

TCOs ståndpunkter och arbete för Jämställdhet

Beslutad TCO-politik

Tre områden är den närmaste tiden centrala för yrkesgrupper inom TCO när det gäller jämställdhetsarbetet: Lönefrågan, arbetsvillkoren och livspusslet. Inom alla dessa områden måste det till förbättringar för att vi ska kunna flytta fram positionerna för jämställdhet i samhället.

TCOs mest prioriterade frågor inom jämställdhetspolitiken

1. Jämställd föräldraförsäkring
Öka mäns andel av det obetalda arbetet genom att åstadkomma en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten.
2. Felavlönade kvinnodominerade yrkesgrupper
Stora grupper av kvinnodominerade yrkesgrupper är idag felavlönade i förhållande till den utbildning, det ansvar och de krav som krävs i yrket.
3. Tuffa arbetsvillkor
På den könsuppdelade arbetsmarknaden utmärker sig kvinnodominerade branscher och sektorer i många fall med en mycket krävande arbetsmiljö. De befogenheter och resurser man förfogar över i yrket/ på arbetsplatsen motsvarar inte den belastning man åläggs att klara av.
4. Jämställdhet gynnar tillväxt i hela EU
TCO arbetar också för att sprida information om den svenska modellen som karaktäriseras av särbeskattning, väl utbyggd förskola och en generös föräldraförsäkring som är knuten till tidigare inkomst. Den är med ett i stort sett lika högt arbetskraftsdeltagande för kvinnor och män mycket konkurrenskraftig. Inte minst i internationella sammanhang lyfter vi aktivt fram detta för att påverka politiken inom EU.
5. Generella välfärdssystem gynnar jämställdhet
De svenska generella välfärdssystemen med inkomstrelaterade socialförsäkringar gynnar också arbetslinjen och ökar därigenom jämställdheten. Ett högt arbetskraftsdeltagande är grunden till ekonomisk självständighet.
6. Omsorg om barn på obekväma arbetstider
TCO har också specifikt arbetat för att kommuner ska åläggas skyldighet att erbjuda omsorg om barn på kvällar, nätter och helger för de föräldrar som har yrken som kräver att man jobbar dessa tider. Tydliga exempel på dessa grupper inom TCO är medlemmar i SYMF och Teaterförbundet.
7. Livspusslet
Livspusslet är ett pressat pusslande till följd av den tidsbrist som dagens yrkesarbetande känner som följd av ett alltmer krävande arbetsliv, i vilket det bland annat har blivit svårare att koppla bort jobbet utanför ordinarie arbetstid. Samtidigt som kraven i många fall har ökat även utanför arbetet, till exempel på vad som förväntas av oss i form av socialt umgänge, boendestandard eller kondition och som förälder, från förskola, skola och i form av närvaro vid barns aktiviteter.

Ytterligare TCO-frågor med stark bäring på jämställdhetspolitiken

8. Tidsbegränsade anställningar
9. Aktiva åtgärder i diskrimineringslagen/ lönekartläggningar och jämställdhetsplaner
10. Olika familjetypers skilda inkomstutveckling/ ensamstående föräldrars svaga inkomstutveckling

Pågående förändringar och de största utmaningarna för jämställdhetspolitiken Föräldraförsäkringen

Gällande föräldraförsäkringen hyser vi förhoppningar om att den förenklade jämställdhetsbonusen som träder i kraft från årsskiftet ska ge effekt i ett något mer jämställt uttag. Då kommer alla föräldrapar som delar lika att få en bonus om 3000 kronor skattefritt i månaden under 4,5 månader. Det sopar undan argumentet om att det är en fråga om att ha råd eller inte. TCO skulle dock hellre sett en modell där ersättningsnivån höjdes för de dagar man inte överlåter i försäkringen. Med en sådan modell utesluts inte heller ensamstående vårdnadshavare från möjligheten att få del av bonus, vilket TCO ser som mer rättvist, eftersom dessa föräldrar inte överlåter egna dagar på ett sätt som motverkar jämställdhet. Utöver detta vill TCO att man stegvis gör fler månader i försäkringen ”ej överlåtbara”. Redan idag är det genomsnittliga uttaget bland män tre månader, en bra bit över de två så kallade ”pappamånaderna”. Därför borde det inte vara särskilt kontroversiellt att ytterligare reservera först en månad, och sedan en till.

Ojämställda löner

I samband med att TCO-styrelsen antog TCOs jämställdhetspolitiska program ställde man sig bakom ”att regeringen samlar företrädare för politiska partier, arbetsgivare och fackliga organisationer i en kommission för jämställda löner, i syfte att föra en samlad diskussion i ett trepartssamtal om värderingsförändringar och de strukturella löneskillnaderna och hur dessa kan lösas” samt ”att Medlingsinstitutets instruktion ses över och omformuleras i syfte att uppnå jämställda löner”. Dessa är två för TCO nya ställningstaganden. Äldre ställningstaganden som TCO och förbunden arbetat för under flera år är:

- Att ett långsiktigt partsgemensamt arbete startas i syfte att utveckla fler karriärbefattningar och nya karriärvägar inom kvinnodominerade yrken och sektorer
- Att en satsning görs på studiefinansieringsmöjligheter för yrkesverksamma, för att vuxna ska kunna ”sadla om”, lämna yrkeskarriärer och jobb som stagnerat och ta nya kliv i arbetslivet.
- Att lagkravet på årliga lönekartläggningar återinförs, liksom kravet och skyldigheten att redovisa lönekartläggningar med analys och handlingsplan även för företag med mellan 10 – 25 anställda.
- Att lagens krav på aktiva åtgärder för jämställda löner görs semidispositiva, så att parterna stimuleras att själva utveckla arbetet med de aktiva åtgärderna för jämställda löner.

Utvecklingen av arbetet med jämställdhetsplaner och lönekartläggningar

TCOs medlemsförbund anser att den sammanslagna diskrimineringslagstiftningen med försvagade krav särskilt på lönekartläggningsområdet, har medfört att arbetet med aktiva

åtgärder såsom lönekartläggningar och jämställdhetsplaner har försvårats. Man menar att vi har fått en ordning som gör det enklare att diskriminera och strunta i mänskliga rättigheter. Den nya diskrimineringslagstiftningen innebar även att JämO gick upp i en ny stor myndighet, DO. TCO hyste som remissinstans farhågor att det kunde leda till att arbetet med jämställdhetsfrågorna kunde tappa fart, och dessvärre har det blivit så. Tillsynen av att lagkraven på de aktiva åtgärderna efterlevs har märkbart försämrats anser förbunden.

Livspusslet

TCO har tidigare lagt arbete på att etablera problemet. Nu ligger fokus istället på att gå vidare och diskutera möjliga lösningar. Med TCOs nya Jämställdhetspolitiska program framförs två förslag för att öka incitamenten att dela mer jämställt på möjligheten att gå ner i arbetstid innan barnen fyller åtta år genom föräldraledighetslagen. Det är ett nytt grepp som inte tagit plats på den jämställdhetspolitiska agendan på allvar.