



# Arbetsmarknadspolitiskt program

★ UNG VÄNSTER



# Arbetsmarknadspolitiskt program

ANTAGET VID UNG VÄNSTERS RIKSTING I ESKILSTUNA 25–28 MAJ 2006

INLEDNING	4
ARBETE ÅT ALLA	5
- Inför sex timmars arbetsdag	6
- Inga pigor åt överklassen!	7
- Stärk den offentliga sektorn	7
- Småföretagande är ingen lösning	9
- Rättvisa arbetsmarknadspolitiska åtgärder	10
- Stopp för privatiseringar och avregleringar	12
- ta det tillbaka	12
- Ja till arbete - Sverige ut ur EU	12
JOBB GER TRYGGHET - TRYGGHET I JOBBET	14
- Stopp för otrygga anställningar	14
- Rätt till heltid	17
- Starka kollektivavtal ger trygghet	19
- Höj ersättningsnivåerna!	19
- Nolltolerans mot rasism och diskriminering	21
- Rätt till en trygg arbetsmiljö	22
- Stopp för uthyrningen	24
MER MAKT OCH INFLYTANDE PÅ JOBBET	25
- Makten över arbetstiden	26
- Makt över arbetsmiljön	27
- Stärk kollektivavtalen	28
- Makten över lönebildningen	31
- Inför individualiserad föräldraförsäkring	33
- Löntagarfonder - fortfarande aktuella som vapen	34
AVSLUTNING	35
ORDLISTA	36

FORMGIVNING: Anna Herdy

TRYCK: [www.myran.biz](http://www.myran.biz) - Varberg 2006

# INLEDNING

Rätten till arbete har länge ansetts vara viktigt i vårt samhälle. Men de senaste femton åren upplever många människor att det är en rättighet som tagits ifrån dem. Ungdomar som går ut på arbetsmarknaden i dag, tvingas i hög grad ta olika former av tillfälliga jobb med låga löner och osäkra anställningsformer. Möjligheterna att få en fast och trygg anställning är minimala samtidigt som anställningstryggheten är tillbakapressad.

De senaste tjugo åren har utvecklingen på arbetsmarknaden gått åt fel håll. Klass- och könsklyftorna har ökat och det råder en konstant hög arbetslöshet. Antalet otrygga anställningar har ökat, angreppen mot kollektivavtalen har blivit allt hårdare och det svenska EU-medlemskapet har medfört att vår välfärdsmodell hotas i grunden. Rätten till arbete och rätten att kunna säga ifrån på arbetsplatsen har kraftigt försämrats.

I det kapitalistiska samhället är arbete ingen rättighet. Klassklyftor och utsugning är en förutsättning för fåtalets makt över såväl arbetet som samhället i stort. En radikal arbetsmarknadspolitik måste därför rikta in sig på att förändra maktförhållandena på arbetsmarknaden. Den ska också vara en garant för den enskilde – arbetslöshet ska inte innebära att man blir utslagen, den som har arbete ska inte behöva jobba under hopplösa villkor. Ung Vänsters arbetsmarknadspolitik vill förändra maktförhållandena på arbetsmarknaden, samtidigt ser vi att segrar som görs idag alltid är hotade, så länge samhället i grunden bygger på klasskillnader.

Förutsättningen för att kunna flytta fram arbetarklassens positioner på arbetsmarknaden är starka fackföreningar. Tanken bakom facket är enkel - facket är ett förbund, där medlemmarna kommit överens om att vägra konkurrera mot varandra och istället tillsammans kräver bättre villkor. I praktiken fungerar facket alltså som en lönekartell. En radikal arbetsmarknadspolitik förutsätter också en politisk kraft som förmår göra politik av de arbetsmarknadsrelaterade problem som går utöver den fackliga kampen.

I det här programmet presenterar Ung vänster sin syn på hur detta ska ske, hur de anställda ska kunna ta makten över arbetsplatserna, hur vi ska utforma en jämställd arbetsmarknad och ett samhälle där rätten till arbete är en självklarhet.

## ARBETE ÅT ALLA

Sedan slutet på 1980-talet har målsättningen om full sysselsättning övergetts, istället har inflationsbekämpningen fått högsta prioritet. Detta har lett till en konstant hög arbetslöshet, vilket numera anses vara både normalt och naturligt av både socialdemokrati och borgerlighet. Inte bara den som är arbetslös drabbas, arbetsvillkoren för de som har arbete påverkas i minst lika stor utsträckning. Med de höga arbetslöshetsnivåer vi har idag, är det lätt för arbetsköpare att försämrade villkor, att låta bli att göra något åt en dålig arbetsmiljö eller att hålla nere lönerna. En hög arbetslöshet gör att det alltid finns någon annan som kan ta jobbet om man ställer krav på sin arbetsplats. Arbetslöshet innebär konkurrens mellan arbetstagare på arbetsmarknaden, full sysselsättning innebär konkurrens mellan företagen om arbetare. I ett läge med full sysselsättning kan vi tvinga företagen att höja lönerna, korta arbetstiden, förbättra arbetsvillkoren. På så sätt bestämmer arbetslösheten till stor del styrkeförhållandena på arbetsmarknaden. Arbetsköparna tjänar på arbetslösheten, alla vi andra förlorar. Kravet på full sysselsättning är därför centralt för Ung Vänster.

Under 1990-talet försvann runt 250000 arbetstillfällen från den offentliga sektorn. Samtidigt är behovet av en utbyggd välfärd stort och arbetsbelastningen på personalen i den offentliga sektorn har ökat avsevärt. En av de viktigaste åtgärderna för att rusta upp välfärden och uppnå full sysselsättning är att anställa fler i den offentliga sektorn. Omfattande offentliga investeringar får också positiva effekter på hela ekonomin. De är en del i en expansiv finanspolitik som går ut att öka efterfrågan i ekonomin. Om fler får arbete ökar inkomsterna och därmed köpkraften – folk får helt enkelt råd att köpa mer. Företagen kommer i sin tur att behöva anställa fler för att kunna öka produktionen. På så sätt kan stora offentliga investeringar fungera som en motor för hela ekonomin.

Samtidigt som många går arbetslösa tvingas många arbeta övertid och hålla en allt högre arbetstakt vilket leder till sämre hälsa och ökade risker för arbetsskador. Osäkra och tillfälliga anställningar har blivit allt vanligare, vilket har försämrat möjligheterna för anställda att hävda sina intressen. Den som inte vet om hon har arbete nästa månad, nästa vecka eller nästa dag ställer inte krav. Den som kan bli avskedad, när som helst, håller tyst på arbetet. Idag styrs företagen främst av kortsiktiga vinstintressen och börsspekulation. Detta har lett till företagsnedläggningar när man flyttat ut produktionen till länder där man kan anställa billig arbetskraft med svaga eller obefintliga rättigheter. Ung Vänster kräver att företag som lägger ner betalar avgångsvederlag till de anställda och att företag som, trots att de går med vinst, flyttar till låglöneländer ska betala straffavgifter. Vi är också positiva till förstatligande under facklig kontroll för att rädda jobb.

### Inför sex timmars arbetsdag!

Ung Vänster kräver en generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Det finns ingen naturlag som bestämmer hur många timmar per dag det är lämpligt att lönearbeta. Vi lever inte i ett samhälle där det är nödvändigt att vi ska jobba hela vår vakna tid för att ordna vår försörjning. Normen om 8 timmars arbetsdag bestämdes på 1920-talet – och få kan förneka att produktiviteten har ökat markant sedan dess. Produktivitetsökningarna kan användas på olika sätt. De kan användas till löneökningar, de kan som idag till största delen hamna i aktieägarnas fickor i form av vinster, eller så kan arbetstiden förkortas. Det är hög tid att än en gång ta strid om vilken arbetstidsnorm som ska gälla.

6-timmars arbetsdag är en reform som skulle öka människors möjligheter till ett meningsfullt liv, samt minska förslitningar och andra arbetsskador. Den skulle också innebära en viktig omfördelning från höginkomsttagare till låginkomsttagare, och från arbetsköpare till arbetare – vinstutdelningar åt kapitalägarna skulle gå till löner för anställda och nyanställningar. En förkortning av arbetstidsnormen skulle innebära att de kvinnor som idag bekostar en arbetstidsförkortning själva genom deltidsarbete skulle få ökade inkomster.

Högern försöker ofta hävda att 6-timmarsdagen skulle bli för dyr att genomföra. Det är ett märkligt och bakvänt argument. Arbetslösheten och sjukskrivningarna kostar samhället enorma summor, dels i form av arbetslöshets- och sjukersättning, men också i form av uteblivna inkomster för staten i form av arbetsgivareavgifter, sociala avgifter och skatter. En arbetstidsförkortning leder också till ökad produktivitet. Där 6-timmarsdagen har införts på försök visar resultaten på minskad sjukfrånvaro, färre arbetsskador och ökad effektivitet. Ett sådant försök har gjorts i Kiruna kommun med lyckat resultat. Dock krävs en omflyttning av pengar från stat till kommun när arbetstiden ska förkortas i den kommunala sektorn, då det innebär en kostnad för kommunen samtidigt som de största ekonomiska vinsterna av arbetstidsförkortningen går till staten.

En reform som inte inneburit några vinster alls i kampen för kortare arbetstid är det så kallade friåret. Friåret drevs igenom av miljöpartiet för att få ner ohälsotalen och ge långtidssarbetslösa en chans att komma ut på arbetsmarknaden. Men vill man på allvar komma tillrätta med ohälsotalen är sex timmars arbetsdag en betydligt bättre reform både på kort och lång sikt – samtidigt som en förkortning av arbetstiden tvingar företagen att anställa. Friårsreformen har också inneburit att debatten om sextimmarsarbetsdag på många sätt lagt på hyllan, och reformen har heller inte inneburit någon maktförskjutning till löntagarnas fördel.

## Inga pigor åt överklassen!

En ”lösning” på arbetslöshetsproblemet som presenteras från högern är att införa avdrag för hushållsnära tjänster, alltså att skattesubventionera pigor åt överklassen. Det hänvisas till exemplet Finland, där det från borgerligt håll hävdas att tiotusentals nya arbetstillfällen har skapats. I själva verket har det i Finland efter införandet av pigavdraget, tillkommit cirka 3000 arbetstillfällen till en kostnad av 830 miljoner kronor, då inkluderat det så kallade ROT-avdraget – avdrag för reparationer, ombyggnad och tillbyggnad av bostadshus, något som infördes i Sverige 2003. Denna summa hade kunnat ge betydligt fler jobb inom den offentliga sektorn.

Högern försöker marknadsföra pigjobben som någon slags feministisk satsning, genom en retorik om att kvinnor ska få tid att göra karriär istället för att diska och skura hemma. I själva verket vill de skapa ett nytt bottenskikt på arbetsmarknaden, med låglönade, okvalificerade arbeten, som i ett längre perspektiv försvagar hela arbetarkollektivets position gentemot arbetsköparen. Omfördelningen av hushållsarbetet skulle då gå från överklasskvinnor till arbetarklasskvinnor, medan männen går fortsatt fria från ansvar.

Vi ser överhuvudtaget att samma intressen som trycker på för att subventionera pigjobb även vill introducera flera typer av extremt lågkvalificerade jobb på arbetsmarknaden. Dessa arbeten har facket i Sverige lyckats hålla borta från arbetsmarknaden vilket bidragit till modernisering, och är en förutsättning för en stark välfärdsstat.

## Stärk den offentliga sektorn

Enda sedan 1930-talet har den offentliga sektorn byggts upp som ett resultat av arbetarrörelsens och kvinnorrörelsens kamp. Den är en del av det generella välfärdsystemet och en garanti för att alla i samhället ska ha tillgång till vård, omsorg och utbildning. Den offentliga sektorn är en viktig orsak till svenska kvinnors, i alla fall i jämförelse med exempelvis länder på kontinenten, starka ställning på arbetsmarknaden och i resten av samhället. Utbyggnaden av den offentliga sektorn innebar att det omvårdande arbete som kvinnor tidigare utfört obetalt i hemmet blev avlönade arbeten inom den offentliga sektorn. Genom dagis, fritidsverksamhet och äldreomsorg skapades möjligheter för att kvinnor att ta sig ut på arbetsmarknaden – och genom den offentliga sektorn skapades och en ny arbetssköpare för framförallt kvinnor.

Idag är omkring 77 procent av de anställda inom den offentliga sektorn kvinnor. Detta gör att kampen mot till nedskärningar inom den offentliga sektorn i allra högsta grad är en feministisk fråga. Det är framförallt kvinnor som drabbas av nedskärningar – som måste till exempel hinna med att vårda allt fler gamla och ta hand om allt fler barn – vilket för med sig en ökad risk för arbetsskador och utbrändhet.

Den offentliga sektorns andel av BNP behöver bli större. Behovet inom vården och omsorgen är inte konstant- barngrupperna har blivit större och de äldre fler. Den offentliga sektorn måste relativt sett växa för att behoven ska kunna tillgodoses och arbetsbelastningen inom yrkena minska.

Vår gemensamma välfärd håller bit för bit på att säljas ut till privata aktörer. Högern har länge drivit på den här utvecklingen, det senaste decenniet med stöd från socialdemokratien. Utvecklingen är mycket allvarlig. Principen att alla ska ha rätt till omsorg, vård och utbildning, och att detta ska finansieras solidariskt via skatten, står Ung Vänster fast vid. Att den offentliga sektorn just drivs i offentlig regi, gör en långsiktig utveckling och planering utifrån behov möjlig. Med privata företag inom den offentliga sektorns område, går såväl insynen i verksamheten som den demokratiska styrningen över densamma förlorad. Offentlighetsprincipen byts ut mot företagshemligheter och meddelarskyddet, som ger anställda rätt att utan påföljder från arbetsköparens sida påtala fel och brister på arbetsplatsen, försvinner. Skattepengar blir till aktieutdelningar i privata vård- omsorgs eller utbildningsentreprenörers fickor. Ung Vänster vill utveckla, inte avveckla den offentliga sektorn.

Även om vi försvarar den offentliga sektorn, är vi inte okritiska till hur arbetet där organiseras. Arbetet är ofta både psykiskt och fysiskt tungt, lönerna är låga och de anställda har litet inflytande över sitt arbete. Förklaringen går inte enbart att finna i nedskärningarna. Kvinnodominerade yrken och branscher präglas av dåliga villkor och låga löner just för att de är kvinnodominerade. Att arbetsmarknaden är uppdelad efter kön är också i sig ett problem, eftersom synen på mäns och kvinnors skilda roller i samhället förstärks och befästs. Sverige, som kallas världens mest jämställda land, har världens mest könssegregerade arbetsmarknad. Man kan också se att möjligheterna till avancemang inom offentlig sektor har könsbundna förtecken. Mer än dubbelt så många kvinnor som män arbetar inom den offentliga sektorn, ändå är 44 procent av cheferna män. Vi menar att våra gemensamt ägda arbetsplatser borde vara framstående när det gäller inflytande, arbetsvillkor och jämlikhet mellan könen!

Den offentliga sektorns alla verksamheter och bolag som idag är medlemmar i Svenskt Näringsliv bör lämna denna arbetsköparorganisation. Vi ser det som orimligt att stora summor skattepengar årligen används för att stötta den största propagandamaskinen för en borgerlig politik, i Sverige. Så länge statliga och offentliga bolag är medlemmar i Svenskt Näringsliv är det väldigt svårt att leva upp till ambitionen om ett aktivt och ansvarstagande offentligt ägande.

## Småföretag är ingen lösning

Något som ofta lyfts fram av högern som lösningen på arbetslösheten är att satsa på småföretag. Det hävdas att småföretagare tjänar mer samtidigt som de blir ”fria” att själva bestämma över sin arbetssituation. Utgångspunkten i resonemanget är felaktig. Undersökningar har visat sig att majoriteten av egenföretagarna har bland de lägsta inkomsterna i Sverige, till och med lägre än många klassiska låglönearbete. Egenföretagare får sällan den kontroll över produktionsmedel och arbetssituation som högern påstår. Det är vanligt att arbetsköpare avskedar anställda och sedan anlitar samma person som egenföretagare som ett sätt att kringgå LAS och få samma anställda till ett lägre pris. ”Friheten” som kommer av att sluta sin fasta anställning och anställa sig själv i ett eget företag är alltså en frihet för den tidigare arbetsköparen. Genom outsourcingavtal binder också storföretag upp egenföretagare så att de i fall är mer låsta än om de lönearbetade. Det är den enskilde arbetaren som får ta smällen i form av avsaknade rättigheter såsom A-kassa, semester, pension och andra trygghetssystem.

För många egenföretagare är företagandet inte frivilligt, utan en sista lösning för att komma ur arbetslöshet eller behålla jobbet. Att vara anställd i ett litet företag innebär att ens möjligheter till fackligt arbete och att ställa krav på arbetsköparen minskar. Det är ett mindre kollektiv, färre arbetskamrater som kan gå ihop och kräva sina rättigheter. Det är inte heller så att ett mindre företag har större produktivitet än större företag. Tvärtom finns det många fördelar för produktionen samt för arbetsrätt och arbetsmiljö med stordrifter. Högers vilja att satsa på småföretagen handlar rakt av om att försämra arbetsvillkoren för de arbetande.

### Rättvisa arbetsmarknadsåtgärder

En nödvändig del i en politik för full sysselsättning är en aktiv arbetsmarknadspolitik. Dels är det nödvändigt för att kunna motivera trygghetssystemet och försvara dess legitimitet och dels är det viktigt att det offentliga tar ett mycket stort ansvar för att stärka människors koppling till arbetsmarknaden även då man står utan arbete. De möjligheter att omskola sig och utvecklas, som arbetslösa har inom ramarna för AMS, är viktiga. Ung Vänster försvaret AMS som en nödvändig del i en aktiv arbetsmarknadspolitik.

Arbetslösheten är oftast inte jämnt fördelad över alla sektorer på arbetsmarknaden. I vissa branscher kan det trots arbetslöshet finnas behov av särskilt utbildade arbetare samtidigt som arbetslösheten inom en annan yrkeskategori kan vara dubbelt så hög som riksnivån. Möjligheterna till yrkesutbildningar och omskolningsprogram för arbetslösa är därför mycket viktiga för att rörligheten på arbetsmarknaden ska underlättas. Ung Vänster är därför också i grunden positiva till de svenska Kvalificerade Yrkesutbildningarna.

När arbetslösa utelämnas till bemanningsföretagens godtycke skapas ett b-lag av ungdomar och invandrare. Detta b-lag får aldrig ett fast jobb eller en anställningstrygghet. Istället hyrs de ut till företagen för att arbeta från dag till dag, utan att någonsin veta om jobbet finns kvar när man vaknar nästa morgon. Denna utveckling är också en effekt av att arbetsförmedlingen har misslyckats med sitt uppdrag, att förmedla arbeten.

Dagens avpersonifierade krav på ett visst antal sökta arbeten per månad och konstlade kurser i hur man skriver ett dokument på en dator måste ersättas av riktade utbildningar och hjälp med att skapa kontakter. Idag drar sig företag för att anmäla lediga arbeten till arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens regelsystem som kräver ett visst antal sökta arbeten varje vecka av den arbetslöse gör att företaget får in många hundra ansökningar som saknar kvalifikationer för det utlysta arbetet. Istället väljer då företaget att annonsera i en tidningen eller ännu hellre ringa ett bemanningsföretag. Det får i sin tur effekten att få idag får arbete genom arbetsförmedlingen och att arbetslösa istället tvingas uppsöka bemanningsföretag.

Ung Vänster vill ha en arbetsförmedling som istället för att agera kontrollmyndighet tar på sig ansvaret att förmedla arbeten och hitta vägar för den arbetslösa in i ett riktigt jobb. Det kan ske genom riktade utbildningar och genom att kontrollen på att alla lediga jobb anmäls till arbetsförmedlingen skärps.

En aktiv arbetsmarknadspolitik gynnar de grupper som är svagast på arbetsmarknaden. Till dessa grupper hör ungdomar och invandrare. Det skapas ett B-lag på arbetsmarknaden som saknar möjligheter att ta sig in i trygghetssystemen på grund av de kortvariga och osäkra anställningsförhållandena.

En aktiv arbetsmarknadspolitik gynnar de grupper som är svagast på arbetsmarknaden såsom ungdomar och invandrare. På grund av sin svaga ställning på arbetsmarknaden utgör dessutom dessa grupper en bromskloss för hela löntagarkollektivet både vad det gäller högre löner och bättre arbetsvillkor. Bra arbetsmarknadspolitiska åtgärder gynnar därför inte bara dessa grupper utan alla arbetare.

Med kort eller ingen arbetslivserfarenhet är ställningen på arbetsmarknaden svag och anställningsmöjligheterna små. Ung Vänster menar att möjligheterna till att få praktikplats kan vara ett bra verktyg för ungdomar att få fotfäste på arbetsmarknaden. Detta förutsätter att man inför tydligare riktlinjer och reglerar praktikperiodens längd för att säkerställa att praktikanten får chansen att utvecklas och lära sig något. Man behöver också ha ett system där man som praktikant garanteras en avtalsenlig lön, den kan vara helt eller delvis bekostad av staten. Idag utnyttjas många ungdomar på praktikplatser som sällan leder någon vart. Man tvingas ofta utföra reguljära arbetsuppgifter till låga ersättningsnivåer utan samma trygghet som vanliga arbetare. Detta i kombination med särskilda, låga, ungdomslöner är exempel på den direkta diskriminering av ungdomar som sker på dagens arbetsmarknad. AMS behöver ha en hårdare kontroll av vilka företag som tillåts ta in praktikanter och det behövs ett större ansvarstagande från de fackliga organisationernas sida.

Samtidigt som vi betraktar arbetsmarknadspolitiska åtgärder som ett viktigt verktyg för att se till att man som arbetslös inte tappar kontakten med arbetsmarknaden, se vi också att det idag finns ett stort problem med åtgärder som till sin utformning är mer eller mindre meningslösa. Det är inte acceptabelt, som på många håll idag är fallet, att ungdomars första kontakt med och inträde på arbetsmarknaden utgörs av placering i en åtgärd som vare sig ger någon arbetslivserfarenhet eller några framtida möjligheter till arbete. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder som underlättar för ungdomar att ta sig in i arbetsmarknaden och i trygghetssystemen kan vara ett viktigt första steg mot att stärka deras ställning på arbetsmarknaden.

Ett grundläggande krav på alla AMS åtgärder bör vara att de grundas på frivilligt deltagande utan hot om indragen ersättning för den arbetslöse. På det viset renas meningslösa och oseriösa åtgärder bort.

## Stopp för privatiseringar och avregleringar – ta det tillbaka

I takt med att resurserna till vår gemensamma välfärd har minskat, har det privata näringslivet brutit sig in i den gemensamma sektorn för att profitera på människors behov. De privata skolorna har ökat explosionsartat i antal, med segregering och en dränering av den offentliga skolans resurser som följd. Viktig infrastruktur som post, el och telekommunikation har avreglerats, sålts ut och ”konkurrensutsatts” med motiveringen att konkurrens leder till ökad kvalitet och lägre priser för konsumenterna – vi som tidigare var ägarna. Vad som däremot sällan sägs från privatiseringsförespråkarnas håll är att privata företags enda mål är att göra vinst. Denna vinst utvinns oftast genom brutalt försämrade villkor för personalen, indragna semestrar, sänkta löner och lägre bemanning. De påstådda kvalitetsförbättringarna har också visat sig vara påhitt – på många håll har ett offentligt monopol istället blivit privatmonopol, service och tillgänglighet har minskat samtidigt som avgifter och priser har gått upp. Ung Vänster kräver ett totalstopp av privatiseringar, och att vi tar tillbaka det som är vårt i offentlig regi.

Vi kräver gemensamt ägande för gemensam nytta!

## Ja till arbete – Sverige ut ur EU

Det blir allt tydligare att EU – projektet står i motsättning till den vänsterpolitik vi vill driva, med stärkta fackliga rättigheter, full sysselsättning och en utvecklad välfärd. EU:s krav på fri rörlighet för tjänster och arbetskraft har lett till konflikter, där arbetare från låglöneländer tvingats arbeta i Sverige under vidriga villkor och till löner långt under kollektivavtalens. Detta är en av borgarnas huvudstrategier för att slakta kollektivavtalen. Ung Vänster tycker att det är självklart att alla som jobbar i Sverige ska ha rätt till samma lön och trygghetssystem.

I och med Sveriges medlemskap i EU och anpassningen till de så kallade konvergenskraven, har den svenska arbetsmarknaden förändrats radikalt. Genom EU- medlemskapet har vi anpassat oss till en grundlagsfäst högerpolitik som ger tydliga utslag på arbetsmarknaden. Konvergenskraven innebär bl.a. att inflationsbekämpning ska vara det prioriterade ekonomisk-politiska målet och att ländernas centralbanker inte får stå under demokratisk kontroll. Genom att frångöra riksbanken från den demokratiska beslutsprocessen har vi avhånt oss makten över räntan som verktyg att tackla konjunktursvängningar och på det sättet hålla sysselsättningen uppe. I praktiken innebär anpassningen till konvergenskraven att vi idag strävar efter att hålla arbetslösheten på en jämn, hög nivå. När eller om åtgärder skulle vidtas för att få ner arbetslösheten svarar riksbanken genom att höja räntan, då deras enda mål är att hålla inflationen nere.

Ytterligare led i EU- anpassningen är att vi har satt ett tak för offentliga utgifter. Utgiftstaket går ut på att man på förhand bestämmer hur stora utgifter staten får ha under året, oavsett hur det ekonomiska läget ändras. När statens ekonomi går bra, kan vi alltså ändå inte använda pengar till satsningar på exempelvis offentlig sektor eller infrastruktur. När vi är inne i en lågkonjunktur, kan vi inte satsa oss ur den genom att investera mer, skapa fler offentliga arbeten så som vi gjort tidigare under 1900- talet för att ta oss ur kriser. Genom EU- medlemskapet har en expansiv finanspolitik omöjliggjorts, och en ekonomisk högerpolitik cementerats.

## JOBDET GER TRYGGHET –TRYGGHET I JOBBET

Rätten till ett arbete är grundläggande. Det är socialt och ekonomiskt avgörande för såväl den enskilde som samhället i stort. Att ha en säker anställning innebär en trygghet för den enskilde. En fast inkomst varje månad, arbetskamrater att jobba och umgås med och goda möjligheter att planera sin framtid är alla centrala för ett meningsfullt liv.

### Stopp för otrygga anställningar

Vi har sett ett systemskifte på arbetsmarknaden och att arbetsköparna på senare år gått till offensiv mot fackföreningsrörelsen och de rättigheter som vi tillsammans kämpat oss till genom hela 1900-talet. Normen på svensk arbetsmarknad har länge varit heltidsanställningen – någonting som är på väg att försvinna. Alldeles för många har otrygga anställningar i form av till exempel behovsanställning och korttidsvikariat – samtidigt som många saknar möjlighet att gå upp till heltid vid en fast anställning. Den höga arbetslösheten sedan 1990-talets början har hänsynslöst utnyttjats av arbetsköparna för att försvaga våra rättigheter på arbetsmarknaden.

Kraven på fasta jobb och heltid är inga utopiska eller särskilt radikala krav. Det är grundläggande rättigheter som tagits ifrån oss som är unga idag. Vi tvingas stå ut med villkor som hade setts som bisarra för 20 år sedan.

Mellan 1990 och 2005 ökade andelen anställda som hade en tidsbegränsad anställning från 9 till 14 procent, alltså var sjunde anställd. Bland unga kvinnor i LO-yrken har nästa hälften någon form av tidsbegränsad anställning idag. Att det är svårt att få en tillsvidareanställning är ett av de största problemen på arbetsmarknaden idag. Särskilt utsatta är de som är så kallade behovsanställda/springvikarier. Anställningen löper från dag till dag den anställde är helt beroende av chefens gillande och godtycke. Några dagars sjukfrånvaro kan mycket väl innebära att man inte blir inringd till jobb nästa vecka. Hotet om att plötsligt bli arbetslös är överhängande. Behovsanställningar är särskilt vanliga inom kvinnodominerade områden till exempel restaurangbranschen, handeln och i den kommunala sektorn. De tillfälliga anställningarna är också mycket vanligare bland invandrare än bland arbetare födda i Sverige.

Även om man är född i Sverige men har två föräldrar som är födda utanför Europa så har man dubbelt så ofta otrygga anställningar och löper 30 procent högre risk för att drabbas av arbetslöshet, jämfört med personer med båda föräldrarna födda i Sverige. Detta visar på att arbetslöshet och dåliga arbetsförhållanden bland rasifierade grupper inte beror på språkkunskaper eller annorlunda kultur. Deras situation är en konsekvens av den utbredda rasismen på arbetsmarknaden.

Visstidsanställningar leder inte, som en del säger, till fast jobb. Av de behovsanställda är det bara ca tre av tio som fått ett fast jobb efter fyra år. Det är inte särskilt mycket vanligare bland vikarier. Istället går många från anställning till anställning under långa perioder.

I samband med de allmänna försämringarna under 1990-talet började arbetsköparna i allt större utsträckning använda sig av s.k. kalkylerad underbemanning och gör så även idag. Detta har varit en strategi för att maximera vinsterna genom att tvinga de kvarvarande arbetarna att öka arbetstakten och produktiviteten. Detta ser vi konsekvenserna av bland annat genom den ökade ohälsan till följd av stress på jobbet. Underbemanningen får även som följd att personal ofta tvingas att arbeta övertid för att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övertidsarbetet sätter stor press på dem som jobbar samtidigt som det hindrar nya arbetstillfällen. Den lavinartade ökningen av visstidsanställningar har delvis rättfärdigats genom den planerade underbemanningen. Den här förändringen finns kvar. Även andra otrygga anställningsformer, till exempel tillfälligt anställd vid arbetsanhopning används flitigt, inte sällan före eller efter olika vikariat vilket ofta leder till att enskilda personer kan vara anställda i år utan att få fast jobb.

Vi ser andelen fasta anställningar stadigt minskar, samtidigt som de osäkra anställningarna sakta men säkert ökar – och vi ser det faktumet som ett systemskifte på svensk arbetsmarknad. I stället för att ha tillräckligt många fast anställda för att klara arbetsuppgifterna har arbetsköparna ständigt inne visstidsanställda. Detta systemskifte måste brytas! Ung Vänster ser kampen för fast jobb som oerhört viktig, både rent mänskligt men också strategiskt för att kunna behålla de rättigheter arbetarklassen har kämpat sig till.

Det faktum att vi har så många visstidsanställda hänger förstås ihop med det faktum att vi har haft en hög arbetslöshet länge. Ju fler som vill ha jobbet, desto lättare för arbetsköparna att försäkra rättigheterna. Det finns ju alltid andra som är beredda att ta jobbet till dåliga villkor.

Högern påstår gärna att ungdomar idag inte vill ha ett fast jobb, att man vill flyta runt på arbetsmarknaden och vara ”flexibel”. De hävdar också att reglerna i LAS är dåliga för ungdomar och invandrare, att de skulle ge arbetslöshet. Båda påståendena är ren felaktighet. Så gott som alla som har en visstidsanställning vill ha fast jobb. Det finns heller ingen koppling mellan anställningsskydd och arbetslöshet. Om borgarna hade rätt borde vi ha en rekordlåg arbetslöshet idag.

Det finns många studenter ute på arbetsmarknaden. Studenter har ofta svårt att klara sig på studiemedlen och är därför tvungna att jobba extra. Det är viktigt att studenter har samma villkor som andra på jobbet. Vi kan inte acceptera att man låter studenter ha dåliga villkor, det gör ju också möjligheten att jobba för bra villkor för andra visstidsanställda mindre. Ingen grupp i samhället får ha dåliga villkor – dåliga villkor är någonting som drabbar alla. Det är viktigt att få med de studerande i kampen för rätt på jobbet. Även de studerande, som ofta tillbringar flera år med deltid på oqualificerade arbeten, tjänar på högre lön och bättre villkor. Vi vill också införa studielön med högre nivåer än dagens studielån, för att studenter ska kunna leva på sin studieinkomst.

De otrygga anställningarna är inte bara ett problem för den drabbade, de är ett problem för hela arbetarklassen och därför tjänar också hela arbetarklassen på att få dem att minska. Att en del av arbetarkollektivet är rädda att bli av med jobbet, eller inte ser någon framtid inom branschen eller någon möjlighet att få stanna kvar en längre tid, gör hela arbetarkollektivets förhandlingsposition svagare.

Många visstidsanställda är inte medlemmar i facket. Detta är ett stort problem, som har flera orsaker. En orsak är att kraven för att få ut A-kassa är för höga. För visstidare, med ofta låga anställningsprocent och som kanske blir arbetslösa med jämna mellanrum, kan det vara omöjligt att få ut A-kassa, vilket minskar viljan att gå med och försvårar den visstidsanställdes situation ännu mer. Det är viktigt att facket söker upp de visstidsanställda. Visstidsanställda har stor nytta av medlemskap i facket, minst lika stor som andra anställda. Det är också väldigt dåligt för fackföreningarnas styrka att man har en stor grupp anställda som inte är medlemmar. Det har alltid varit svårast att organisera och engagera de som har sämst villkor. Därför blir det än viktigare att anstränga sig för att organisera dessa.

I och med ett hårdare klimat på arbetsmarknad har fler och fler tvingats in i svartjobb, främst ur rasifierade grupper. Den rättslöshet, avsaknad av makt och trygghet som svartjobben innebär leder till omfattande stress och ohälsa för de som jobbar under dessa förhållanden samtidigt som det är ett av många sätt för arbetsköparna att försvaga de egna anställdas ställning på arbetsplatsen. Utnyttjande av svart arbetskraft har de senaste åren eskalerat och blir mer och mer systematiskt och undergräver kollektivavtalens ställning

och ökar därmed rättslösheten på arbetsmarknaden. Hela arbetarkollektivet tjänar därför på ett bekämpande av de arbetsköpare som utnyttjar svart arbetskraft. Ung Vänster kräver därför att arbetsköparnas användande av svartarbete ska kriminaliseras.

Även de långa provanställningsperioderna är idag ett problem. Idag har man rätt att provanställa någon maximalt ett halvår och kan när som helst under den tiden säga upp personen med två veckors varsel utan att ange något skäl för uppsägningen. Oftast anställer arbetsköpare också med en så lång provperiod som möjligt. Sex månader är en orimligt lång tid för att avgöra om en person är lämplig för ett jobb eller inte och arbetsköpare har också satt i system att provanställa framförallt ungdomar i ett halvår för att sedan säga upp dem och anställa med en ny provanställningsperiod.

Ung Vänster kräver ett starkare skydd för visstidsanställda. Vi vill förstärka LAS, lagen om anställningsskydd. Rättigheten till fast jobb efter tre år under en femårsperiod måste utökas till att gälla även andra former av anställningar än vikariat och tiden man måste ha jobbat måste bli kortare, tre år är en alldeles för lång tid. Företrädesrätten måste börja gälla tidigare. Det kan inte behöva ta ett år för en arbetsköpare att avgöra om han vill behålla en person. Fast anställning måste åter bli norm på arbetsmarknaden, inte bara på papper utan också i ungdomars verklighet!

## Rätt till heltid

Att inte få jobba tillräckligt mycket för att kunna leva på sin inkomst är något som många ungdomar tvingas stå ut med i dagens samhälle. Detta gäller framförallt unga kvinnor. Ung Vänster ser att det håller på att ske ett systemskifte där fler och fler arbetsköpare slutar att anställa på heltid och ersätter de heltidare som slutar med deltidare. Vi håller på att få ett samhälle likt USA, där människor måste ha flera jobb för att klara sig. Redan idag är det inget konstigt bland unga arbetarklasstjejer att man har ett par stycken olika jobb.

Deltidsarbetet ger sämre sociala förmåner, sämre karriärmöjligheter och sämre anställningstrygghet än heltidsarbete. Många arbetsköpare tycker att det är bekvämt att ha en grupp deltidsanställda som man kan kalla in på mer tid när det är mer än vanligt att göra. Makt går från arbetare, som blir mer beroende av chefens godtycke, till arbetsköpare, som får en reservarmé av arbetare att ta in vid behov. På samma sätt förskjuts kostnader och risktagande från arbetsköparen till arbetaren, som får ta smällen om hon/han inte får jobba mer än sin grundprocent och då alltså får mindre pengar.

Den största delen av deltidsarbetandet bland kvinnor är så kallat frivilligt, men har sin grund i könsmaktsordningen, som bl.a. innebär att kvinnor har huvudansvaret för hem och barn. Detta är den största orsaken till den frivilliga deltiden. Men även när det gäller ofrivilligt deltidsarbete är det avsevärt mycket vanligare bland kvinnor än bland män. Det blir väldigt uppenbart att deltider är ett kvinnoproblem när man ser på arbetsplatser med mestadels män inom kvinnodominerade branscher som handeln. På de manliga arbetsplatserna dominerar heltid, men även på de kvinnliga arbetsplatserna märks skillnaden markant. Även här har de män som finns på arbetsplatsen i högre grad heltidsanställningar än sina kvinnliga kolleger, förutom att de också har bättre lön.

Den offentliga sektorn är viktig för att avlasta kvinnors påtvingade ansvar för till exempel barn och gamla, och därmed göra det möjligt för kvinnor att arbeta heltid. Detta är ytterligare en anledning till varför den offentliga sektorn måste stärkas. Som om inte detta var nog drabbas kvinnor, och då särskilt unga kvinnor, av ofrivilligt korta arbetstider av arbetsmarknadsskäl.

Heltid ska vara norm på arbetsmarknaden. Det är oacceptabelt att arbetsköpare tvingar delar av arbetsstyrkan gå på deltider. De som idag tvingas arbeta mindre än de vill måste få gå upp i arbetstid. För att det ska bli möjligt krävs bättre lagstiftning och mer arbete med att få upp de, ofta unga kvinnor, som har en för låg anställningsprocent för att kunna leva på.

En annan orsak till att välja att jobba deltid kan vara dålig arbetsmiljö. Man orkar helt enkelt inte med att jobba åtta timmar. Många arbetsplatser har så dålig arbetsmiljö och/eller är så stressiga att många inte orkar jobba heltid. Eftersom de som jobbar deltid av den orsaken både har en dålig situation på arbetet och en låg inkomst, blir de väldigt utsatta. Ett bra sätt att minska detta problem är sex timmars arbetsdag. Det är också av högsta prioritet att kämpa för att förbättra arbetsmiljön på de arbetsplatser där personalen känner sig tvingad att jobba deltid på grund av dåliga arbetsförhållanden eller stress.

## Starka kollektivavtal ger trygghet

Det är i kollektivavtalen som det mesta som styr vår konkreta arbetssituation slås fast. Där regleras våra löner, våra arbetstider och dess förläggning, vilken typ av anställning vi har och så vidare. Det är viktigt att avtalen har en stark ställning för att kunna försvara löntagarnas intressen. Därför ligger det i arbetsköparens intresse att undergräva och försvaga avtalen. Detta kan ske genom att ta in personal från bemanningsföretag eller utländsk arbetskraft för att dumpa löner och sociala villkor, genom att enbart tillåta provanställningar eller kräva individuell lönesättning.

För att kollektivavtalens ställning ska kunna försvaras och stärkas är det viktigt att de fackliga organisationerna som förhandlar om avtalens innehåll har ett stort stöd både bland medlemmar och i lagstiftningen. Avvikelser från anställningstryggheten ska enbart kunna förhandlas om av de fackliga centralorganisationerna. Möjligheterna att sätta stopp för diskriminering mot tjejer, invandrare, och ungdomar i allmänhet blir större genom de fackliga centralorganisationernas övertagande av denna förhandlingsrättighet. I förlängningen skulle detta kunna innebära en avsevärt ökad trygghet för många grupper som idag diskrimineras och utnyttjas på arbetsmarknaden. Med starka kollektivavtal finns också möjligheter till en samlad lönebildning för hela arbetarkollektivet. Med möjligheter till en lönebildning som ökar löntagarnas marginaler ges ökad trygghet i såväl arbetslivet som socialt och ekonomiskt.

## Höj ersättningsnivåerna!

Att det finns ersättning vid arbetslöshet och sjukdom är väldigt viktigt och grundläggande. Det är också väldigt viktigt att de här ersättningarna inte är för låga. A-kassan är förstås en viktig försäkring för den som blir arbetslös. Men den är också en viktig försäkring för den som har arbete, en löneförsäkring. Genom a-kassa hindras lönedumpning och uppkomst av låglönegrupper med löner under avtalsnivåerna. Om a-kassan blir för låg kan den arbetslöse bli tvungen att ta arbeten med sämre villkor och lön än vad avtalen reglerar. Detta förlorar förstås hela arbetarklassen på. Man skulle kunna säga att de som har arbete för tillfället betalar den som blir arbetslös för att den inte ska riskera att sänka deras lön.

Högern har alltid velat tvinga på oss lägre ersättningar i trygghetssystemen. Det är förstås dels en följd av deras människosyn. Men det är också en smart strategi för att få ner lönenivåerna. Högern vill spela ut olika delar av arbetarklassen mot varandra. Man vill ställa den som har jobb mot den som är arbetslös. Vi ser istället att både den som har jobb och den som är arbetslös har ett starkt gemensamt intresse av att ersättningsnivåerna är höga.

Ung Vänster vill se att ersättningsnivån i A-kassan höjs. Skillnaden mellan lön och A-kassa måste vara liten. Vi vill att ersättningen återigen ska bli 90 procent av inkomsten, samma nivå förespråkar vi när det gäller sjukförsäkringen.

Det är också avgörande att taken i arbetslöshetsersättningen höjs omedelbart till samma nivåer som i sjukförsäkringen. Till skillnad från de flesta andra gemensamma försäkringar har inte a-kassans högsta dagpenning räknats upp med löneutvecklingen på närmare 15 år och har lett till att färre och färre faktiskt skulle få ut 80 procent av sin lön vid arbetslöshet. Exempelvis skulle 2003 endast drygt hälften av a-kassans medlemmar en ersättning som motsvarar 80 procent av sin lön. Detta innebär ett allvarligt slag mot a-kassans och övriga gemensamma försäkringars legitimitet i hela löntagarkollektivet.

Parallellt med en höjning av ersättningsnivåerna vill Ung Vänster också höja taken i a-kassan. Vi ställer oss bakom LO-kongressens beslut 2004 om att minst 70 procent av a-kassans medlemmar ska få ut 80 procent av sin lön vid arbetslöshet. A-kassans högsta dagpenning ska omedelbart höjas till 912 kr, på lite längre sikt upp till 1200 kr och därefter indexregleras efter löneutvecklingen.

Det är orimligt att den enskilde arbetslöse ska betala för att samhället inte har löst problemet med arbetslöshet. Idag tar det för lång tid innan man får rätt till A-kassa efter att man gått med. Många ungdomar får bara korta anställningar och kan lätt bli arbetslösa tidigt. Detta gör att många ser de vanliga arbetslöshetskassorna som för svåra att få ut ersättning från och man är i stället med i Alfabassan, som ju ger A-kassa även till dem som bara studerat eller varit arbetslösa, eller man är inte med i något. Detta i sin tur leder gärna till att man inte går med i facket, vilket förstås gör det ännu svårare att kunna kräva några rättigheter på jobbet. Ett stort problem är också att många ungdomar inte får gå med i facket, eftersom det ofta finns krav på fast anställning för att man ska få bli medlem. Det är viktigt att man när man blir medlem i facket automatiskt också blir medlem i A-kassan. Samtidigt anser Ung Vänster att det inte ska vara möjligt att vara medlem i A-kassan utan att vara medlem i facket.

Ung Vänster förespråkar inkomstbortfallsprincipen. Det innebär att ersättningsnivåer i a-kassa och sjukförsäkring etc. beräknas på den inkomst man har. Det är viktigt att även grupper med medelhög inkomst är för systemet med ersättningar. Även de med högre inkomst än till exempel LO-genomsnittet måste få ut 90 procent i ersättning. Detta är helt logiskt och rimligt och den enda vägen om vi vill att de allra flesta ska vara för ett generöst system med A-kassa och sjukförsäkring.

Karensdagen, att man inte får sjukersättning första dagen man är sjuk, måste bort. Det är orimligt att människor ska straffas ekonomiskt för att man är sjuk. Idag är det vanligt att människor går till jobbet trots att man är sjuk, eftersom man förlorar så mycket på att vara hemma. Detta innebär förstås inte bara risker för den som tvingas arbeta sjuk utan även för arbetskamrater som själva riskerar att drabbas av smitta och av den minskade förmåga att tolka sin omgivning som den sjukets tillstånd innebär. Att ha råd att stanna hemma när man är sjuk borde vara en självklar rättighet. Karensdagen slår extra hårt mot ungdomar och andra grupper med låga inkomster. Högern kräver ett införande av ytterligare karensdagar. Det är ett förslag som går helt i linje med deras skuldbeläggande och misstänkliggörande av enskilda människor som slitits ner av en dålig arbetsmiljö eller på annat sätt drabbats av sjukdom. Ung Vänster vägrar acceptera att man ska straffas för att man blivit sjuk, vi kräver att ersättningsnivån i sjukersättningen höjs till 90 procent av lönen.

## Nolltolerans mot rasism och diskriminering

Många grupper är utsatta på arbetsmarknaden idag. Genomgående är det ungdomar, tjejer och invandrare genom fler otrygga anställningar, mer arbete på oregelbundna tider och obekväma arbetstider, arbeten där arbetsmiljön ofta är mycket dålig och en betydligt högre arbetslöshet än genomsnittet. Även homo-, bisexuella och transpersoner är utsatta på arbetsmarknaden, utbredd homofobi och heteronormativitet leder till diskriminering och otrygg arbetsmiljö och oacceptabla arbetsvillkor. Överlag är det tydligt att alla de öppningarna i lagstiftningen som ger arbetsköparna möjlighet att försvaga arbetarkollektivet som helhet, måste täppas till.

Den omfattande diskriminering av invandrare, som förekommer på arbetsmarknaden måste stoppas. Att arbetsmarknaden präglas av en utbredd rasism är tydligt när det kommer till arbetslöshetsstatistiken samt andelen otrygga och osäkra anställningar. Detta får också allvarliga följder för invandrades sociala situation. Utan möjligheter till trygga jobb med löner att leva på stängs många ute från trygghetssystemen och tvingas leva på existensminimum.

Det är också tydligt att invandrare homosexuella, kvinnor och andra utsatta grupper har mycket svårare än andra att få förmåner på sin arbetsplats och har mindre möjligheter till kompetens- och karriärutveckling.

En politik för full sysselsättning är givetvis det allra viktigaste för att bryta den segregerade arbetsmarknaden. Ett samhälle utan arbetslöshet är ett samhälle där arbetsköpare inte kan välja bort kvinnor och invandrare vid anställningar.

Dessutom måste arbetsköparnas möjligheter att diskriminera invandrare på grund av efternamn eller födelseort vid jobbansökningar elimineras, genom lagstiftning om anonymisering av ansökningar för både offentlig och privat. Det måste också bli lättare att översätta en utländsk högskoleexamen till en motsvarande svensk.

## Rätt till en trygg arbetsmiljö

De allmänna försämringarna de senaste femton åren har också påverkat arbetsmiljön. Många upplever stress och att man inte räcker till. Allmän oro och ängslan har ökat mycket. Problem med värk har också ökat. Klass, kön och etnicitet spelar roll för hur bra arbetsmiljö man har. Detta är en utveckling som måste vända.

Stressen på arbetsplatserna är ett stort problem. På de flesta arbetsplatser är man idag underbemannade, man har bara precis så många anställda som behövs för att klara sig, om ens det. Detta gör att pressen på de anställda har ökat och att arbetet blir mer slitsamt att klara av. Stress är dåligt i sig, det är inte roligt att känna sig stressad och det är inte bra för kroppen. Dessutom leder stress ofta till att man inte tänker på att till exempel lyfta rätt eller att man inte har möjlighet att arbeta på ett sätt som är bättre för kroppen för att man då inte hinner med arbetsuppgifterna.

Oro, ångest och ängslan bland befolkningen har ökat väldigt mycket från 90-talet och framåt, efter att problemen minskade under 70- och 80-talet. Särskilt många unga kvinnor upplever sådana här problem. Denna uppgång beror förstås på mer än bara arbetet. Allmänna nedskärningar, arbetslöshet och försämringar i välfärdssystemet påverkar också men problemet kvarstår – många arbetsplatser är väldigt stressiga och många kvinnor, som ju dessutom oftare jobbar med människor, upplever att man inte räcker till på jobbet. Psykiska hälsoproblem är allra vanligast bland kvinnor födda utanför Europa, en grupp som ofta diskrimineras och har dåliga anställningsvillkor i allmänhet. Det är också allmänt vanligare med dålig arbetsmiljö och arbetsjukdomar bland invandrare, särskilt för kvinnorna. För att stressen och oron ska kunna minska krävs det krafttag. Underbemanningen måste bort. Inflytandet på jobbet måste öka. För att detta ska bli möjligt måste facket stärkas och även arbeta med de psykiska arbetsmiljöproblemen och arbetsköparna måste börja anställa. Som en början kräver vi fler jobb i den offentliga sektorn.

Monotona arbetsuppgifter har inte försvunnit från arbetsmarknaden utan är tvärtom vanliga, inte bara inom industrin utan också i till exempel matkassan. Kvinnor får jobb i kassan därför att de är för ”svaga” för att jobba på lagret. Samtidigt innebär kassörsjobbet fler monotona och enformiga rörelser än vad lagerarbetet gör, vilket i högre grad leder till förslitningsskador. Monotona arbetsuppgifter leder till skador – de måste bort! Dels genom arbetsrotation men också genom att arbetena måste anpassas till människan, inte tvärtom.

Värk är ett vanligt problem på arbetsmarknaden, speciellt inom LO-yrken. Värk orsakas bl.a. av upprepade, ensidiga rörelser, tunga lyft och dåliga arbetsställningar. Små möjligheter att påverka sitt eget arbete och stress gör problemen ännu större. Den här typen av problem är väldigt klass- och könsskiktad där kvinnliga arbetare har det allra värst. Problemen har ökat mycket sedan 80-talet. Det har också blivit vanligare med sjukdomar i muskler och skelett.

Orsaken är oftast dålig arbetsmiljö. Det är, föga förvånande, vanligare med värk ju äldre folk är eftersom de har tillbragt större tid på arbetsmarknaden, men även ungdomar drabbas av värk. Dagens arbetsmiljö medför arbetsskador och det är inte acceptabelt oberoende av om den som drabbas är ung eller gammal. Än värre är det dock när personer, redan efter en kort tid på arbetsmarknaden, drabbas av värk och sjukdomar i muskler och leder.

Många arbetsplatser, inte minst typiska maskinarbeten, är dåligt anpassade till kvinnor. Kvinnor är i genomsnitt kortare än män. På många arbetsplatser är arbetsytan för hög eller bred, de kortare kvinnorna blir då tvungna att arbeta i klart olämpliga ställningar, till exempel kan man vara tvungen att lyfta saker över axelhöjd vilket är mycket skadligt för kroppen. Det är viktigt att alla arbetsplatser ses över och anpassas ur ett könsperspektiv. Anpassningen får aldrig komma att bero på hur godhjärtad arbetsköparen eller bolagsstyrelsen är, utan bör istället vara en paragraf i arbetsmiljölagen. Ett särskilt stort ansvar har arbetsköpare inom allmännyttan. Höjs standarden för kvinnor av arbetsköpare i den offentliga sektorn, så sätts även press på privata arbetsköpare. Det måste satsas mer resurser för att skapa en arbetsmiljö som gör att kvinnor slipper de här problemen.

För att få bort arbetsmiljöproblemen är det mycket som måste göras. Stressen måste minska. Arbetssituationen måste bli annorlunda för många; man måste ha ett mer varierat arbete och mer makt att råda över sin arbetssituation. Skyddsombudens arbete är viktigt, och på många arbetsplatser behövs mycket mer arbete med arbetsmiljön. Det är också viktigt att man tar könsskillnaderna i arbetsmiljö på allvar. Arbetsköparna har ofta dragit ner på förebyggande läkarundersökningar. Detta måste komma tillbaka och erbjudas alla. Förebyggande friskvård motverkar arbetsskador som kan vara svåra att bota när de väl uppstått.

## Stopp för uthyrningen

Under tidigt 1990-tal genomfördes förändringar i lagen om förmedling av arbete och uthyrning av arbetskraft. Då avreglerades AMS och arbetsförmedlingarnas monopol på att förmedla arbeten och arbetskraft slutgiltigt. Därefter har bemannings- och personaluthyrningsbranschen ökat explosionsartat i omfattning. 2004 sysselsatte branschen cirka 40 000 personer där de flesta arbetar inom kontors- och ekonomitjänster men alltfler också inom vård, handel och industri.

Situationen i bemanningsföretagen medför är komplicerad och visar ingen entydig bild av utvecklingen. Arbetsmiljön, den sociala situationen på arbetsplatsen och möjligheterna till facklig aktivitet avgörs till stor del av situationen på företaget man för tillfället hyrs ut till. Grundläggande problem återstår dock, framförallt innebär bemanningsföretagen ett hårt slag mot den trygghet mot godtyckliga avsked och uppsägningar som turordningsregler och uppsägningstid ska ge. Den första logiska åtgärden för att stoppa uthyrningen är att återföra monoopolet på att förmedla arbeten och arbetskraft till AMS.

## MER MAKT OCH INFLYTANDE PÅ JOBBET

Idag saknar de allra flesta reellt inflytande över sina arbetsuppgifter, arbetstider och sin arbetssituation. Istället fattas alla beslut som styr människors arbetssituation av koncern-, företags- och arbetsledningar som de anställda aldrig får utse. De som har makten över de flesta arbetsplatserna i Sverige idag får sin enorma makt över de anställdas liv och i samhället i övrigt, genom sitt ägande. Frågan om hur de svenska löntagarnas makt ska öka i förhållande till arbetsköparnas kommer alltså alltid i slutändan att utmana de ägande-förhållanden som råder.

Vi ser hur arbetsköparnas attacker på de rättigheter som fackföreningsrörelsen tillkämpat sig, ständigt ökar i antal och omfattning. De i många fall otillräckliga men alltjämt mycket viktiga rättigheterna för fackliga ombud att agera på arbetsplatserna, kollektivavtalens starka ställning och föreningsrätten, utsätts ständigt för hårda angrepp och måste därför till varje pris försvaras. Attackerna på löntagarnas och fackets rättigheter kan se väldigt olika ut. Det kan ske genom ett systematiskt ignorera av allvarliga arbetsmiljöproblem, undfallenhet vid sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller utnyttjande av ungdomar via praktikplatser som gratis arbetskraft. Löntagarnas makt måste öka avsevärt på en rad olika områden som alla har en konkret koppling till deras arbetssituation. Därför ser vi nödvändigheten i att stärka de fackligt förtroendevaldas roll på arbetsplatserna. Enligt paragraf 39 i LAS är företag inte tvungna att återanställa en person även om Arbetsdomstolen har fällt dem för att exempelvis ha avskedat personen på lösa grunder. Genom att betala ett skadestånd kan de på så sätt köpa ut exempelvis stridbara fackliga företrädare, den möjligheten måste avskaffas. Ung Vänster vill att arbetsrätten förändras så att löntagarnas makt och inflytande ökar avsevärt i förhållande till arbetsköparnas och därmed fördjupar demokratin på arbetsplatserna.

Rätten till ett meningsfullt arbete är en central fråga för Ung Vänster. Det är i sig orimligt att arbetsköparna har ensamrätt att bedöma behovet av arbetskraft i verksamheten. Arbetsköparens rätt att fritt organisera och leda arbetet måste begränsas ytterligare. När arbetsköparna varslar om uppsägning och nedskärningar föreslås är det rimligt att de istället ska vara tvungna att bevisa att bibehållen vinstnivå är omöjlig att upprätthålla med den tidigare arbetsstyrkan. Dessa varsel och förslag ska löntagarna ha rätt att pröva i rättsliga processer. I de lägen där verksamhet som går med vinst läggs ned och verksamhet flyttar utomlands, måste lagstiftningen ändras så att löntagarnas möjligheter att påverka processen stärks avsevärt. Storföretag som bedriver vinstgivande verksamhet bör årligen betala avgifter till offentligt kontrollerade omställningsfonder som dels ska finansiera eventuella strukturförändringar med löntagarnas intressen som utgångspunkt och dels kunna utgöra investeringskapital vid ett övertagande av vinstgivande verksamhet som läggs ned. En offentlig infrastruktur med investeringskapital bör snarast byggas upp för att stimulera

löntagarägande. På lika sätt bör löntagarägande stötts i olika skeende i övertagande och drift av verksamhet. Det är viktigt att staten samt andra myndigheter och offentliga organisationer tar ett större ansvar vid omfattande företagsnedläggningar inte bara genom eventuellt aktivt övertagande av verksamheten utan också i form av offentliga krediter för att stimulera ett övertagande av verksamheten i löntagarnas regi. Därför vill Ung Vänster införa höga straffavgifter för företag som lägger ned vinstgivande verksamhet.

## Makten över arbetstiden

Vem som har makt att besluta om arbetstiden och hur den förläggs är centralt. Inte bara för att det är arbetstiden och lönerna som är arbetsköparnas viktigaste verktyg för att öka vinstmaximeringen, utan för att arbetstidens längd och när på dygnet vi jobbar påverkar oss också utanför arbetsplatsen, vår hälsa och våra möjligheter till ett meningsfullt liv. Därför är frågan om en arbetstidsförkortning central för Ung Vänster.

Ung Vänster anser att en arbetstidsförkortning av detta slag måste kombineras med att löntagarna får större inflytande över hur arbetstiden förläggs. I arbetstidslagen finns bestämmelser om högsta veckoarbetstid, nattarbetsförbud och rätt till rast. Via kollektivavtal fastställs regler för arbetstidens förläggning slutgiltigt. Genom stöd i lagstiftningen kan löntagarna via avtal få kompensation om till exempel nattarbetsförbudet förhandlas bort. Ett stärkande av löntagarnas makt och inflytande över arbetstidens förläggning vore också ett viktigt steg framåt i feministisk riktning då hälften av LO-kvinnorna idag arbetar under någon form av obekväma eller oregelbundna arbetstider. Detta har givetvis en tydlig koppling till kvinnors otrygga anställningsformer och gör det svårare att hävda sina intressen genom fackligt arbete.

Inom många yrkesområden är riskerna att utsättas för hot, våld och kränkningar i arbetet mycket stora. Riskerna att utsättas för rån i kassan på Pressbyrå eller bli utsatt för hot om våld på sin nattliga städrunda, är stora. Inom exempelvis handeln ökar riskerna att utsättas för hot, våld och kränkningar dramatiskt kvällar och nattetid. Ung Vänster kräver att ensamt nattarbete förbjuds. Detta är ett av många exempel som visar på den tydliga kopplingen mellan löntagarnas inflytande över arbetstiderna och dess förläggning och möjligheterna att förbättra arbetsmiljön. Eftersom en stor del av dem som är sysselsatta inom exempelvis handeln, hotell- och restaurangbranschen och andra yrken där nattarbete är vanligt, är kvinnor är det också en viktig feministisk arbetsmarknadsfråga om huruvida nattligt ensamarbete ska vara tillåtet eller ej. Vi vill också att tjejer som jobbar sena tider ska erbjudas kurser i feministiskt självförsvar på betald arbetstid. Feministiskt självförsvar är ett bra sätt att stärka tjejers trygghet, självkänsla och styrka. Tjejer ska inte behöva vara rädda, varken på jobbet eller på väg hem.

Bland LO:s medlemmar arbetade 2005 så många som 40 procent på oregelbundna och/eller obekväma arbetstider. Dels måste krafttag tas för att sätta stopp för kvinnors kraftiga överrepresentation på otrygga anställningar som ofta resulterar i oregelbundna och obekväma arbetstider och dels måste det kortsiktigt bli dyrare för arbetsköparna att anställa folk på mertid i förhållande till övertid. Hälsoeffekterna av oregelbundna och obekväma arbetstider, bl.a. skiftgång, är väl dokumenterade. Sömnproblem och störningar i den biologiska dygnsrytmen och nedsatt funktionsförmåga är några exempel. Nattskift och tidiga morgonskift är mest utsatta för nedsatt prestation och nedsatt funktionsförmåga, därmed ökar oregelbundna och obekväma arbetstider riskerna för arbetsplatsolyckor avsevärt. Oregelbundna och obekväma arbetstider p.g.a. otrygga anställningsformer kan åtgärdas dels genom en reformering av LAS och dels genom att göra det dyrare och svårare att anställa på oregelbunden basis. Liknande arbetstider p.g.a. exempelvis skiftgång ska i förhållningen förbjudas.

## Makt över arbetsmiljön

Grunden för ett effektivt arbetsmiljöarbete är Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljö är inte bara frågan om hur väl lokalerna man jobbar i är anpassade efter den verksamhet som bedrivs, om tillgång till rätt sorts arbetsredskap och hjälpmedel finns eller att inte behöva riskera sitt liv i arbetet. Arbetsmiljö innefattar också sociala aspekter och påverkas därför i allra högsta grad av könsstereotypa beteenden och förväntningar, sexuella trakasserier och kränkningar. Att analysera arbetsmiljön utifrån ett feministiskt perspektiv är grundläggande för en radikal arbetsmarknadspolitik.

En dålig arbetsmiljö får förödande konsekvenser som kostar såväl samhället som individer enorma ekonomiska och sociala resurser. De största problemen kring sjukskrivningar är de långa sjukfallen. Korttidsfrånvaro som beror på att folk får influensa eller bryter en arm kommer alltid att finnas. Det centrala är att förebygga de långa sjukskrivningarna. Arbetet måste göras ute på arbetsplatserna, i folkhälsoarbetet, genom ökad jämlikhet mellan män och kvinnor och genom en bra sjukvård. Det finns inga enkla lösningar, utan det krävs ett brett arbete som ger bestående effekter och som inte enbart döljer eller flyttar problemen.

Arbetsköparnas roll är central i arbetsmiljöarbetet. Om inte arbetsköparna tvingas engagera sig aktivt är risken stor att detta arbete faller helt. Ung Vänster menar att vissa delar av arbetsmiljölagstiftningen bör utvecklas för att öka tvånget för arbetsköparna att ta ett större ansvar. Exempelvis måste lagen i större utsträckning kunna användas för att stoppa långtgående effektiviseringar och förändringar i arbetsorganisationen som innebär risker för försämrade arbetsmiljö men måste också innehålla en skärpning av arbetsköparnas ans-

var för arbetsmiljön ur psykosociala frågor, organisations- samt bemanningsfrågor. En sådan skärpning av lagens tillämpning skulle ge skyddsombud och fackliga organisationer ökad kraft att driva arbetsmiljöfrågorna, tvinga arbetsköparna till ett ökat ansvarstagande, och därmed bidra till att lyfta och utveckla det lokala arbetsmiljöarbetet och långsiktigt förbättra möjligheterna att förebygga riskfaktorer i arbetsmiljön som helhet. På alla arbetsplatser måste man jobba med arbetsmiljö. Detta kräver förstås att det finns aktiva fackföreningar med aktiva skyddsombud.

Skyddsombuden är centrala i arbetsmiljöarbetet. De har en särställning genom sitt uppdrag vilket också kräver att deras verktyg vässas. Skyddsombuden har rätt att stoppa ett farligt arbete, en unik rättighet som inte har missbrukats, tvärtom menar vi att den inte utnyttjas i tillräcklig hög utsträckning. Vi anser att skyddsombudens roll borde stärkas. Stoppprätten har funnits i årtionden och kraven på när stopp får tillämpas är höga samtidigt som formerna för stopprättens hantering är otydlig. Stoppprätten måste bli mer effektiv, likaså skyddsombudens möjligheter att vända sig till tillsynsmyndighet, den så kallade hänvändelseordningen. Berörda myndigheter måste också ges starkare verktyg för att tvinga fram snabbare åtgärder av konstaterade brister i arbetsmiljön.

För att öka löntagarnas direkta inflytande över arbetsmiljön måste stora möjligheter finnas för dem att planera och organisera arbetet. Arbetsplatsernas utseende, inredning och placering kan bestämmas kollektivt av de anställda, liksom investeringar vad gäller arbetsinstrument, inom ramen för företagets budget. Men detta kräver att arbetsplatsen ges resurser till utveckling. Detta gör det också i förlängningen naturligt med ett faktiskt övertagande av verksamheten i löntagarnas ägande och regi.

## Stärk kollektivavtalen

Grunden för det fackliga arbetet är rätten att organisera sig på sin arbetsplats, att teckna kollektivavtal och försvara sina intressen som arbetare. Detta är en rättighet Ung Vänster försvarar och därmed också facketts rätt att vidta stridsåtgärder.

I stort är den svenska arbetsrätten dispositiv – arbetsmarknadens parter kan med andra ord ersätta många av lagarna med överenskommelser i avtalen. Tidigare har det funnits en regel om att avvikelser från lagarna skall vara förhandlade och träffade på förbunds nivå för att säkerställa att dessa inte utnyttjas otillbörligt av arbetsköparna. Den utbredda dispositivitet som råder i den arbetsrättsliga lagstiftningen har byggt på de fackliga centralorganisationerna, deras motparter och deras rätt att delegera förhandlingsrätten till lägre organisationsled.

Den 1 januari 1997 infördes en lagändring som innebär att avvikelser från de arbetsrättsliga regler som gäller för tidsbegränsade anställningar, turordningsregler vid uppsägningar, regler om företrädesrätt vid ny- och återanställningar m.m. istället får träffas av den lokala fackliga organisationen. När anställningstryggheten lagstodgades var det i första hand en skyddslagstiftning mot de starka arbetsköparnas godtycke vid anställningar och uppsägningar. Problemet med arbetsköpare som agerar godtyckligt mot löntagarna är inget historiskt problem utan i allra högsta grad aktuellt även idag. På arbetsplatser med svaga fackliga organisationer innebär lagändringen att hela lagen om anställningsskydd kan komma att avtalas bort. I praktiken innebär detta att svenska arbetares lagstadgade rättigheter inte säkert gäller lika för alla. Eftersom kollektivavtalens styrka ligger i dess innehåll och möjligheten för löntagarna att försvara detta innehåll, innebär denna decentralisering att avtalens ställning på svensk arbetsmarknad försvagats. Arbetsköparnas förhandlingsposition är vanligtvis inte bara väldigt stark från början i förhållande till den lokala fackliga organisationen, denna lagändring ger arbetsköparna chansen att försätta löntagarna och facket i rena utpressningssituationer. Arbetsköparna kan till exempel ställa krav på försämringar av anställningsskyddet som villkor för att nyanställa eller för att fler skall få behålla sitt arbete. Dessutom innebär dagens praxis att de centrala fackliga organisationerna förhandlar fram avtal som sätter ramarna för de lokala förhandlingarna. I praktiken innebär detta att de lokala fackliga organisationerna förhandlar under fredsplikt. Därför är det viktigt att möjligheterna att avtala fram avvikelser från anställningstryggheten är mycket restriktiva.

Ung Vänster menar att den ändring av arbetsrättslagstiftningen som genomfördes den 1 januari 1997 måste upphävas. För att stärka kollektivavtalens ställning och därmed också stärka de fackliga organisationernas förhandlingsposition, vill Ung Vänster att den tidigare huvudprincipen återigen ska gälla – avvikelser från arbetsrätten ska enbart kunna förhandlas och träffas på central nivå. Även branschanpassningar av vissa arbetsrättsliga bestämmelser ska enbart kunna ske genom centrala förhandlingar. Fackförbunden kan sedan delegera förhandlingsrätten till lokal nivå utifrån de lokala organisationernas styrka och önskemål.

Samtidigt som makt att avtala bort vissa av löntagarnas rättigheter flyttas till de fackliga centralorganisationerna, är det av yttersta vikt att de lokala fackliga organisationernas möjligheter att försvara löntagarnas intressen behålls. Idag har arbetsköparen goda möjligheter att ta till "konfliktåtgärder" inom ramen för fredsplikten. Vanliga åtgärder är till exempel krav på sjukintyg från första dagen eller ändrade arbetsuppgifter – åtgärder som vilar i arbetsköparnas rätt att fritt leda och fördela arbetet. Ung Vänster är därför positiva till införandet av lokal konflikt rätt.

Med det svenska EU-medlemskapet har också följt en rad nya problem på arbetsmarknaden, som ett led i att skapa en enhetlig marknad för varor, tjänster, arbetskraft och kapital. EU:s strävan efter att öka den fria rörligheten för arbetskraft inom unionen står tydligt i konflikt med den svenska modellen, det finns otaliga exempel där avtalens giltighet kringgåts av arbetsköparna genom att hyra in lågavlönad arbetskraft från andra EU-länder. Detta har givit upphov till flertalet svåra konflikter i Sverige där blockader och strejker varit nödvändiga för att försvara löntagarnas intressen och försvara facketts roll. Vi kan se att ett av syftena med att rekrytera billig arbetskraft från andra länder också är att underblåsa rasistiska strömningar och därigenom skapa splittring inom löntagarkollektivet. I grund och botten är dessa konflikter inte annorlunda än konflikter med svenska företag som vägrar teckna kollektivavtal. Skillnaden är att dessa konflikter kommer sig av EU:s olika direktiv och fördrag som syftar till fri rörlighet för arbetskraft inom unionen. Den mest överhängande risken är dumpning av löner och sociala villkor, exempelvis genom att i direktiv slå fast att andra länders löne- och arbetsvillkor ska gälla också på den svenska arbetsmarknaden. En väldigt stor risk på längre sikt är att vi via EU:s direktiv och rättsprocesser blir påtvingade en arbetsmarknadsmodell byggd på lagstiftning istället för avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Ung Vänster delar inte synen om att lösningen på detta problem är så kallade övergångsregler särskilda för utländsk arbetskraft, där de inhyrda löntagarna får ett gemensamt intresse med arbetsköparna att hålla de fackliga organisationerna borta från arbetsplatserna. Istället delar Ung Vänster LO:s hållning, att huvudentreprenörer måste ges ansvar för underentreprenörens skatter och sociala avgifter, bemanningsföretag måste bli föremål för auktorisation, kontrollen fördjupas och kraven skärpas vid utfärdande av F-Skattsedel. Informationsplikten till kollektivavtalsbunden facklig organisation måste förstärkas så att organisationen får rätt att ta del av sådan information som krävs för att övervaka att arbetsköparen följer träffade kollektivavtal och att den fackliga vetorätten mot entreprenader måste skärpas.

## Makten över lönebildningen

Ung Vänster vill se en solidarisk lönepolitik – samordnade lönekrav där lika lön för lika och likvärdigt arbete är utgångspunkten. Vilken lön man får ska inte avgöras av var i landet man bor eller vilken arbetsköpare man arbetar åt. Solidarisk lönepolitik handlar också om att se till att de lägsta lönenivåerna inom LO-kollektivet höjs. De senaste tio åren har LO-arbetare halkat efter i löneökningen i förhållande till tjänstemännen. Mönstret är tydligt, lönebildningen 1994-2004 har inneburit mer till tjänstemän än till arbetare och mer till män än till kvinnor. I den översta toppen finns manliga industritjänstemän och i botten kvinnliga arbetare. 90 procent av yrkeskategorierna med absolut lägst löner i kommuner och landsting är kvinnodominerade. I procent av månadslönen för tjänstemän låg 2005 en genomsnittlig arbetarlön på 70 procent.

Räknat i kronor har löneökningarna alltid varit lägre för arbetare än för tjänstemän, störst skillnad var det 1999-2001 då tjänstemännens löner i snitt ökade med 500 kronor mer per år inom både privat och offentlig sektor. 2005 var dessa skillnader desamma inom privat sektor samtidigt som den minskat i de offentliga. Den största lönespridningen på arbetsmarknaden är idag mellan kvinnliga och manliga tjänstemän i privat sektor.

Trots lagstiftning och kollektivavtal finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män – idag tjänar kvinnor i genomsnitt 80 procent av männens lön. Det finns tydliga kopplingar mellan kön och klass – LO-kvinnor har lägst löner, sedan kommer TCO-kvinnor följt av LO-män, SACO-kvinnor, TCO-män och SACO-män. Att få bort löneskillnader handlar alltså i lika hög utsträckning om att få bort klassorättvisor som könsorättvisor.

De direkt löneskillnader är större inom tjänstemannafack som TCO och SACO, än vad de är inom LO-kollektivet. En bidragande orsak är att man inom LO, till skillnad från exempelvis tjänstemannafack, i stor utsträckning har behållit tarifflöner. Det är också ovanligare med individuell lönesättning inom LO-förbundens yrkeskategorier än exempelvis SACO:s vilket minskar utrymmet för könsstereotypa värderingar och godtycke i lönesättningen.

Till skillnad från TCO och SACO är inte lönediskrimineringen det största problemet inom LO – utan att kvinnor och män finns i olika branscher och yrken. Den könsuppdelade arbetsmarknaden är den särskilt största orsaken till inkomstskillnader mellan kvinnor och män i LO-kollektivet. Kvinnodominerade branscher är lägre betalda än manligt dominerade, och kvinnor och män i både privat och offentlig sektor inom områdena vård, omsorg och service tjänar mindre än både män och kvinnor i industrin.

Kvinnors arbete värderas lägre än mäns oavsett bransch och yrke. Tar man till exempel den arbetskompetens som behövs i traditionellt kvinnliga arbeten, så ger den ofta lägre lönepåslag än de som är typiska i manliga arbeten. I lönesystemet så nedvärderas kvalifikationer och arbetsvillkor som associeras med kvinnliga arbeten konsekvent. Skulle andelen män av någon anledning öka i en kvinnodominerad bransch – så ökar också lönerna och tvärtom. Den utvecklingen är tydligast i tjänstemanna- och akademikeryrken samt i industrin.

Inom LO-kollektivet är även löneskillnaderna genomgående lägre i de yngre åldrarna. Unga kvinnor och unga män får ungefär samma löner när de börjar arbeta. Kvinnors löneutveckling avstannar under de år barnen är små. Samtidigt är männens löneutveckling som störst. Den löneskillnaden som då uppstår består resten av livet.

För att löneläget för arbetare ska nå upp till samma nivå som tjänstemännens krävs en fortsatt lönebildningstakt på i snitt 2 procent mer för LO-arbetare än för tjänstemän under 20 år. För att kvinnolönerna ska kunna höjas krävs bl.a. också en ökad lönebildningstakt för de kvinnodominerade yrkena i förhållande till de mansdominerade. Även här kan den solidariska lönepolitiken spela en viktig roll.

I tider då den solidariska lönepolitiken satts på undantag har lönespridningen ökat och löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrkeskategorier ökat. Då har själva poängen med en progressiv lönesamordning gått förlorad. Inom ramen för den solidariska lönepolitiken är en väl fungerande samordning av lönebildningen tvärtom en förutsättning för att minska lönespridningen arbetare emellan och därmed stärka arbetarkollektivet i sin helhet. De kvinnodominerade fackförbund som idag organiserar de med allra lägst löner på arbetsmarknaden skulle få mycket bättre förutsättningar att i framtida avtalsrörelser kräva löneökningar värda namnet.

Centralt i en fungerande lönesamordning är att de faktiska löneskillnaderna mellan likvärdigt arbete minskar. Ackords- och prestationslöner samt individuell lönesättning är alla exempel på olika sätt att undergräva kollektivavtalens betydelse för lönebildningen och försämrar därmed förutsättningarna för en solidarisk lönepolitik värd namnet, genom att i praktiken betala olika löner för samma utförda arbete. Inte bara är detta ett problem inom olika yrken utan bekräftar även nödvändigheten av en tydlig uppvärdering av kvinnors arbete. Dessa löneformer får också andra konsekvenser såsom ökad stress och konkurrens på arbetsplatsen, rädslan från att kritisera arbetsköparen eller aktivera sig fackligt till en följd av ökad otrygghet på jobbet. Avgörande för en lönebildning där löntagarna har makten är att lika lön för lika och likvärdigt arbete är grunden.

## Inför individualiserad föräldraförsäkring

Att kvinnor förväntas ta ett större ansvar för det obetalda hemarbetet resulterar i en rad orättvisor också på arbetsmarknaden. Utöver det faktum att kvinnors arbete värderas lägre än mäns är deltidsanställningar och andra former av otrygga anställningar något som betydligt fler kvinnor än män tvingas in i. Också de så kallade frivilliga deltiderna, där föräldrar går ned i arbetstid för att ta hand om barn och hushåll, tas i regel ut av kvinnor. När det gäller själva föräldraledigheten så tar idag endast 50 procent av fäderna ut pappamånaden. Män tar sällan ut föräldraledighet under en längre sammanhängande tid. Slående är att tiden för pappaledigheten i hög utsträckning sammanfaller med semester-tider, älgjakten eller evenemang som fotbolls-VM. Av det totala uttaget står papporna för endast ca 15 procent.

De svenska trygghetssystemen baseras historiskt på individen. Kvinnor räknas som individer i lagstiftningen och inte i relation till make eller familj. Det enda undantaget till detta gäller just föräldraförsäkringen, som går till bägge föräldrarna, och det är dessa som sinsemellan ska fördela den. Offentlig barnomsorg har betytt att en del av omsorgen om barn flyttats från kvinnors privata och obetalda arbete till offentligt och betalt. Samtidigt som detta varit avgörande för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har det inneburit att männen befriats från att ta en större del av omsorgsansvaret. Föräldraförsäkringen måste därför förändras så att män tvingas ta ett större ansvar för omsorgen av barnen och hem. En förlängd föräldraledighet som knyts till individen istället för till föräldraparet skulle vara ett verktyg för att få män att ta ut större del av föräldraförsäkringen och också kunna stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

Ett viktigt led i att stoppa diskrimineringen av föräldralediga och gravida arbetare, är att rätten att förhandla fram undantag från arbetsrättslagstiftningen återförs från de lokala fackliga organisationerna till de fackliga centralorganisationerna. Genom en ofta försvagad förhandlingsposition är det enkelt för arbetsköparna att i påstådda kristider tvinga den fackliga organisationen att gå med på att undanta gravida och föräldralediga från turordningsreglerna vid uppsägningar. Den förändring som gjordes i lagen om anställningsskydd (LAS) 2001 som innebär att företag med färre än tio anställda får undanta två från turordningslistan vid uppsägning ger också möjlighet för arbetsköparna att diskriminera främst kvinnor. Detta strider mot anställningsskyddets grundprincip om icke-diskriminering. För att förhindra arbetsköparna från fortsatt könsdiskriminering bör avtalsluror alltid godkännas av central arbetstagarorganisation när föräldralediga och/eller gravida är berörda. På detta sätt kan de fackliga centralorganisationerna också ta ett större ansvar för att motverka könsdiskriminering på arbetsmarknaden.

Att av grundproblemen vid föräldraledighet och graviditet är att det oftast är mer lönsamt för familjen att mamman går ned till deltid än att pappan gör det eftersom kvinnors löner är lägre än mäns. Det är därför nödvändigt att omgående höja ersättningsnivån i föräldraförsäkringen till 100 procent. Dels är det orimligt att staten straffar gravida kvinnor och dels skulle inkomstbortfallet inte längre vara ett hinder för ett ökat uttag av föräldraförsäkringen från männen. Ung Vänster ser därför positivt på en utveckling av anställningsskyddet som ger gravida eller kvinnor som nyligen fött barn möjligheter att kräva öppen redovisning orsaken till att till exempel en anställning upphör och att pröva denna orsak i rättsliga processer. Detta skulle tillsammans med en individualiserad föräldraförsäkring vara viktiga steg för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden och lägga grunden för en tryggare arbetsmarknad för kvinnor.

### **Löntagarfonder – fortfarande aktuella som vapen**

Kravet om att införa löntagarfonder lyftes ursprungligen som ett LO-förslag 1975. Fonderna var ett svar på dilemmat som hade uppstått om hur det avstådda löneutrymmet som uppstod i och med att den solidariska lönepolitiken skulle förvaltas och användas. Till löntagarfonderna skulle årligen en viss del av de större företagens vinster föras över, fonderna skulle förvaltas av fackföreningsrörelsen och på så sätt skulle på sikt ägandet av och makten över produktionsmedlen förskjutas från privat till gemensamt. Ung Vänster står bakom grundtanken med löntagarfonder för att demokratisera arbetsplatserna.

## AVSLUTNING

En radikal arbetsmarknadspolitik handlar om att flytta fram arbetarklassens positioner. En feministisk arbetsmarknadspolitik ser hur kvinnor systematiskt underordnas män, och förmår hitta lösningar som stärker kvinnors positioner gentemot mäns. Ung Vänsters målsättning är att förändra samhället, i grunden, men samtidigt finns det ett egenvärde i konkreta förändringar för att förbättra människors vardag. Det är viktigare än någonsin att Ung Vänster slår vakt om arbetarrörelsens traditionella krav om arbete åt alla och ett värdigt liv. I det här programmet ställer vi konkreta krav som flyttar makt från överklass till arbetarklass och från män till kvinnor. Vi förväntar oss inte att de ska kunna genomföras utan strid. Historien visar att arbetar- och kvinnorrörelsens landvinningar är frukten av decennier av hård kamp.

Ung Vänster för den kampen vidare!

## ORDLISTA

*arbetarklassen* – de människor som säljer sitt arbete under kapitalismen

*arbetsanhopning* – tillfälligt högre arbetsbörda vid t ex en stor beställning till fabrik

*arbetsköpare* – kapitalist, någon som köper arbetskraft, arbetsgivare

*arbetsmarknaden* – samlade namn för utbud och efterfrågan av jobb

*arbetsrotation* – schemalagda byten av arbetsuppgifter på en arbetsplats

*avgångsvederlag* – utbetalning till person som avskedkas, t ex en årslön

*avsevärt* – mycket, i stor omfattning

*bemanningsföretag* – företag som hyr ut sin arbetskraft till andra

*bisarra* – mycket egendomliga

*blockad* – facklig åtgärd mot företag som t.ex. saknar kollektivavtal, innebär att visst arbete inte genomförs

*börsspekulation* – köpande och säljande av aktier för att göra snabb vinst

*dispositiv* – här: lag som är möjlig att avtala bort

*dränering* – här: minskande i omfattning

*eskalera* - öka

*friår* – möjligheten att ta ledigt med del av sin lön för att ge plats åt en arbetslös

*godtyckligt* – ex. att göra något utan stöd i reglerna utan efter någons personliga uppfattning

*inflationzbekämpning* – åtgärder som vidtas för att hålla nere prisökningarna, och därmed bevara valutans värde

*kollektivavtal* – avtal mellan arbetsköpare och fack, utgångspunkten för hur arbetet skall organiseras

*konvergenskrav* – krav på ett lands ekonomi för att tillåtas gå med i EMU

*krediter* – något man har inestående eller till godo

*lavinartad* – snabbt ökande

*lönepåslag* – här: summan högre lön man får för att man har en viss kompetens

*monoton* – ensidig, enahanda

*normer* - rådande uppfattningar om t.ex. rätt och fel

*offentlig sektor* – den verksamhet som betalas med skattemedel, ex. sjukvård

*okvalificerad* – här: som inte kräver särskild utbildning

*produktivitet* – hur mycket man kan producera per t.ex. anställd eller investerad krona

*rasifierad* – tillhörande en grupp som blir diskriminerad och utestängd pga tex hudfärg eller härkomst

*reguljär* – ordinarie

*segregering* – åtskillnad av människor vad gäller tex boende

*stridbara* – villiga att ta strid

*sysselsättning* – hur många som inte är arbetslösa i t ex ett land

*tariffön* – lönesättning som innebär att lönen ökar efter ett på förhand bestämt tidsschema

*undfallenhet* – här: ovilja att göra något åt ett problem

*utopisk* – här: finns bara i en perfekt värld, orealistisk

*utsugning* – utnyttjande, att dra orimlig fördel av att någon är beroende av en

*varsel* – förvarning, t ex om uppsägning

*vetorätt* – rätt att på egen hand stoppa ett förslag

*övertid* – arbete utöver ordinarie arbetstid





**Ung Vänster  
Kungsgatan 84  
Box 12 660  
112 93 Stockholm  
08 - 654 31 00 (tel)  
08 - 650 85 57 (fax)  
info@ungvanster.se  
www.ungvanster.se**