

Sammanfattning

Utgångspunkterna för rapporten

Sverige är ett land med en heterogen befolkning sammansatt av kvinnor och män, från olika samhällsklasser, med olika etniska bakgrunder, i alla åldrar, med olika sexuell läggning, utan eller med funktionshinder. Denna mångfald tas dock inte tillvara fullt ut i det svenska närings- och arbetslivet i dag. Många gånger är fortfarande den etniskt svenska tjänstemannen utan funktionshinder i rätt ålder norm i arbetslivet.

Utgångspunkten för Näringsdepartementets arbete med Mångfald i arbetslivet är att alla mänskliga resurser måste tas tillvara på arbetsmarknaden för att trygga den ekonomiska tillväxten och välfärden i samhället. Att alla – oavsett ursprung m.m – har samma möjligheter i arbetslivet är också en viktig rättvisefråga. Villkoren i arbetslivet bestämmer en stor del av varje människas livsvillkor i övrigt.

Arbetsmarknaden fram till år 2015

Under de närmaste 15 åren sker två tydliga förändringar i den svenska befolkningen. Medelåldern ökar och andelen personer med utländsk bakgrund fortsätter att växa. År 2015 kommer närmare två miljoner människor eller mer än var femte person i landet att vara 65 år eller äldre. År 2015 kommer mer än var fjärde person mellan 18 och 64 år i Sverige att ha utländsk bakgrund.¹

Sveriges befolkning kommer att bestå av en växande andel äldre. Befolkningen i yrkesverksam ålder kommer däremot att krympa. Även medelåldern bland personer i yrkesverksam ålder ökar.

¹ Att vara född utomlands eller att ha minst en förälder som är född utomlands.

Andelen personer över 55 år i arbetskraften ökar från drygt 14 procent i dag till drygt 17 procent år 2015. Arbetskraften väntas växa något fram till åren 2008-2010 men sedan kommer den att börja krympa. Män och kvinnor med utländsk bakgrund står för nästan hela nettoökningen av arbetskraften de närmaste 15 åren.

Nettoökningen av den svenska arbetskraften år 1999 till 2015

Tusen personer

	Arbetskraft 1999	Nettoökning 1999-2015
Totalt	4 298	+ 103
Män med svensk bakgrund	1 800	- 94
Kvinnor med svensk bakgrund	1 647	+ 13
Män med utländsk bakgrund	449	+ 126
Kvinnor med utländsk bakgrund	402	+ 59

Källa: Bilaga 1 DS 2000:69

Arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor kommer troligen bara att öka marginellt under de kommande 15 åren däremot kommer kvinnor troligen att fortsätta att öka sin arbetade tid i timmar medan mäns arbetade tid fortsätter att minska.

Om kvinnor, personer med utländsk bakgrund, personer med funktionshinder och äldre höjde sitt arbetskraftsdeltagande till genomsnittsnivån skulle arbetskraften öka med ytterligare 400 000 personer. Detta är teoretiskt exempel men visar att det finns en reserv av outnyttjad arbetskraft i befolkningen.

Hindren för mångfald

Kartläggningen av arbetsmarknaden i kapitel 3 visar att mångfalden inte tas tillvara i det svenska arbetslivet i dag. Det finns en tydlig könsuppdelning av arbetsmarknaden och ett mönster där män finns på fler ledande poster än kvinnor. Personer med utländsk bakgrund står oftare utanför arbetslivet och är överrepresenterade i underordnade arbeten. En stor andel äldre lämnar arbetslivet före den ordinarie pensionsåldern. Personer med funktionshinder har dubbelt så hög arbetslöshet som andra. Studier ger belägg för att homo- och bisexuella kan möta trakasserier på sina arbetsplatser.

Sociala faktorer

Den viktigaste orsaken till bristen på mångfald i arbetslivet bottenar i de sociala skillnaderna i samhället. Kvinnors lägre löner eller utrikes föddas osäkra ställning på arbetsmarknaden beror inte bara på bristande jämställdhet respektive integrationsproblem. De är också en följd av sociala skillnader i samhället.

Det finns ett samband mellan den grupp en människa tillhör och tillgången till kontakter som påverkar en persons ställning i arbetslivet. Personer med utländsk bakgrund saknar ofta de informella ingångar i arbetslivet som infödda svenskar har. Att flertalet av cheferna i arbetslivet är män med svensk bakgrund missgynnar troligen både kvinnor generellt och män med utländsk bakgrund.

En politik som kan ge en god uppväxtmiljö, utbildning och bättre villkor i arbetslivet för alla kommer att särskilt hjälpa alla som idag har en svagare ställning i arbetslivet.

Attityder

Nästan alla grupper som ingår i mångfaldsbegreppet möter i mer eller mindre utsträckning diskriminerande attityder i arbetslivet. Personer med utländsk bakgrund och homo- och bisexuella kan i vissa fall möta rent fientliga attityder från personer i sin omgivning enbart för att de finns. Även personer med vissa allvarliga funktionshinder kan råka ut för detta.

Andra blir inte angripna som personer men kan ibland få sin arbetsförmåga misstrodd. Att kvinnor traditionellt tagit nästan hela ansvaret för hem och familj hålls fortfarande emot dem i arbetslivet. Män kan på samma grunder bli ifrågasatta i arbetslivet när de vill ta ett större ansvar för sin familj eller när de vill arbeta inom omvårdande yrken. Att de flesta chefer i arbetslivet är män missgynnar troligen kvinnor vid chefstillsättningar.

Att de flesta personer som invandrat till Sverige har kommit från fattigare länder kan vara orsaken till generella – och ogrundade – påståenden om att personer med utländsk bakgrund oftast är sämre utbildade och mindre kompetenta i arbetslivet. Även personer med funktionshinder och äldre får ofta sin arbetsförmåga ifrågasatt enbart på grund av sina yttre egenskaper.

Utbildning

Utbildningens betydelse i arbetslivet växer hela tiden. Den formella utbildningsnivån höjs och det blir viktigare att ha aktuella kunskaper.

Utrikes födda har generellt inte lägre utbildning än svenskfödda. Men en person som just flyttat till Sverige har ofta inte de kunskaper denne behöver för att genast få en ställning i arbetslivet i sitt nya land. Det behövs vissa kunskaper i Svenska språket och lite kännedom om svenska förhållanden för att kunna arbeta här. Övergångstiden bör dock bli så kort som möjligt. En väl fungerande utbildning i svenska språket är en förutsättning.²

Könsmönstren på arbetsmarknaden är inte bara kvarleva av äldre generationers val. Även dagens unga män och kvinnor väljer i stor utsträckning utbildningar och yrken efter traditionella könsmönster. Det kommer därför troligen att ta tid innan könsmönstren försvinner från arbetsmarknaden.

Personer med funktionshinder har generellt kortare utbildning än andra, även när hänsyn tas till ålder. Fortfarande går relativt få personer med svårare funktionshinder vidare från gymnasium till högskola. Bristen på tillgänglighet i högskolorna är en förklaring. Även äldre har lägre utbildning än övriga men de kompenserar oftast detta med sin längre arbetslivserfarenhet. Men för äldre arbetslösa kan bristen på formell utbildning bli ett allvarligt problem. Det visar hur viktigt det är med vidareutbildning under hela arbetslivet.

Dålig tillgänglighet - brister i anpassning

Oförmåga att anpassa arbetsplatser eller arbetsuppgifter efter enskilda individer är allvarliga problem för personer med funktionshinder, men även för många äldre. Även kvinnor i vissa fysiska yrken kan riskera arbetsskador för att arbetsuppgifter och arbetsredskap är anpassade till mäns generellt större fysiska styrka. Dålig tillgänglighet i samhället i stort, t.ex. bristande handikappanpassning av kollektivtrafiken, kan hindra personer med funktionshinder från att fungera i arbetslivet.

² Se avsnitt 9.7.

Mångfald lönar sig

Arbetet för mångfald i arbetslivet handlar i första hand om allas lika värde. Men att låta den mångfald som finns i befolkningen också speglas överallt i arbetslivet är lönsamt både för den enskilde arbetsgivaren men också för samhället i stort.

Den arbetsföra befolkningen är brett sammansatt och kompetenta människor finns i alla delar av befolkningen. Det är god hushållning med resurserna att så många människor som möjligt kommer ifråga för alla sorters arbeten.

Diskriminering på en arbetsplats har ett ekonomiskt pris för arbetsgivare, förutom det mänskliga priset för de som drabbas. Det kan vara högre sjukfrånvaro, ökad personalomsättning eller dålig motivation att arbeta bland dem som utsätts för diskriminering.

Företag och organisationer vinner mer acceptans i samhället och agerar bättre tillsammans med sin omgivning om deras anställda speglar befolkningen i övrigt.

Forskning inom social psykologi och företagsekonomi ger ett klart empiriskt stöd för att brett sammansatta arbetsorganisation av personer med olika bakgrunder och erfarenheter i de flesta situationer är mer kreativa och nydanande än homogena organisationer.

Insatser för mångfald i Sverige och andra länder

Mångfalden på arbetsmarknaden hänger mycket samman med den situationen på arbetsmarknaden och hur de offentliga trygghetssystemen fungerar. En ekonomisk politik för full sysselsättning stärker särskilt ställningen för personer som har en svagare ställning på arbetsmarknaden. Utan föräldraförsäkringen och den offentligt finansierade barn- och äldreomsorgen skulle arbetsmarknaden vara mindre jämställd än den är i dag. Ett utbildningssystem och en arbetsmarknadspolitik som är anpassade till varje persons förutsättningar betyder mycket för alla människors möjligheter att etablera sig i arbetslivet.

Arbete för mångfald pågår på många arbetsplatser i Sverige och i andra industriländer, inom företag, bland offentliga arbetsgivare och organisationer. De svenska och internationella exempel som redovisas i kapitel 7 och 8 i denna rapport visar att arbetet för

mångfald pågår på många olika sätt och med många olika bevekelsegrunder. Erfarenheterna är blandade men övervägande positiva. Ett grundläggande motiv för de flesta arbetsgivare som arbetar med mångfaldsfrågor är dock att trygga den framtida personalförsörjningen. Där mångfaldsarbete drivs görs det för att det är på sikt troligt vara lönsamt för den enskilde arbetsgivaren.

Överväganden och förslag

Mångfaldsprojektet lämnar ett antal förslag till åtgärder för att främja mångfalden i arbetslivet. Förslagen är en blandning av större och mindre åtgärder och berör flera politikområden. Fokus ligger på åtgärder för att stärka skyddet mot diskriminering i arbetslivet. Staten bör även agera mer som ett föredöme för andra arbetsgivare genom att arbeta aktivt med mångfald bland sina anställda. Alla parter på arbetsmarknaden måste dock arbeta dock mer aktivt på detta område.

Stärka skyddet mot diskriminering

- Mekanismerna som ligger bakom diskriminering är likartade oavsett om den beror på kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder. En samlad lagstiftning som tydliggör allas lika värde kan bli ett effektivare skydd mot diskriminering. En utredning bör tillsättas för att överväga en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet. En eventuell sammanhållen diskrimineringslag bör omfatta förbud mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning samt *ålder*.
- Kommittén bör även utreda möjligheterna att slå samman de olika ombudsmännen till en samlad ombudsmannamyndighet.

Offentlig upphandling och offentliga bidrag

- Enbart statens offentliga upphandling uppgår till 100 miljarder kr om året. Klausuler mot diskriminering används vid offentlig upphandling i flera länder, bl.a. USA. De bör kunna spela en viktig roll i arbetet för lika rättigheter i

samhället. Regeringen bör ta ansvar för att de möjligheter att använda antidiskrimineringsklausuler i den offentliga upphandlingen som kan finnas verkligen utnyttjas.

- Offentliga medel ska inte gå till verksamheter där mänskliga rättigheter kränks, Regeringen bör låta utreda möjligheten att förknippa statliga stöd med krav på icke-diskriminering eller aktiva åtgärder för mångfald.

Staten som arbetsgivare

- Staten bör vara ett föredöme som arbetsgivare och arbeta ännu mer aktivt för mångfald bland sin personal än den gör idag. Verksförordningen ska snart ses över. Regeringen bör då överväga möjligheten att låta myndigheternas ansvar för att vidta aktiva åtgärder för att öka och ta tillvara mångfalden tydligt framgå av förordningen.

Åtgärder för övriga arbetslivet

- Regeringen bör ge den nya myndigheten Arbetsmiljöverket ett uppdrag att prioritera frågor som rör funktionshindrades arbetsmiljö.
- Arbetsförmedlingens personal har nyckelroll för att hjälpa människor med olika bakgrund in i – eller tillbaka till – arbetslivet. Arbetsmarknadsverket bör i utbildningen av sin personal integrera frågor om mångfald i arbetslivet och diskriminering.
- Alla som söker arbete ska ha rätt att vara inskrivna på arbetsförmedlingen. Bristande kunskaper i svenska ska inte vara ett skäl att ställas utan stöd från arbetsförmedlingen.
- Mångfald bland nya företagare är mycket viktigt. Det nya Verket för Näringslivsutveckling bör prioritera mångfalden bland nya företagare och bl.a. prioritera kvinnor, personer med utländsk bakgrund och äldre vid sina rådgivnings- och informationsinsatser.