Handels uppfattning är att målen om full sysselsättning, bekämpande av arbetslöshet och en stark välfärdsstat är oundgängliga när det gäller att skapa jämlika villkor såväl i samhälls- som i arbetslivet. Den arbetsmarknadspolitiska inriktningen och välfärdsstatens omfattning, i synnerhet vad det gäller tillgång till barnomsorg, är avgörande för kvinnors möjligheter till arbete och därmed till ekonomiskt oberoende av en partner. Att värna och utveckla den generella välfärdsstaten är därför en självklarhet för Handels.

Integrations- och jämställdhetsarbete samt jämlikhetsarbete överlag bör inte bedrivas i projektform, som en sidoverksamhet, i förhållande till det ”riktiga” fackliga arbetet. Det är en naturlig och självklar del av allt fackligt arbete och måste också hanteras på det sättet för att det ska kunna gå att få till stånd en reell förändring där vi ser brister: Alla Handels medlemmar har inte lika rättigheter, möjligheter och förutsättningar på arbetsmarknaden och inte heller som medlemmar i vår egen organisation. En självklar målsättning är att arbetet mot diskriminering (i alla former) måste ske på alla nivåer och löpa som en röd tråd genom hela förbundets verksamhet och att alla aktiva i organisationen är delaktiga och i det dagliga fackliga arbetet verkar för förändring. En handlingsplan mot diskriminering måste inriktas på hur vi som förbund i och genom praktisk handling kan bli bättre på att leva upp till det vi säger.

Handels har som förbund tagit tydlig ställning för jämlikhetssträvanden, där arbete åt alla och en generell välfärdsstat är bland de viktigaste medlen för att utjämna skillnader mellan olika grupper i samhället. Att stärka upp såväl integrations- som jämställdhetsarbete handlar inte om att dessa grundvalar är fel, tvärtom, utan dessa mål skulle Handels samhällsvision vara mycket svår, eller kanske till och med omöjlig att uppnå.

Handels ska bli bättre på att se att våra medlemmar har olika förutsättningar och villkor såväl i samhället i stort som på arbetsmarknaden, vilket gör att det finns ett stort behov av öka medvetenheten om dessa skillnader och att alltid analysera hur beslut och verksamhet påverkar utifrån klass, och kön och etnicitet. Den fackliga verksamheten måste utgå från medlemskårens sammansättning för att komma alla medlemmar till godo.

Med alla kunskaper och fakta kring såväl arbetsmarknadsförhållanden för olika arbetstagar-grupper som organisationsgrad, medlemskårens sammansättning och diskrepansen mellan

medlemskår och förtroendevalda samt om maktstrukturer – vilka praktiska handlingar måste då till för att motverka diskriminering? Enkelt uttryckt:

Integrations- och jämställdhetsarbete måste förstås genomsyra hela organisationen; på arbetsplatsnivå, på avdelningsnivå och på förbunds nivå. Sen måste arbetet ske på olika sätt beroende på vart i organisationen man befinner sig.

5.1 Handels på arbetsplatserna...

Ett av Handelsmedlemmarnas krav är att den normerande anställningsformen ska vara tillsvidareanställningen. Ett annat, när kopplat till detta, att normen även ska vara rätt till heltidsanställning, medan deltidsanställningen ska vara en möjlighet. Dessa krav är av avgörande betydelse för att stärka framför allt kvinnors och personer med utländsk bakgrunds ställning på arbetsmarknaden. Kraven har alltså tydliga kopplingar till kön och etnicitet, men förstås även till ett övergripande klassperspektiv.

I samband med detta kan också nämnas att Handels kongress beslutat om att föräldraförsäkringen ska gå i riktning mot en ökad individualisering. Så länge det förväntas att kvinnor ska bära det huvudsakliga ansvaret för barn och hem är det svårt att nå verkliga framsteg för att nå jämställda villkor i arbetslivet (och i samhället i stort). Den fördelnings- och värderingsmässiga diskrimineringen av kvinnor som grupp är svår att hänföra till annat än det könsuppdelade familjelivet. Handels ställer sig därför självklart bakom LO-kongressens förslag om att föräldraförsäkringen utvecklas så att en tredjedel reserveras till vardera föräldern och att en tredjedel är överlåtningsbar mellan föräldrarna.

Om dessa tre krav, i synnerhet de två första, realiserats skulle, enligt Handels mening, de grupper som idag har sämst anställningsvillkor få en betydligt bättre ställning på arbetsmarknaden och möjligheterna att komma vidare i integrations- och jämställdhetsavseende skulle stärkas. Målen om full sysselsättning och en generell välfärd samt en ekonomisk politik som går att förena med dessa målsättningar är förstås också fundamentala.

Om målet om full sysselsättning inte står fast och krafttag för att realisera detsamma inte tas, riskerar vi att det sker en större uppdelning på arbetsmarknaden. De grupper som i dagsläget

kan liknas vid att vara s k buffertarbetskraft ställs mot varandra i kampen om jobb medan den s k kärnarbetskraften inte i så stor utsträckning berörs av detta då de har en säkrare ställning i arbetslivet. Handels menar alltså att golvet, lägsta godtagbara nivå, måste höjas så att alla arbetstagare, oavsett i vilken bransch/sektor, har rätt till trygga arbeten.

5.2 Handels som organisation...

Den självklara utgångspunkten för Handels som organisation är att diskriminering inte ska förekomma. Förutom det som tagits upp ovan, ska man som medlem i Handels vara garanterad likvärdigt medlemskap och varje medlem ska ha lika rätt till att företrädas av och företräda Handels medlemmar.

En övergripande målsättning bör vara att ett klass-, köns-, etnicitets- och ungdomsperspektiv finns med i alla sammanhang. Att det i varje fråga som utreds och tas ställning till ska vara självklart att fråga sig hur ett förslag påverkar våra olika medlemsgrupper. Man kan inte utgå ifrån att vår medlemsgrupp är homogen och att ett förslag eller beslut alltid faller ut lika för alla medlemmar.

En viktig del när det gäller att lyckas med integration i facket är vidare att fördjupa diskussionerna om de grundläggande fackliga värderingarna. I alla fackliga kurser och kanske framförallt i de fackliga grundkurserna, bör diskussioner om ideologiska ställningstaganden och värderingar fördjupas. Detta torde innebära att det behövs en översyn/revidering av utbildnings- och kursmaterial i syfte att se i vilken utsträckning det behöver kompletteras. Ett utbildningsmaterial bör tas fram som särskilt fokuserar på diskrimineringsfrågor ur ett fackligt, ideologiskt perspektiv.

En målsättning är att medlemskårens sammansättning ska avspeglas bland de förtroendevalda. Handlingsplaner som syftar till att särskilt rekrytera kvinnor, personer med utländsk bakgrund och ungdomar till förtroendeuppdrag bör tas fram av varje avdelning utifrån nuläge och lokala förutsättningar. Det bör gå att ta in sådana insatser i verksamhetsnyckeltalen.

Särskilt fokus och resurser bör också riktas mot storstadsavdelningarna (Stockholm, Göteborg och Malmö) där andelen handelsmedlemmar med utländsk bakgrund är större än

genomsnittet för hela landet. Medlemsvärning och att bredda basorganisationen är prioriterade mål för Handels.²⁴ Det sistnämnda borde dock kompletteras med att särskilt fokus ska riktas mot underrepresenterade grupper.

²⁴ När det gäller medlemsvärning, så är det något som inte endast har koppling till integration. Med tanke på den låga fackliga organisationsgraden inom parti- och detaljhandeln så är det ett större problem än så. Vad det gäller medlemsrekrytering så finns det utifrån *Röster om facket och jobbet*, ett flertal faktorer att tänka på. En skulle kunna vara att satsa extra resurser på medlemsvärning i framför allt Stockholmsregionen, men även i övriga storstadsregioner. En annan att mer planmässigt ha riktade uppsökerier och då eventuellt med extra insatser mot små och mindre arbetsplatser för ett mer strategiskt tillvägagångssätt avseende medlemsvärning. Ett självklart fokus är också unga anställda.

6. Käll- och litteraturförteckning

Anställningsformer och arbetstider 2001 (2002), LO

Anställningsformer och arbetstider 2003 (2003) Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen, nummer 59, LO

Handels i samhället (2001) protokoll från Handels kongress 2001

Integration 2004 – Fakta och kunskap (2004) LO

Jämställdhetslag (1991:433)

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Le Grand, Carl (1997) "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige" ur *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red), SOU 1997:136

Lindkvist, Tommy (2003) "Ungdomars etablering på 90-talet" ur *Välfärd och ofärd på 90-talet*, SCB, Levnadsförhållanden, rapport nr 100

LOs plattform för integration

Mulinari, Diana (2002) "Det är inte rasism... – om facket och invandrarna" ur *Det slutna folkhemmet. Om etniska klyftor och blågul självbild. Agoras årsbok 2002*, Författarna och Agora

Mulinari, Paula (2004) *Flexibilitetens gränser. Berättelser från golvet om ofrivilliga deltider, solidaritet och flexibilitet*, Arbetslivsrapport nr 2004:12, Arbetslivsinstitutet (Working Paper från HELA-projektet 2004:4)

Röster om facket och jobbet (2002) Rapport 1 av 5. *Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*, LO

Röster om facket och jobbet (2003) Rapport 4 av 5. *Facklig aktivitet och fackligt arbete*, LO

Ungdomars representation i förbundet 2003 Sammanställd av Per Gustavsson, Handels VU-enhet, november 2003

Vogel, Joachim (1997) "Sverige och EU: marknaden, välfärdsstaten och familjen" ur *Välfärd och ojämlikhet i 20-årsperspektiv 1975-1995*, SCB, Välfärdsprogrammet, rapport 91