



**TEMA:
ARBETE**

- valfaktahäfte valet 2018



 **UNG VÄNSTER**

Inledning

Dagens arbetsmarknad präglas av otrygghet och segregation. De flesta ungdomar har otrygga anställningar, arbetsmarknaden är starkt segregerad utefter hudfärg och kön och dagens diskussion handlar till stor del om försämringar och inte förbättringar. Idag är vi de enda som pratar om hur vi ska förbättra arbetsvillkor och hur vi ska få till högre löner. Vårt mål i diskussioner om arbete är att utmåla högern och sossar som medlöpare till överklassen som vill försämlra för oss vanliga människor genom att presentera alternativ som gynnar arbetarklassen. Det här valfakthäftet kan inte täcka in allt men kommer att ta upp ämnena som i största grad präglar debatten och som vi vill prata om för att sedan avslutas med frågor och svar.

Så här beskriver vårt principprogram hur vi ser på arbete ideologiskt:

"Mänskligheten har i alla tider varit upptagen med att producera det som krävs för att säkra sin egen överlevnad. I takt med att arbetet har kunnat utföras mer effektivt, har det krävts allt mindre arbete för att garantera omedelbar överlevnad. Man har kunnat producera ett överskott, som dock alltid har kontrollerats av den härskande klassen i samhället. Det är kring kampen om detta överskott som grunden till klassmotsättningarna finns.

Under mänsklighetens historia har den härskande klassen tillskansat sig överskottet av människans arbete på olika sätt. Den kapitalistiska formen av exploatering är lönearbete. Lönearbetaren säljer sin värdeskapande arbetskraft till kapitalägaren mot lön i form av pengar. Arbetaren får inte betalt för hela arbetsinsatsen. Delar av hennes arbete går till kapital-

ägaren i form av mervärde. Detta mervärde kan sedan kapitalägaren förvalta efter eget tycke: som investering, spekulation eller som profit. Arbetskraft blir under kapitalismen en vara som kan köpas och säljas och där tillgång och efterfrågan påverkar priset, det vill säga lönen. Arbetslöshet innebär att kapitalägaren kan pressa ner lönen och därigenom öka vinsten."



Dagens arbetsmarknad

Anställningsvillkor och skydd

Fakta:

- Andelen tidsbegränsat anställda har stigit från cirka 12 % år 1987 till knappt 17 % år 2014. (LO, 2016)
- Andelen visstidsanställda är högre bland arbetare än bland tjänstemän.* År 2014 uppgick andelen visstidsanställda bland arbetare till 20 % medan motsvarande andel för tjänstemän var 12 %.
- 2014 hade 19 % av de anställda kvinnorna och 15 % av männen en tidsbegränsad anställning. I åldersgruppen 16-24 år hade 56 % en tidsbegränsad anställning år 2014.
- Cirka 70 % av de tidsbegränsat anställda i åldrarna 16-64 år vill ha en fast anställning.
- Timanställning är den vanligaste typen av de tidsbegränsade anställningarna, följt av vikariat och behovsanställningar. De står för mer än hälften av alla tidsbegränsade anställningar. (SCB, 2017)

Andelen tidsbegränsat anställda har ökat de senaste tjugo åren. Trenden är att andelen visstidsanställda i Sverige ökar på bekostnad

* = När man i statistik talar om skillnader mellan arbetare och tjänstemän handlar det om de yrken som tillhör LO (arbetare) eller TCO (tjänstemän).

av andelen tillsvidareanställda. Det finns två typer av anställningar enligt lagen om anställningsskydd (LAS):

- *Tillsvidareanställning* är en anställning som löper tillsvidare och som kan avslutas i enlighet med reglerna om anställningsskydd i LAS. I dagligt tal kallad "fast anställning".
- *Tidsbegränsad anställning* är en mängd olika anställningar som gäller för en viss tid.

Det är viktigt att skilja på olika tidsbegränsade anställningar. Dels finns exempelvis provanställning och vikariat med en tydlig reglering och begränsning kring hur dessa anställningar får användas. Dels finns också allmän visstidsanställning som sedan 2007 kan användas helt utan att arbetsgivaren behöver uppvisa skäl. De benämns ibland som "behovsanställningar" eller "korta tidsbegränsade anställningar". Ung Vänster använder samlingsbeteckningen otrygga anställningar. Den vanligaste tidsbegränsade anställningen i Sverige är, med mycket stor marginal, allmän visstidsanställning (LO, 2016). Allmän visstidsanställning som har ökat kraftigt medan vikariaten minskat i antal.

Allmän visstidsanställning

Den då nyligen tillträdde högerregeringen införde 2007 möjligheten att anställa på allmän visstidsanställning i upp till två år utan att behöva uppvisa skäl. Allmän visstid är en anställningsform som till skillnad mot alla de andra tillåtna visstidsanställningsformerna inte kräver att det föreligger något objektiva skäl i verksamheten för att arbetsgivaren ska få välja att använda sig av anställningsformen. Vikariat får användas när någon på arbetsplatsen är sjuk eller tjänstledig. Säsongsanställning kan bara användas när verksamheten bedrivs under exempelvis vintertid. Allmän visstidsanställning kan utan hinder i LAS användas för det kontinuerliga

arbetskraftsbehovet. Allmän visstidsanställning används ofta för att anställa under korta tidsbegränsade perioder. Det är vanligt med dag- och veckokontrakt eller liknande, helt utan möjlighet att räkna med sysselsättning när anställningen löper ut. I praktiken är många personer med allmän visstidsanställning bara anställda när de är på jobbet. En arbetsgivare kan avstå från att förlänga den tidsbegränsade anställningen. De behöver bara sluta ringa, sluta erbjuda jobb. Därför vill Ung Vänster avskaffa allmän visstidsanställning för att trygga ungdomars arbetsmarknad. Anledningen till att högern vill försämra anställningsvillkor och anställningsskyddet är för att enklare kunna byta ut arbetare och skapa otrygga arbetsplatser.

Av alla anställda är idag omkring 17 % visstidsanställda. 20 % av de som brukar definieras som arbetare och 12 % av tjänstemännen har en visstidsanställning. Det syns tydligt att fackligt oorganiserade är visstidsanställda i markant högre utsträckning än organiserade. Branscher med en hög andel unga, kvinnor och invandrare anställda sticker särskilt ut. Det är också skillnad på olika arbetsplatser beroende på om de är manligt eller kvinnligt dominerade i hur stor andel visstidsanställda som arbetar där, till exempel har männen på Kjell & Company bättre villkor än kvinnorna på H&M.

På så vis omfattas stora grupper på arbetsmarknaden inte i praktiken av anställningsskyddet i LAS, alltså att de inte kan bli uppsagda utan en skälig anledning. När högerdebattörer säger att unga med jobb har det för tryggt kan vi peka på att vi knappt omfattas av LAS pga otrygga anställningar. Enligt TCO (*LAS gör inte ungdomar arbetslösa, 2010*) är det enbart 2,5 % av alla arbetslösa ungdomar, som har blivit arbetslösa i situationer där turordningsreglerna i LAS kan ha använts. Otrygga anställningar påverkar långt fler än enbart de som är visstidsanställda. På arbets-

platser där det råder en hög grad av tillfällig bemanning finns större problem med stress, brist på bemanning och tilltro till arbetsledning (*Handels, utredningsgruppen: Utarbetad eller utbytbar? 2012*). Förutom en otrygghet för de tidsbegränsat anställda upplever den tillsvidareanställda personalen en ökad press och ansvar. På arbetsplatser med hög andel visstidsanställda är det klart fler som uppger att de ofta eller alltid kommer hem utmattade än på arbetsplatser med högre andel tillsvidareanställd personal.

Arbetslöshet

Fakta:

- Arbetslöshet 5,8 % i november 2017. (SCB, 2017 arbetskraftsundersökning)
- Sysselsättning 67,8 % i november 2017. (SCB, 2017 arbetskraftsundersökning)

Arbetslösheten är inte hög för att det saknas arbetsuppgifter som behöver utföras. Den är hög eftersom att några tjänar på den. När många konkurrerar om jobben pressas löner och arbetsvillkor tillbaka. Högern försöker ge sken av att arbetslösheten beror på att det inte lönar sig tillräckligt att arbeta, men de hundratusentals människor som nu är arbetslösa sitter inte hemma och väntar på ytterligare ett jobbskatteavdrag. Den som är arbetslös vill ha ett jobb och väntar därför på en politik som skapar nya arbetstillfällen.

Hög arbetslöshet är praktiskt för kapitalet eftersom det håller nere lönenivåerna. Det är helt enkelt mer lönsamt att hundratusentals människor hålls i arbetslöshet samtidigt som övertidsarbetet uppgår till flera miljoner timmar varje vecka. Konsekvenserna för oss som arbetar är katastrofala. När arbetslöshet och otrygga anställningar är utbredd blir vi otrygga, osäkra och sjuka. Den psykiska ohälsan ökar i takt med att våra arbetsvillkor blir sämre och sämre. Vi blir fattiga och maktlösa,

och det är det som är syftet med den höga arbetslösheten - ju mer desperata vi är, desto sämre villkor och löner är vi beredda att jobba för. På så sätt används arbetslösheten för att försämlra arbetsvillkoren för alla arbetare, även de som inte själva är arbetslösa.

Idag väljer företag att vara underbemannade eller tvinga sina anställda till övertid (enligt TCO skulle övertiden räcka till 120 000 heltidsanställningar) för att kunna öka sina vinster så mycket som möjligt. Vi får betala med stress och arbetsskador. Därför är en lösning på arbetslösheten att helt enkelt bara anställa människor och fylla de behov som samhället har.

Ett annat svar är sex timmars arbetsdag. Vi ser att det inte finns någon brist på arbete som behöver göras i samhället. Det behövs fler undersköterskor och sjuksköterskor i vården och äldreomsorgen, det behövs fler förskolelärare och barnskötare i förskolan och det behövs fler lärare och kuratorer i skolan. Med sex timmars arbetsdag kommer antalet anställda utökas i dessa, och andra sektorer. De som är arbetslösa idag får möjligheten att jobba med viktiga och samhällsnyttiga uppgifter, och de som redan jobbar i välfärden får fler kollegor, mindre stress och bättre hälsa. Samtidigt stärks alla arbetares förhandlingsposition på arbetsmarknaden när arbetslösheten minskar, och välfärden blir bättre och säkrare för alla som använder den.

I Sverige har vi under lång tid haft en aktiv arbetsmarknadspolitik för att kunna bibehålla en låg arbetslöshet i Sverige. Tanken har varit att man, om man blir arbetslös, ska få stöd från samhället för att snabbt kunna få ett nytt jobb. Ofta har det handlat om arbetsmarknadsutbildningar. Ung Vänster vill satsa mer på praktik och arbetsmarknadsutbildningar, så att man har en möjlighet att skola om sig eller få arbetslivserfarenhet om

man är arbetslös. Komvux och universitetsstudier spelar en stor roll i människors möjlighet att kunna skola om sig till andra branscher.



Sex timmars arbetsdag

Sex timmars arbetsdag är en politisk fråga som är fylld av sprängkraft, eftersom den innehåller ett löfte om ett samhälle som är väsentligt bättre att leva i. I dagens politiska debatt ligger fokus nästan alltid på rädsla för försämringar snarare än visioner om hur samhället hade kunnat vara. Därför är det lätt att kravet på sex timmars arbetsdag avfärdas som ett utopiskt krav utan verklighetsförankring. Trots detta är det tydligt att det finns ett stort stöd för arbetstidsförkortning – 51 % av alla arbetare och 69 % av alla kvinnor är för en arbetstidsförkortning, enligt SOM-institutets undersökningar. En av vänsterns viktiga uppgifter är alltså att omsätta det breda, folkliga stödet för sex timmars arbetsdag i en politisk mobilisering i frågan – att göra verklighet av det som verkar omöjligt.

Från deltid till heltid

Arbetstidsförkortning är en viktig feministisk fråga, för att utjämna ojämställdheten på arbetsmarknaden. Idag finns det enorma klyftor mellan män och kvinnor på den svenska arbetsmarknaden. En av de främsta skillnaderna är lönerna. Löneskillnaderna beror på många saker, men en av de största anledningarna är strukturella skillnader i anställningsgrad där kvinnor i mycket större utsträckning jobbar deltid än män. Den överlägset vanligaste anledningen till deltidarbete är att heltidsjobb saknas. Endast 7 % av de LO-arbetare som jobbar deltid uppger att de gör det för att de inte vill arbeta heltid. Detta beror på att yrken som är kvinnodominerade systematiskt har sämre villkor och att arbetsköparna stärker sin

position gentemot de anställda genom att inte erbjuda heltidsarbete.

Konsekvensen av klyftan i anställningsgrad är att kvinnor totalt sett har mycket lägre inkomster än män. Den skillnaden är ett stort problem varje dag, men sätter också djupa spår för resten av livet. Eftersom inkomsten under arbetslivet ligger till grund för pensionen har kvinnor i genomsnitt 67% så stor pension som män.

Kvinnors ofrivilliga deltidarbete är ett av de största hindren för en jämställd arbetsmarknad, och sex timmars arbetsdag är vår lösning. Med sex timmars arbetsdag med bibehållen lön omvandlas deltid till heltid, och kvinnors inkomster ökar som konsekvens av detta.

En annan lösning på den strukturella skillnaden i anställningsgrad som drivs av flera fackförbund är att lagstadga rätt till heltid. Ung Vänster ser detta som en fråga som är viktig att driva parallellt med kravet om sex timmars arbetsdag. En lagstadgad rätt till heltid hade varit ett stort framsteg från dagens ofrivilliga deltidarbete, men gör mindre nytta för de som inte kan arbeta heltid på grund av till exempel arbetsrelaterade förslitningsskador. Vi ser att kvinnodominerade yrken ofta har en allt för hög arbetsbelastning och avsaknad av hjälpmedel för att förebygga arbetsskador och att kvinnors arbetsskador ofta osynliggörs. Sex timmars arbetsdag är en viktig del i att förändra detta.

Vinsten tillhör oss

I den klassiska politiska ekonomin konstaterades att mänskligt arbete är det enda som kan skapa värde. Idag är det huvudsakligen marxister som framhåller detta, men även klassiska borgerliga nationalekonomer som Adam Smith och David Ricardo menade att det är så. För den socialistiska rörelsen har detta alltid varit en central politisk utgångspunkt –

vårt arbete är vad som bygger samhället och vi vill ha rätten till det värde vi skapar. I ett kapitalistiskt samhälle, som Sverige idag, finns en klass av kapitalister som inte själva utför produktivt arbete. De tjänar pengar genom att äga företag och fabriker och anställa oss andra för att arbeta för dem. Kapitalisterna får sin vinst genom att vårt arbete skapar ett större värde än kostnaden av att anställa oss. Detta är vad som kallas mervärde, och konflikter om till exempel lön, arbetstid och skattenivåer är i grund och botten konflikter om hur mervärdet ska fördelas. Ska det gå till aktieutdelningar, bonusar till chefer och större vinst i kvartalsrapporten eller ska det gå till högre löner, kortare arbetstid och en utbyggd välfärd?

Frågan om sex timmars arbetsdag är en strategiskt viktig fråga i kampen om mervärdet. De senaste decennierna har frågan om arbetstidsförkortning dock blivit mindre synlig. Idag fokuserar de flesta fackförbund på löneökningar. Givetvis är löneökningar för arbetare en bra sak, men vi ser strategiska svagheter med att enbart fokusera på detta. Värdet av en löneökning kan ätas upp av inflation, alltså att varor och tjänster blir dyrare att köpa. Löneökningen kan också bli mindre värd om värdet av den svenska kronan faller gentemot andra valutor, eftersom Sverige är beroende av import av väldigt många varor.

En arbetstidsförkortning kan inte tappa sitt värde på det sätt som en löneökning kan. De generella sänkningar av arbetstiden som har genomförts står fortfarande fast. Vi ser också att en arbetstidsförkortning skulle innebära stora och varaktiga förbättringar av hälsa och livskvalitet för de allra flesta. En arbetstidsförkortning visar oerhört tydligt på en av socialismens kärnor – rätten att bestämma över våra egna liv. Vårt mål är inte att få lite fler smulor av överklassens bord, vi vill bestämma över hela kakan.

Från högerens håll påstås ofta att det skulle vara omöjligt dyrt att korta arbetsdagen till sex timmar. Faktum är att produktiviteten, alltså värdet av vad en arbetare tillverkar på en timme, har fördubblats i Sverige sedan 1980. Alltså hade vi idag kunnat arbeta hälften så mycket som år 1980 och ändå tillverka lika mycket. Istället har den övervägande delen av produktivitetsökningen gått till ökade vinster – löneökningen har konsekvent varit betydligt lägre än produktivitetsökningen. Sverige är idag rikare än någonsin. Frågan är bara vad vi ska göra med överskottet. Vi menar att det ska tillfalla oss som arbetar, och att arbetstiden ska kortas.



Låglönejobb

Högern menar att om vi ger vissa utsatta grupper lägre löner så kommer företagen att vilja anställa dem. I själva verket anställer företag personer när de behöver för att utföra arbetsuppgiften, inte för att lönen är låg. Vi har tydligt sett att subventioneringen av ungas löner genom halverade arbetsgivaravgifter inte har lett till fler jobb. Svenska företag har aldrig gått bättre än vad de gör idag. Trots det har vi hög arbetslöshet. Sverige behöver öka efterfrågan på arbete som ska utföras, inte utbudet på billig arbetskraft. Lösningen på den rådande massarbetslösheten är inte lägre löner eller sämre villkor så som överklassen vill få det att låta.

Alliansen föreslog hösten 2017 att alla unga som inte klarat gymnasiet och alla nyanlända under de fem första åren skulle få 30 % lägre lön än lägsta lönen i kollektivavtalet, samt att företagen inte skulle behöva betala arbetsgivaravgifter. Detta är ett förslag som enbart handlar om att skapa högre vinster åt företagen och att dela upp arbetsmarknaden i ett a- och b-lag där grupper ställs mot varandra.

Högern vill skapa en arbetsmarknad där det är lagligt att betala lägre lön för människor med en annan hudfärg. Detta är ren rasism som vi måste peka ut från högersidan. Ung Vänster vill att alla ska ha löner som går att leva på oavsett vilken ålder eller hudfärg du har.



Delningsekonomi

Idag växer en ny marknad fram som kallas delningsekonomi, där människor kan betala varandra för små tjänster som att skjutsa någon (Uber) eller att ta med sig någons sopor (Tipptapp). Dessa appar och tjänster marknadsförs som att vi alla tjänar på att hjälpa varandra men i verkligheten innebär detta en ny form av daglöneri för de som livnär sig som Uberförare eller på att hämta folks sopor, då de inte har någon form av kollektivavtal eller skydds nät.

Vad är daglöneri? Förr i tiden så var inte arbetare anställda hos ett företag utan de gick till fabriken varje dag och på morgonen avgjordes det vilka som skulle få jobb. Detta gjorde arbetsköparna för att ställa arbetare mot varandra. Till exempel såg man till att de tävlade om vem som skulle ha minst lön. De arbetarna hade ingen garanterad inkomst och saknade trygghet och skydds nät. Daglöneri försvann när arbetarna kämpade till sig kollektivavtal som reglerade lönen och en bra anställningstrygghet som gjorde att de visste om de hade jobb eller inte. Daglöneri är något som tillhör historien men appar som Uber och Tipptapp öppnar upp för det moderna daglöneriet.

De som livnär sig på de nya apparna har inga garanterade arbetstimmar eller inkomst. Det finns inte heller något som reglerar deras arbetstid eller arbetsbelastning. Detta skapar en ny form av daglöneri som gör att man

börjar konkurrera med andra grupper om deras inkomster och på så sätt förstör sådana här appar arbetsvillkoren för även de arbetare som har kollektivavtal. Detta syns tydligast i taxi-branschen i Sverige där Uberförare konkurrerar med lägre löner och sämre villkor vilket på sikt kommer förstöra taxichaufförernas arbetsvillkor.

Ung Vänster vill att alla arbetare ska ha kollektivavtal, en tryggnanställning och tillgång till alla skydds nät. Alla den här typen av företag ska hållas ansvariga för de människor som använder apparna så att de kan utkrävas på skadestånd. Om exempelvis en Uberförare skulle skada sig så är företaget ansvarigt för dennes hälsa.



Bemanningsföretag

Fakta:

- Det finns idag 530 auktoriserade bemanningsföretag i Sverige.
- Branschen har 76 300 årsanställda.
- Branschen satte drygt 220 000 personer i jobb under 2016 via personaluthyrning, omställning och direkta rekryteringar.
- Av den sysselsatta befolkningen jobbar cirka 1,6 % i ett bemanningsföretag. (https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta)
- Mellan 1994 och 2008 ökade antalet bemanningsanställda med 1100 %.

Ett bemanningsföretag är ett företag som hyr ut personal till andra företag. Bemanningsbranschen bedriver i huvudsak tre typer av verksamhet: bemanning, dels i form av att hyra ut sina anställda till kundföretaget där kundföretaget står för arbetsledningen, dels i

form av att bemanna hela avdelningar åt kundföretaget där bemanningsföretaget står för arbetsledningen. Man ansvarar också för omställning vid behov av personalminskning hos kundföretaget då kundföretagets anställda omplaceras inom företaget eller inom andra företag. Den tredje och sista typen av verksamhet är rekrytering som innebär att bemanningsföretaget sköter hela rekryteringsprocessen åt kundföretaget. Företag som hyr ut specialiserad högre utbildad arbetskraft brukar kallas konsultföretag, men fungerar i praktiken ofta som bemanningsföretag

De två vanligaste officiella anledningarna som anges för varför de behövs är för att klara arbetstoppar och som vikarier. Arbetstoppar handlar om att arbetsbördan inte ser likadan ut varje dag utan varierar och därför behövs det mer personal vid olika tillfällen. Ett exempel är Södertäljes hamn som har olika mycket arbete beroende på hur många fartyg som lägger till och säger då att det behövs bemanningsföretag. Sjukvården är ett exempel där det behövs vikarier för personal som är sjuk. Då används bemanningsföretag för att kunna täcka de här behoven.

Det här är inga orimliga grejer i sig – vi kommer alltid behöva vikarier och möta behoven av arbetstoppar. Problemet är att det som i själva verket händer är att vanliga anställda ersätts med bemanningspersonal – inte för att täcka kortsiktiga behov utan för att skapa en mer flexibel arbetskraft. Vi hanterade alla dessa problem innan bemanningsföretagen existerade och vi avskaffade dem av en anledning en gång i tiden – för att de här företagen användes för att slå mot facklig organisering.

Ung Vänster vill förbjuda bemanningsföretag och det vill även de flesta fackförbund, förutom IF Metall. Detta för att vi ser att de

påverkar arbetares trygghet negativt. Personer som bråkar eller ställer krav kan enkelt förflyttas vilket skapar otrygghet. De delar upp arbetsplatsen i två olika lag som ställs emot varandra, genom att till exempel ställa olika krav på bemanningsanställda och de som är anställda på företaget. Bemanningsföretagen handlar bara om att maximera vinster, inte om att hjälpa folk att få ett jobb.



Feminism och arbete

Den största andelen av unga arbetstagare, sett till fördelning per bransch, arbetar inom vård och omsorg, handelsbranschen, med administration samt inom hotell- och restaurangnäringen. Inom privat detaljhandel är drygt 40 % av de anställda 26 år eller yngre. Inom hotell- och restaurangbranschen handlar det om drygt 50 %. Det är också branscher där andelen kvinnor och otrygga anställningar är bland de högsta.

Det är viktigt att lyfta upp de tydliga könsstrukturer som finns mellan män och kvinnors anställningstrygghet på svensk arbetsmarknad. Skillnaderna i anställningsformer är stor mellan män och kvinnor. Statistik från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) visar att nästan varannan oorganiserad arbetarkvinna är visstidsanställd (alla åldrar). För samma kategori män är siffran knappt 30 %. Av samtliga anställda är 19 % av kvinnorna respektive 15 % av männen visstidsanställda. Unga kvinnor är mest utsatta för otrygga anställningar. Ungas otrygga anställningsvillkor är också en faktor som kan bidra till att förklara problem med ökad psykisk ohälsa bland unga vuxna, och i synnerhet bland unga kvinnor.

Arbetsmarknaden ur ett feministiskt perspektiv

Kvinnors arbetsmarknad kännetecknas av otrygga anställningar, låga löner och en stressig och hård arbetsmiljö. I många kvinnodominerade yrkesgrupper slår man larm om att stressen och arbetsmiljön är ohållbar. Kvinnor utnyttjas i större utsträckning än män på arbetsmarknaden, ett tydligt exempel på hur könsmaktsordningen och kapitalismen samverkar och problem med osäkra anställningar, deltid och låg facklig anslutningsgrad är störst i kvinnodominerade branscher. Därför behövs en feministisk arbetsmarknadspolitik, som förstår att kvinnoförtrycket legitimerar ett hårdare utnyttjande av kvinnors arbetskraft och att könsroller och obetalt hemarbete också får stora konsekvenser för kvinnor som grupp på arbetsmarknaden.

Rätten till heltid, för jämställda löner

I debatten om jämställdhet på arbetsmarknaden får man ofta höra om löneskillnader mellan män och kvinnor. Kvinnor har i snitt 88 % av mäns löner (SCB 2018) och det har inte skett några stora förändringar de senaste 15 åren. Det är det vanliga måttet på löneskillnader, som visar månadslöner motsvarande heltid. Men eftersom många kvinnor arbetar deltid är måttet i viss mån missvisande, då det inte visar hur mycket pengar män och kvinnor faktiskt har. Enligt Sveriges Jämställdhetsbarometer 2017 tjänar kvinnor i arbetaryrken i snitt 18 486 kr/månad, män i arbetaryrken tjänar 24 831 kr/månad, kvinnor i tjänstemannayrken 31 004 kr/månad och män i tjänstemannayrken 40 352 kr/månad. Detta mått kallas av LO för faktisk månadslön.

Inkomstskillnaderna beror i viss mån på ren lönediskriminering, att kvinnor får lägre lön för samma arbete. Men i Sverige har vi också en extremt könssegregerad arbetsmarknad, där kvinnodominerade yrken värderas lägre än arbeten med många män. När köns-

dominansen inom ett visst yrke ändras (till exempel när många kvinnor började jobba som lärare), så ändras också yrkets status och lön. Dagens inkomstskillnaderna beror på många saker, men en av de största anledningarna är strukturella skillnader i anställningsgrad, då det gör att inkomstskillnaderna blir större än om det bara hade gällt lönen.

Deltidsarbete

Enligt LO så arbetade 53 % av LO-kvinnorna deltid, medan bara 17 % av männen gjorde det 2016 (LO, 2017). Den överlägset vanligaste angivna anledningen till deltidarbete är att heltidsjobb saknas. Högern vill ofta framställa det som att alla som arbetar deltid gör det av fri vilja, men endast 7 % av de LO-arbetare som jobbar deltid uppger att de gör det för att de inte vill arbeta heltid. Detta beror på att yrken som är kvinnodominerade systematiskt har sämre villkor och att arbetsköparna stärker sin position gentemot de anställda genom att inte erbjuda heltidsarbete. En annan orsak som nästan enbart arbetarkvinnor uppger är att deras arbete är för fysiskt och/eller psykiskt påfrestande för att klara av på heltid. Många blir sjuka och utmattade av att jobba heltid i en väldigt stressig miljö. I den frivilliga deltiden syns också vård av barn eller vuxen som en stor anledning. Att det är just kvinnor som går ner i arbetstid för att ta hand om nära och kära är ingenting förvånande – det går helt i linje med de förväntningar på kvinnor som kommer med könsmaktsordningen. Det innebär också att när samhället sviker och inte kan tillhandahålla vård av tillräckligt hög kvalitet så är det kvinnor som drabbas genom att få gå ner i arbetstid. Konsekvensen av klyftan i anställningsgrad är att kvinnor totalt sett har mycket lägre inkomster än män vilket gör att kvinnor också får lägre pensioner än män.

Kvinnors ofrivilliga deltidarbete är ett av de största hindren för en jämställd arbetsmarknad,

och sex timmars arbetsdag är vår lösning. Med sex timmars arbetsdag med bibehållen lön omvandlas deltid till heltid, och kvinnors löner ökar som konsekvens av detta.

En till lösning på den strukturella skillnaden i anställningsgrad som drivs av flera fackförbund är att lagstadga rätt till heltid. Ung Vänster ser detta som en fråga som är viktig att driva parallellt med kravet om sex timmars arbetsdag. En lagstadgad rätt till heltid hade varit ett stort framsteg från dagens ofrivilliga deltidarbete, men gör mindre nytta för de som inte kan arbeta heltid på grund av till exempel arbetsrelaterade förslitningsskador. Vi ser att kvinnodominerade yrken ofta har en allt för hög arbetsbelastning och avsaknad av hjälpmedel för att förebygga arbetsskador och att kvinnors arbetsskador ofta osynliggörs. Sex timmars arbetsdag är en viktig del i att förändra detta.

Delad föräldraförsäkring

En jämställd fördelning av föräldraledigheten är helt enkelt en av de viktigaste nycklarna till en jämställd arbetsmarknad. Analysen bygger på att kvinnor och män lever relativt jämställt före familjebildande. Men från och med att barn kommer in i bilden ökar skillnader i lön, arbetstid och karriär. Kvinnors arbetstid påverkas generellt av om de får barn, medan mäns arbetstid i allmänhet inte påverkas av det. Om män tog ut en större del av föräldraledigheten än i dag skulle det också kunna påverka den tid som kvinnor respektive män lägger på hushållsarbete och tid med barnen när de börjar förskolan och skolan. Det skulle även leda till att en mindre andel kvinnor går ner i arbetstid under barnåren, vilket ger positiva effekter på lön, karriär och pension. Individualiserad föräldraförsäkring är en reform som gör skillnad för alla kvinnor, inte bara de som har barn, eftersom den förändrar strukturer på arbetsmarknaden. Därför är individualiserad föräldraförsäkringen en av de mest effektiva feministiska reformer som kan göras idag.

Fakta:

- Kvinnor tar ut 3 av 4 föräldradagar.
- 13 % av familjerna delar idag lika på föräldraförsäkringen.
- Med dagens långsamma ökningstakt för mäns föräldraledighet kommer det att ta 80 år att uppnå ett jämställt uttag.
- Kvinnor med småbarn utför i genomsnitt 30 timmar obetalt hushålls- och omsorgsarbete i veckan. Motsvarande siffra för män med småbarn är 18 timmar.
- Par som fick sitt första barn är sjukskrivna i ungefär samma omfattning innan de blev föräldrar. Två år efter barnets födelse är mammornas genomsnittliga sjukfrånvaro nästan dubbelt så hög som pappornas.
- Kvinnors pension är i snitt 6 000 kronor lägre i månaden än mäns.
- Mer än varannan kvinna som går i pension har så låg pension att hon är berättigad till garantipension.
- 15 år efter att ett par skaffat sitt första barn så har deras skillnad i inkomst ökat med 35 %. Tre fjärdedelar av denna skillnad beror på att de har olika stort ansvar för familjen.



Facket och dess roll

I grund och botten är ett fackförbund en sammanslutning av arbetare som har kommit överens om vissa saker för att förhindra att företag utnyttjar arbetare genom att ställa dem mot varandra. De uppstod helt enkelt för att förhindra att de arbetare som ville ha löner som det gick att leva på, arbets-

förhållanden som var någorlunda drägliga och möjlighet till åtminstone lite fritid helt enkelt skulle avskedas och ersättas av andra. En strejk blir ju till exempel meningslös om ett företag helt enkelt bara kan avskeda de strejkande och ta in annan arbetskraft. Det är också skälet till att fackföreningar är mycket måna om att kunna organisera så många som möjligt.

Varje medlem i facket ställer genom sitt medlemskap upp på fackföreningens grundlag – det fackliga löftet – att aldrig någonsin arbeta till sämre lön eller villkor än de vi kommit överens om i föreningen. Det är därför angeläget att så många som möjligt är med i facket.

“Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin, under några omständigheter, arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovat varandra. Vi lovar varandra detta i den djupa insikten om att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav.”

Ung Vänster består av unga ur arbetarklassen. Vi är en heterogen grupp människor som har våra rötter i olika yrkesgrupper och därigenom tillgång till en stor bredd av fackliga erfarenheter och erfarenheter av arbetsplatskamp. Genom Ung Vänster möter många unga för första gången socialistiska och feministiska teorier och diverse kampmetoder som går att applicera på de kamper som vi är en del av. Arbetsplatskamp och facklig organisering är centralt i vår förståelse av hur samhället kan förändras till det bättre. Vi vet att makten över vårt liv, arbete och mervärdet vi skapar är grundbultar för en stark arbetarrörelse. Ung Vänster är en del av den fackliga rörelsen, men är inte en facklig organisation. Detta innebär att Ung Vänsters roll i den fackliga kampen har flera olika dimensioner och vi använder oss av olika taktiker och strategier för att å ena sidan öka medvetenheten kring fackliga frågor och å an-

dra sidan att tillsammans med andra vinna konkreta kamper.

Mer om detta kan läsas i *Strategin för fackliga samarbeten* som FS har antagit.



Avslutning

- Ung Vänster vill införa sex timmars arbetsdag för att förflytta makt från företagen till arbetarna och för att vi ska ha ett bättre liv.
- Ung Vänster vill avskaffa allmän visstidsanställning och korta ned provanställningstiden till en månad för att ungdomar förtjänar trygghet i arbetslivet.
- Ung Vänster vill införa rätten till heltid och ha en individualiserad föräldraförsäkring för att skapa en mer jämställd arbetsmarknad.



Frågor och svar

Vad vill ni göra för att minska arbetslösheten?

Det bästa sättet att bekämpa arbetslösheten är med en ekonomisk politik för full sysselsättning. Idag är inte att bekämpa arbetslösheten huvudprioritet för den ekonomiska politiken i Sverige, och det vill vi att den ska vara. Arbetslösheten i Sverige beror inte på att det inte skulle finnas tillräckligt med arbetsuppgifter som behöver utföras. Vi behöver fler lärare i skolan, fler sjuksköterskor och fler som jobbar i äldrevården. Det är också så att det finns flera problem som vi kommer att behöva åtgärda i framtiden. Vi måste göra klimatinvesteringar, som exempelvis bygga ut järnvägen så att fler transporter kan gå på tåg istället för på lastbilar. Vi behöver bygga fler lägenheter, så att man kan flytta hemifrån när man har gått ur gymnasiet. Detta är exempel på åtgärder som inte bara skulle lösa de här problemen utan också skapa jobb! Vi vill investera bort arbetslösheten och prioritera just investeringar framför skattesänkningar och subventioner för rika.

LAS är ju bara till för att hålla ungdomar utanför arbetsplatserna?

LAS finns för att begränsa arbetsgivarnas möjlighet att godtyckligt säga upp vem de vill. LAS diskriminerar inte unga, utan turordningsreglerna, alltså principen "sist in – först ut", är förhandlingsbara. Det betyder att arbetsgivarna kan komma överens med facket om att göra avsteg från dem om någon har kompetens som behövs för att företaget ska överleva. En undersökning från TCO, har visat att enbart 2,5 % av de arbetslösa ungdomar som är inskrivna på arbetsförmedlingen, har blivit uppsagda i situationer där turordningsreglerna kan ha använts. Unga omfattas i de allra flesta fall inte av turordningsreglerna i LAS därför att vi har otrygga anställningar, arbetsköparen behöver oftast bara sluta ringa.

Företag vågar inte anställa folk eftersom det är så svårt att sparka folk i Sverige.

Något sådant samband finns inte. Det finns inget samband mellan hög arbetslöshet och bra villkor. Under de senaste tjugo åren har reglerna om anställningstrygghet gjorts mer flexibel och ändå är arbetslösheten idag betydligt högre. Det är också så att ungdomar redan idag har det sämsta anställningsskyddet, eftersom det oftast är vi som är visstidsanställda, trots det är arbetslösheten bland ungdomar högre än bland andra grupper. Om någon missköter sig på jobbet är det klart att det finns möjlighet att avskeda personen. Det enda sättet att bekämpa arbetslösheten är med en ekonomisk politik för full sysselsättning

Är det inte bättre att ha ett jobb med lite lägre lön, än att vara arbetslös och inte ha någon lön alls?

Orsaken till att vi har arbetslöshet i Sverige handlar inte om att företagen går dåligt och inte har råd med löner. Företagen har aldrig gjort större vinster. Dessutom har kollektivavtalen har redan ingångslöner som är lägre än vad de med några års yrkeserfarenhet tjänar. Ungdomar är redan idag den åldersgruppen som tjänar minst, ändå har vi högst arbetslöshet. Det sambandet finns inte. Lika lön för lika arbete är det som gäller i Sverige. Lägre löner för ungdomar skapar inte mer jobb, bara tommare plånböcker och sämre liv. De enda som tjänar på det är överklassen.

Ni snackar en massa om att det är dåligt med visstidsanställningar, men är det inte bra att få in en fot?

Tyvärr fungerar det inte på det sättet, utan det är istället ganska ovanligt att en tillfällig anställning ger ett fast jobb inom rimlig tid, med undantag för provanställningar. Istället staplas otrygga anställningar på varandra och folk sägs upp när det är dags att erbjuda fast anställning. Det har under lång tid varit alldeles för enkelt för arbetsgivare att använda

sig av tidsbegränsade anställningar, istället för att ge fasta jobb. Idag lönar det sig för arbetsgivarna att bara erbjuda tidsbegränsade anställningar därför måste vi avskaffa allmän visstid.

Ni säger att ni vill skapa jobb, varför är ni då emot RUT-avdraget? Det har faktiskt skapat massa nya jobb!

Att avdrag för hushållsnära tjänster skulle ha skapat massa nya jobb är en lögn som sprids vidare av de som har intressen av att få RUT-avdraget att framstå som en lyckad reform. RUT-avdraget kostar ungefär fyra miljarder årligen, och vi tycker inte att våra skattepengar ska gå till att subventionera städning hos de rika – för det är faktiskt de som använder avdraget mest – utan istället borde vi använda skattepengarna till att anställa fler i hemtjänsten så att våra mormödrar och farmödrar kan få det städat hemma!

I Danmark har de inte LAS, utan flexicurity, vilket gör att de har lägre arbetslöshet!

Det är inte deras flexibla arbetsvillkor som ger låg arbetslöshet, det finns inget samband mellan låg arbetslöshet och dåliga arbetsvillkor. Flexicurity handlar om att skapa otrygga arbetsplatser med utbytbar arbetskraft för att underminera organisering.

Det går inte att säga upp folk i Sverige!

Det är rent påhitt och trams. Det är alldeles för lätt att säga upp anställda i Sverige. Otryggt anställda har knappt något anställningsskydd att tala om. Dessutom är det enkelt att säga upp om företag vill ändra om i produktionen. Uppsägning på grund av arbetsbrist betyder egentligen "upsägning på grund av av andra skäl än personliga skäl". Däremot får arbetsgivaren inte välja ut och säga upp vem som helst. Hälften av alla mellan 16-25 skulle kunna sägas upp idag och vara utan jobb om två veckor; det är inte för lätt att säga upp

arbetare idag.

Hur ska ni få råd att anställa alla de här ni vill anställa i offentlig sektor?

Bara de 140 miljarder som högern sänkte skatten för skulle räcka långt och skattepengar försvinner till privata vinster i välfärden. Den vinst som bara ett av välfärdsföretagen, Attendo Care gjorde i Sverige 2016 (649 miljoner) skulle räcka till att anställa över 2000 undersköterskor. Vi vill förbjuda vinsterna och höja skatterna för de som tjänar mest.

Det är inte staten som skapar jobb, det är företag.

Högern gav massiva skattesänkningar åt företagen under sina år vid makten, men ändå sitter vi med massarbetslöshet. Det som behövs är stora investeringar, till exempel i bostadsbyggande så att man både skapar jobb och gör något åt bostadsbristen. Att anställa fler inom välfärden skulle innebära att fler skulle ha råd att till exempel köpa skor eller gå och klippa sig, så det skulle både skapa jobb och höja kvaliteten i skola, vård och omsorg.

Arbetsförmedlingen lyckas inte förmedla jobb, därför borde man privatisera Arbetsförmedlingen.

Det är inte arbetsförmedlingens uppgift att skapa jobb, det måste politikerna göra genom satsningar. Däremot har Arbetsförmedlingen en viktig roll i att förmedla både jobb, praktikplatser och utbildningsplatser så att även de som är arbetslösa kan ägna sig åt något meningsfullt som också ger dem bättre möjligheter att få jobb. Idag är Arbetsförmedlingen helt överbelastad där anställda har för mycket att göra och inte kan hjälpa människor.

Skattesänkningar gör det mer lönsamt att arbeta.

Ja, för de som redan tjänar bra. För oss vanliga människor innebär skattesänkningar alltid

nedskärningar i vård och skola. Högerns myt om att arbetslösa är lata är felaktig och föraktfull, det vet alla som kommit i kontakt med arbetslösheten i verkligheten. Om man vill göra det lönsamt att arbeta borde man istället stärka fackföreningarna som är det bästa sättet att pressa upp vanliga människors löner.

Fackföreningar skapar bara kaos! De bryr sig inte om vanliga människor. Titta bara på situationen i Göteborgs hamn.

Fackföreningarna har varit helt nödvändiga för att vi ska ha de villkor och löner vi har idag. Varje dag kämpar de för säkra arbetsplatser och hjälpa arbetare som utnyttjas av sina arbetsgivare. I Göteborgs hamn handlar det om ett aggressiv företag som avskedar folk för Facebook-statusar och anställer dem veckan efter på sämre villkor. 98 % av de förlorade arbetstimmarna är beroende av företagets lockouter, inte fackets strejker.

Socialdemokraterna vill begränsa strejkrätten på grund av detta genom att bestämma att om det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen så gäller fredsplikt och då får man inte strejka. Konsekvensen skulle vara att arbetsköparna kan skriva kollektivavtal med så kallade gula fackföreningar för att förhindra majoritetsfacken från att ta till konfliktåtgärder. Socialdemokraterna springer näringslivets ärenden. Ung Vänster står upp för strejkrätten oavsett vad arbetsköparna tycker.



Ordlista

Arbetslöshet

Arbetslösheten är ett mått på hur stor andel av den totala arbetskraften i Sverige som just nu inte har ett arbete, men söker efter ett. Arbetslösheten är ett bra mått för att se hur många som inte kan hitta ett jobb just nu, men det är ett mått som inte räknar med t.ex. sjuka eller pensionärer, utan bara de som är arbetsföra och aktivt söker jobb.

LAS (Lagen om anställningsskydd)

Lagen reglerar bl.a. uppsägningstider, tidsbegränsade anställningar, hur besked om uppsägning ska skötas och vilka typer av uppsägningar som är giltiga. Lagen är tvingande, men kan inskränkas genom kollektivavtalskrivelser.

Sysselsättning

Sysselsättningsgraden är ett mått på hur stor andel av Sveriges befolkning som är sysselsatt med arbete eller studier. Vanligtvis räknar man med åldersgruppen 15-74 år. Sysselsättningsgraden är mycket lägre än vad man kan tro givet arbetslösheten – detta beror på att sysselsättningsgraden räknar med sjuka, pensionärer och arbetslösa som inte söker arbete.

Läs mer

(LO, 2016). Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad hämtas från [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sn_lo_tidsbegransade.pdf/\\$File/SN_LO_Tidsbegransade.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sn_lo_tidsbegransade.pdf/$File/SN_LO_Tidsbegransade.pdf)

(LO, 2017). Anställningsformer och arbetstider 2017 http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_

[arbetstider_2017_pdf/\\$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf](#)

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/>

<https://www.tco.se/globalassets/rapport-er/2016/vem-jobbar-overtid-och-hur-mycket.pdf>

