



Facklig feminism

En facklig feminism

FACKLIG FEMINISM ÄR ETT SÄTT att se världen. Människors villkor bestäms inte bara av förhållanden i arbetslivet. Klasstillhörigheten kan inte ensam förklara att människors villkor är så olika. Ytterligare dimensioner måste till. Relationen till familjelivet och samhällets krav på kvinnors och mäns olika roller spelar också in. Kvinnor förutsätts ta huvudansvar för barnen och utföra obetalt arbete i hemmet. Det försvagar positionen i arbetslivet. Män å andra sidan förutsätts vara familjeförsörjare och familjesituationen ska inte få påverka arbetet. Samhället skiktas så också utifrån kön. Å ena sidan skiljs kvinnor och män åt i olika yrken, utbildningar och sektorer i samhället. Å andra sidan så värderas det män gör högre än det kvinnor gör.

Med denna utgångspunkt menar LO att jämställdhet och feminism inte går att hålla undan från höger – och vänsterskalan i politiken. Visst, ingen som bekänner sig till grundläggande demokratiska principer är mot jämställdhet, för kvinnomisshandel eller tycker att det är rätt och riktigt att kvinnor ska ha lägre lön bara för att de är kvinnor. Men om man söker orsaker till kvinnors sämre villkor och lösningar på problemen så präglas de av politisk färg. Svaren på frågorna om varför det ser ut som det gör och vad man ska göra åt det blir väldigt olika beroende på om de kommer från höger eller från vänster.

Den fackliga feminismen menar att relationen mellan kvinnor och män i grund och botten handlar om hur samhällets resurser är fördelade och hur arbetet organiseras. Det gäller också de som diskrimineras på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sin sexuella läggning. Bättre villkor i arbetslivet och förändring av ansvar för hem och barn handlar om att förändra samhället i grunden. Facklig feminism är därför inte en fråga om attityder. Det handlar om – som allt fackligt arbete – en kamp om resurserna.

Facket som kamporganisation – våra verktyg

OLIKA ORGANISATIONER HAR OLIKA fördelar och styrkor. LOs grundläggande uppgift är att se till att de som arbetar inte kan spelas ut mot varandra. Arbetslivet ska inte vara på arbetsgivarens villkor. Genom att förhandla tillsammans kan den som ensam inte har mycket att sätta emot, få en starkare position genom kollektivet. Då kan arbetsgivaren inte spela ut enskilda arbetstagare mot varandra. Det är själva idén med facket; att minska arbetskraftens utbytbarhet.

Det är också fackets utgångspunkt i det feministiska arbetet. För de fackliga organisationerna har två unika förutsättningar som ingen myndighet eller annan organisation har. Två verktyg som är mycket effektiva.

För det första så organiserar facket drygt 80 procent av arbetskraften. Starka fackliga rättigheter och organisationsfrihet gör att facket har möjligheten att förändra arbetslivet och styrka nog att kunna motverka dumpning av villkor. Det är avgörande för att kunna åstadkomma verklig jämställdhet mellan kvinnor och män.

För det andra så har LOs förbund cirka 175 000 förtroendevalda runt om på arbetsplatserna i Sverige. Det är på arbetsplatsen vi har vår bas med förtroendevalda och klubbar. Med facklig utbildning kan vi skapa förutsättningar för ett mycket effektivt lokalt arbete för att motverka diskriminering. Det är här det fackliga arbetet kan förändra vardagen för medlemmarna och det är här de allra flesta problem får en lösning i lokala förhandlingar.

I det feministiska arbetet kan vår fackliga styrka och vår organisation nå nästan alla yrkesarbetande i Sverige. Vi är övertygade om att starka fackliga organisationer är en förutsättning för ett jämställt samhälle.

Allt hänger ihop

UTGÅNGSPUNKTEN ÄR ALLTSÅ ATT både klasstillhörighet och kön spelar roll. Kvinnor och män förväntas ha olika positioner och ansvar i produktionen – arbetslivet – och i reproduktionen – familjelivet. Inom vissa områden är skillnaden i mäns och kvinnors villkor särskilt tydliga. Det är också inom dessa områden som en förändring skulle öka förutsättningarna för jämlikhet och jämställdhet.

- Det handlar om arbetslivet och dess villkor. Att ha en lön som man kan leva av, en arbetsmiljö och arbetstider som gör det möjligt att orka hela livet och som ger alla förutsättningar att vara familjeförsörjare och föräldrar på lika villkor.
- Det handlar om en familjepolitik som gör det möjligt att både arbeta och ha barn. Som gör att barn växer upp i miljöer som ger dem en förutsättning att formas som människor – inte som kön.
- Det handlar om våld mot kvinnor. Det mest brutala uttrycket för att vi lever i ett ojämnt samhälle.
- Och det handlar om representation – att kön inte ska spela roll för möjligheten att påverka den politiska dagordningen.

Allt detta hänger ihop. Kvinnors villkor i arbetslivet präglas av hur villkoren ser ut i familjelivet. Att kvinnor och män har olika ansvar för hem och barn präglar i sin tur arbetslivet. Alla människor måste också förhålla sig till föreställningar om kvinnors och mäns olikheter. En konservativ bild återskapas och förstärks genom sexualiserad reklam. Föreställningen om mäns rätt till kvinnors sexualitet tar sig sitt allra starkast uttryck i våld mot kvinnor. Detta återfinns även i form av sexuella trakasserier i arbetslivet. Det faktum att det kvinnor gör värderas lägre än det män gör bidrar till en ojämn maktfördelning i samhället. På så sätt hänger allt

ihop med utgångspunkt i det olika ansvar män och kvinnor förväntas ha och faktiskt får i arbetslivet och familjelivet.

Ordningen upprätthålls med förvånande styrka. Så fort ett framsteg sker för jämställdheten inom ett område, så kommer ett bakslag på ett annat. När kvinnor på allvar bryter in i arbetslivet och familjefrågor står i fokus för politiken, slår en pendel tillbaka. Vi sköljs över med konservativa bilder av vad en riktig man och en riktig kvinna är och gör. Det vittnar om att jämställdhet mellan kvinnor och män inte är en fråga om okunskap – det är en fråga om makt.

Arbetslivet

ARBETSLIVET ÄR GRUNDEN FÖR LOs arbete. Det är här basen finns för att tillvarata medlemmarnas intressen både nationellt och internationellt. Den position som vi har i arbetslivet präglar starkt villkoren för oss i alla delar av livet. Kvinnor har sämre villkor än män. Kvinnor med utländskt ursprung inom LO-yrken har det allra sämst. Ohälsan är också starkt klass- och könsrelaterad. Det är LO-kvinnor som i högst utsträckning lider av långvarig sjukdom. Även om kvinnors sysselsättning är hög internationellt sett, så har vi en mycket segregerad arbetsmarknad. Villkoren är olika beroende på om sektorn eller branschen är mansdominerad eller kvinnodominerad. Är den mansdominerad så är jobben i hög utsträckning heltid med tillsvidareanställningar. Lönerna är oftast högre än inom kvinnodominerade yrken med motsvarande krav i arbetet. Det handlar helt enkelt om jobb för en familjeförsörjare. Inom ett kvinnodominerat yrke eller bransch är arbetet istället organiserat utifrån deltid och visstid. Som om arbetet bara är ett komplement till den verkliga huvudsysslan – att ta hand om hem och barn.

Utifrån detta ser vi fyra huvudsakliga delar som är avgörande för jämställdheten i arbetslivet och som är nära knutna till varandra.

Trygghet i anställning

Kvinnor har otrygga anställningar i högre utsträckning än män. De allra mest otrygga anställningarna har dessutom ökat kraftigt. De som har i särklass mest otrygga anställningar är kvinnor med utländskt ursprung. Trygghet i anställningen är avgörande för ett jämställt arbetsliv. Utan en trygg anställning är det svårt att få en trygg livssituation, att utvecklas i arbetet och att påverka arbetets innehåll.

Rätt till heltid

Kvinnor är i betydligt högre utsträckning än män också ofrivilligt deltidsarbetande. Särskilt vanligt är det bland LO-kvinnor. Deltidsarbete är vanligast i de grupper som redan har de lägsta lönerna. Det innebär alltså att

många, trots arbete, inte har en lön att leva av. Utifrån ett livslångt perspektiv innebär det också att kvinnor får en lägre pension än män.

Jämställda löner

Om kvinnor får lägre löner än män på grund av sitt kön så har facket inte lyckats med sin uppgift. Vi vet att detta är ett faktum idag. Kvinnor får i vissa fall lägre lön än män vid jämförbart arbete på samma arbetsplats. Men kvinnors arbete värderas också lägre, vilket innebär att hela kvinno-dominerade yrken eller sektorer har lägre lön än mansdominerade yrken och sektorer.

Makten över arbetet

LOs kvinnor har den minsta friheten i arbetet. Det gäller bl a möjligheten att styra över sin arbetstid och sättet att utföra arbetet. Arbetet är organiserat på ett sätt som innebär att oregelbundna och obekväma arbetstider är mycket vanligt bland LO-kvinnor. De har dessutom ökat kraftigt. Från 25 procent 1980 till 45 procent år 2001.

Familjelivet

VEM SOM TAR ANSVAR FÖR barn och hem påverkar positionen i arbetslivet. I familjelivet är kvinnors och mäns uppdelning av arbetet oerhört tydligt. Föräldraförsäkringen delas långt ifrån lika. Kvinnor tar ut 83 procent och män 17 procent av dagarna. På så sätt blir kvinnor, på grund av sitt huvudansvar för familj och barn, i högre grad än män en reservarbetskraft som arbetsgivaren kan utnyttja. Kvinnor erbjuds ofta visstidsanställning eller deltid och lönerna är låga i många kvinnodominerade LO-yrken, det gör att många tvingas acceptera att bli inringda på extra timmar. Det blir på kort sikt billigt för arbetsgivaren och bemanningen kan hållas nere. Detta drabbar alla kvinnor oavsett om de har eller tänker skaffa barn. Arbetsgivaren räknar helt enkelt med att kvinnor är en arbetskraft som kommer att vara borta längre perioder från yrkeslivet än män och kan på så sätt diskriminera alla kvinnor.

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv måste därför familjepolitiken utformas som ett stöd att bryta den traditionella uppdelningen mellan kvinnor och män i familjelivet och i arbetslivet. Kvinnor har traditionellt inte bara haft huvudansvar för barn och hem utan också för omsorgen om de äldre i familjen. Det är därför viktigt att den gemensamma välfärden underlättar för kvinnor och män att på lika villkor både kunna ta hand om familjen och förvärvsarbeta. Politiken måste utformas så att arbetsgivaren aldrig i förväg ska kunna sortera bort eller ge kvinnor sämre villkor för att det är sannolikt att just de är hemma mer med barnen. En sådan politik skulle gynna både föräldrar och barn. Vi ser två huvudsakliga delar av familjepolitiken som avgörande: föräldraförsäkringen och barnomsorgen.

Inriktningen på en framtida utformning av föräldraförsäkringen bör vara att en tredjedel av föräldrapenningen ska vara vikt åt vardera föräldern och en sista tredjedel ska kunna fördelas mellan föräldrarna efter egna önskemål. Det är ett viktigt steg för att understödja ett mer jämställt föräldraskap. En sådan föräldraförsäkring skulle underlätta det fackliga arbetet för jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivarens incitament att särbehandla kvinnor på grund av deras huvudansvar för hem och barn skulle minska.

Maxtaxan ger barnfamiljer rätt till en tillgänglig och billig barnomsorg där föräldrarna känner sig trygga. Tidigare varierade kostnaderna kraftigt för barnfamiljer beroende på var i landet de bodde. Före maxtaxans införande drabbades också t ex deltidanställda kvinnor av marginaleffekter när de ville gå upp i arbetstid. Genom maxtaxan har det problemet i stort sett försvunnit.

Våld mot kvinnor

VÅLD MOT KVINNOR TAR SIG MÅNGA olika uttryck. Det handlar till exempel om våld i relationer, om handel med kvinnor men också om sexuella trakasserier i arbetslivet. En viktig insikt är att våld mot kvinnor, sexuella trakasserier eller könsstereotypa framställningar av kvinnor inte handlar om attityder eller okunskap utan om makt.

Ständigt påtvingas vi en bild av hur män och kvinnor ska vara. Det gör att människor hela tiden måste förhålla sig till att antingen passa in i normen eller bryta mot den och vara annorlunda. Det är inte helt enkelt att som enskild människa bryta sig loss från det som man förväntas vara. Kvinnors förväntade roll med barnafödande och ansvar för familjen har lett till en begränsning av kvinnors liv. Kvinnors och mäns sexualitet har ansetts vara olika beroende på kön, vilket har bidragit till en föreställning om mäns rätt till kvinnors sexualitet. En grund för våld mot kvinnor.

Möjlighet till insatser mot våld mot kvinnor får inte bero på om frivilliga insatser finns eller inte. Statlig garanti behövs för jourverksamhet i hela landet. Dessutom måste skyddet för misshandlade kvinnor stärkas i form av t ex ökad tillgång till skyddat boende.

Våldet mot kvinnor finns också i arbetslivet. Sexuella trakasserier handlar om att använda sexualitet och föreställningar om könets olikhet som ett maktspråk. Många arbetsorganisationer ger idag utrymme för att utöva sexuella trakasserier. Det handlar ofta om ensamarbete, kanske som att vara utsatt i arbetsgivarens hem. Om man ser på olika typer av sexuella trakasserier är LO-kvinnor utsatta för trakasserier av kunder, gäster och patienter i högre utsträckning än andra grupper. Det finns indikationer på att andelen kvinnor med utländsk bakgrund är stor i de yrkesgrupper som drabbas mest. Den som arbetar på en arbetsplats som domineras av det kön man inte tillhör, tycks också vara mer utsatt. Det gäller för både kvinnor och män. Den som utsätts är ofta i underläge. Det handlar om serviceyrken där kraven är stora på att ge god service och vara tillmötesgående. Det är viktigt att inte individualisera problemet för den som utsätts. Det är arbetsgivarens ansvar att organisera arbetet så att utrymme

för trakasserier inte förekommer. Det är viktigt att jämställdhetsplanen också omfattar åtgärder mot sexuella trakasserier.

Makt och inflytande

INFLYTANDE OCH MAKT HANDLAR OM ATT kunna påverka hela sitt liv; att kunna påverka politiken och ta förtroendeuppdrag i organisationer. Lika möjligheter att påverka är en grundläggande demokratifråga. Sverige är unikt ifråga om representation av kvinnor i politiken och i facket. Men vi har ännu inte nått en jämställd representation. Dessutom påverkas även representationerna av könsuppdelningen av samhället. Det finns en könsuppdelning i politiken som gör att män beslutar om vissa frågor och kvinnor om andra. Könsuppdelningen i arbetslivet gör också att kvinnor organiserar sig i vissa fackförbund och män i andra.

Det finns olika sätt att se på representation och inflytande. Det handlar inte om att män och kvinnor i grunden är olika och att det är viktigt med jämställd representation för att vi skulle bidra med olika saker. Nej, det handlar om att kvinnor, eller andra som inte tillhör normen, inte har haft samma möjlighet att få inflytande i politiken och facket. Att arbeta aktivt med strategier för att motverka sådana strukturer handlar om att ge lika villkor för alla att delta och få inflytande.

Det fackliga medlemskapet innebär inte bara att individen får mer trygghet och inflytande, utan också mer makt i en samhällelig bemärkelse. För att denna idé om makt och kollektiv styrka ska vara trovärdig krävs det att alla har lika möjlighet att påverka sitt förbund och LO som organisation. Det är medlemskapet som räknas oavsett kön, etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning. Detsamma gäller förtroendet för de politiska systemen. Om det finns misstanke om att vissa grupper eller kollektiv bara på grund av sin bakgrund eller tillhörighet inte får tillgång till inflytande, så riskerar det att misstänkliggöra hela det demokratiska systemet.

Vad ska göras?

Arbete

- Rätt till trygga anställningar på heltid.
- Bättre bemanning och ökad makt över arbetet och arbetstidens förläggning.
- Ökade löner i kvinnodominerade sektorer samt avtal för kartläggning och analys av ojämslällda löner på arbetsplatsen.

Familjelivet

- Tillgänglig och billig (maxtaxa) barnomsorg av hög kvalitet.
- Ökad individualisering av föräldraförsäkringen.
- Lokalt fackligt arbete med fokus på att se till att både kvinnors och mäns rättigheter som föräldrar tillgodoses.

Våld mot kvinnor

- Statlig garanti för jourverksamhet till utsatta kvinnor i hela landet.
- Stärkt skydd för misshandlade kvinnor.
- Handlingsplaner mot sexuella trakasserier i arbetslivet.
- Arbeta för att särskilt utsatta situationer där kvinnor utsätts för trakasserier i arbetslivet, så som ensamarbete, undviks.

Makt och inflytande

- Öka kvinnors representation inom alla områden – representationen ska spegla medlemskåren.
- Uppmuntra och utbilda fackligt förtroendevalda kvinnor att ta politiska uppdrag.
- Samordna insatser för att stödjande nätverk ska finnas för förtroendevalda kvinnor.

© Landsorganisationen i Sverige

Original: LOs informationsenhet

Tryck: LO-tryckeriet, Stockholm 2005

ISBN 91-566-2157-4

LO 05.03 300



Facklig feminism

För mer information kontakta Jenny Lindblad,
jenny.lindblad@lo.se.

Enheten för ekonomisk politik och
arbetstagares rättigheter.

www.lo.se

ISBN 91-566-2157-4