



Sveriges jämställdhetsbarometer 2018

Tid, makt och pengar

Författare: Joa Bergold, Fanny Larsdotter och Ulrika Vedin
Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad



LO ger sedan 2014 ut rapporten Sveriges Jämställdhetsbarometer – Tid, makt och pengar.
Den kommer ut en gång om året, på våren.

Vid frågor om innehållet, ring Joa Bergold på telefon 08-796 25 33 eller Ulrika Vedin på telefon 08-796 28 24.
Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad

© Landsorganisationen i Sverige 2018

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO
Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2018
ISBN 978-91-566-3302-7
LO 18.03 1 000

Innehåll

1. Tid, makt och pengar: då, nu och framtiden	4
Då och nu	4
Framtiden	5
2. Villkoren i arbetslivet	7
Den grundläggande anknytningen till arbetet	7
Tidsbegränsade anställningsformer och orsaker till deltidarbete	8
Arbetstider – förläggning och inflytande	11
Makten över arbetets utförande	12
De fysiska och psykiska kraven i arbetet	14
Slutsatser villkoren i arbetslivet	18
3. De ekonomiska villkoren	19
Faktisk månadslön 2016	19
Faktiska månadslöner – relativa skillnader över tid	20
Slutsatser de ekonomiska villkoren	22
4. Föräldrars villkor i omsorg och arbetsliv	24
Föräldraförsäkringens syfte och övergripande om hur den används	24
Olika yrkesgruppers användning av föräldraförsäkringen	26
Föräldrar i arbetslivet	29
Barnomsorgens omfattning och betydelse	32
Slutsatser föräldrars villkor i omsorg och arbetsliv	33
5. Villkoren i hälsa	34
Slutsatser villkoren i hälsa	36
6. Tid, makt och pengar: slutsatser och policyförslag	37
Tiden	38
Makten	38
Pengarna	39
Referenser	40
Bilaga: Statistiken i Sveriges jämställdhetsbarometer 2018	42
Bilaga: Heltidslöner 2016 och utveckling 1997–2016	43

1. Tid, makt och pengar: då, nu och framtiden

Årets rapport *Tid, makt och pengar* är den femte i ordningen. I år gör vi en tillbakablick över utvecklingen de senaste 20 åren, 1997 till 2017, inom arbetslivet, omsorgsarbetet och ekonomin ur ett klass- och könsperspektiv. Vår utgångspunkt är som alltid att jämställdhet och jämlikhet måste gå hand i hand om kvinnors och mäns livsvillkor ska kunna närma sig varandra.

Då och nu

Ojämlikheten i Sverige har ökat sedan mitten av 1990-talet. Vissa grupper har tagit stora steg upp på inkomststegen medan de som även tidigare var ekonomiskt utsatta har fallit efter. Den ekonomiska standarden är lägst bland ensamstående mammor och utrikes födda (Prop. 2016/17:100). Orsakerna bakom den ökade ekonomiska ojämlikheten är flera. Dels handlar det om att toppen drar ifrån, att villkoren på arbetsmarknaden har blivit mer fragmentiserade och att trygghetsförsäkringarna vid arbetslöshet och sjukdom har försämrats (LO 2016b; Löfgren 2017; LO 2018b). Dels ser vi hur välfärdspolitikens omfördelade effekter har minskat, inte minst inom den ekonomiska familjepolitiken (Försäkringskassan 2017).

Förändringarna inom arbete och välfärd har ackompanjerats av en förändrad uppfattning av vad jämställdhet och feminism är. Under 1990-talet fick nyliberala logiker med fokus på individer, valfrihet och marknadens ”frigörande kraft” stort genomslag inom jämställdhetspolitiken. Det gjorde att frågor om ekonomisk fördelning och social rättvisa föll undan (Wottle & Blomberg 2011). Politiken kom att rikta sig till en resursstark medelklass snarare än till LO-kollektivet.

Just det har varit en viktig startpunkt för oss allt sedan den första jämställdhetsbarometern presenterades för fem år sedan (LO 2014): livspusslet, som mer än någon annan bild har fått prägla diskussionen om jämställdhet under 2000-talet, har saknat makt- och resursperspektiv. När jämställdhet förstås som en individuell valfrihetsfråga där kvinnor antas kunna uppnå jämställdhet, både privat och i arbetslivet, om de skaffar sig rätt information och gör de rätta valen, snävas vilka som omfattas av jämställdhetsnormer av.

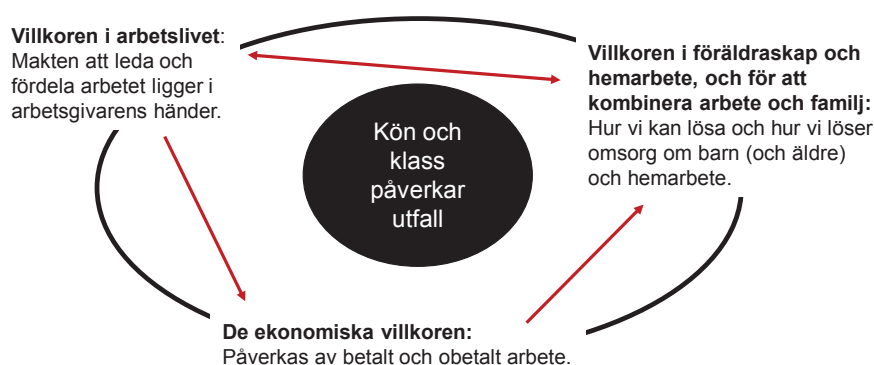
Hur jämställdhetspolitiken och feminismen ska definieras och vilka kvinnors och mäns förutsättningar och behov som ska räknas och tillgodoses, är en intressestrid som fortfarande är tydlig.

Vårt svar är att använda den fackliga feminismen som ledstjärna. Det fackliga uppdraget är att arbeta för goda villkor i arbetet och en lön som går att leva på, men med insikt i att individens villkor inte enbart bestäms av maktförhållanden i arbetslivet utan att ytterligare dimensioner måste till.

Den fackliga feminismen är, såsom vi definierar den, en grund för att åstadkomma förändring genom att ta utgångspunkt i att kön likväl som klass formar människors handlingsutrymme, i arbetslivet såväl som i familjelivet och omsorgsarbetet samt att dessa två arenor är tätt, tätt sammanbundna och påverkar varandra.

Genom den fackliga feminismen öppnas ett breddat sätt att se på och förstå världen. Avstampet är att över- och underordnande villkor i arbetslivet skapar skilda ekonomiska förutsättningar, som i sin tur påverkar en rad andra områden (se figuren på sida 2).

Villkoren inom centrala områden i livet påverkas av kön och klass



Den fackliga feminismen menar att samhällets maktrelationer i botten handlar om hur arbetet organiseras och hur resurser är fördelade. Facklig feminism är ett verktyg för att belysa villkoren och utarbeta strategier och konkreta åtgärder för en jämnare fördelning av tid, makt och pengar, med utgångspunkt främst i samspelet mellan klass och kön.

Framtiden

Det är ett stort problem att vår tids jämställdhetspolitiska strategier i så hög grad har kommit att utgöras av individuella lösningar på strukturellt formade mönster, eftersom dessa når ett mindre antal kvinnor (och män) med förhållandevis goda ekonomiska villkor. Det vi behöver är istället konkret politik för nya kollektiva och strategiska lösningar på komplexa strukturella problem. Det är vad som gör individens handlingsutrymme större och bredare.

Låga löner i kvinnodominerade yrken kan inte lösas genom att kvinnor väljer andra utbildningar och yrken som gör att de byter från kvinnodominerade till mansdominerade yrkesområden, i synnerhet inte när efterfrågan fram till 2035 är som störst på vård- och omsorgsutbildade på gymnasienivå (SCB 2017).¹ En jämn fördelning av omsorgs- och hemarbetet kan inte uppnås genom att kvinnor ska förutsättas välja "rätt man"; en man som redan är jämställd, när ojämställdheten återskapas genom normer som går utöver det vi som individer på egen hand kan klara att lösa. Det utbredda deltidsarbetet bland kvinnor i arbetaryrken kan inte fortsätta att uppfattas som ett resultat av kvinnornas egna val när det i hög grad beror på att arbetsgivare i kvinnodominerade sektorer strävar efter precisionsbemanning.

Fortsatt strukturomvandling och nya typer av arbetsorganisationer påverkar både anställningsförhållanden och makten över arbetet. Globala produktionskedjor påverkar vad som sker lokalt (nationellt och regionalt). Det kan bli svårare att ta sig in i och hålla sig kvar i arbetslivet på schyssta villkor. Det finns risk för ett växande prekariat och stora grupper som permanent står utanför trygga anställningar med god arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2014).

Den generella välfärden kräver att tillräckligt många arbetar, att de arbetade timmarna är många och lönerna höga, i meningen normala för svensk arbetsmarknad. Vi förväntas arbeta längre upp i åldrarna samtidigt som många yrken och arbetsuppgifter kommer att omvandlas och kanske försvinna, och ersättas med andra. För stora grupper brister hälsan och det är långt kvar till ett hållbart arbetsliv (Prop. 2016/17:50). För att klara omställning utan tryck på än mer ojämlikhet och marginalisering behövs en klass- och könsmedveten analys, åtföljt av konkret handling.

Det finns en mängd utmaningar för framtidens arbetsliv som måste hanteras för att ojämlikheten och därmed ojämställdheten inte ska öka ytterligare. För att dessutom minska de klass- och könsbaserade klyftorna krävs än mer. Det går inte att undersöka eller förstå kvinnors och mäns livsvillkor och än mindre hitta de strategier och lösningar som innebär reella

¹ SCBs prognos visar att det kommer att saknas nästan 145 000 med gymnasieutbildning inom vård och omsorg till 2035 (SCB 2017).

möjligheter att skapa jämlika villkor i och utanför arbetet utan att ta tid, makt och pengar i beaktande samtidigt. Just därför måste det till klassmedvetenhet i frågor om arbete och familj.

I årets rapport belyser vi särskilt villkoren i arbetslivet de senaste tjugo åren. Syftet är att ge en fördjupad bild av hur materiella villkor och maktresurser för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken har utvecklats. Om skillnaderna har ökat eller minskat. Därutöver belyser vi de ekonomiska villkoren ur klass- och könspektiv och föräldrars arbets- och omsorgsvillkor. Årets rapport innehåller även en genomgång av villkoren i hälsa bland kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Rapporten avslutas som vanligt med slutsatser och policyförslag.

Den viktigaste frågan är som alltid: har alla samma makt att forma samhället och sitt eget liv?

2. Villkoren i arbetslivet

Villkoren i arbetslivet har en stor inverkan på hur vi har det i livet i stort. Arbetet påverkar människors ekonomiska villkor, men även hur omsorgs- och hemarbete fördelas mellan kvinnor och män. Därför spelar villkoren i vårt arbetsliv även en central roll för hur (o)jämlighet mellan kvinnor och män skapas och upprätthålls.

Beskrivningar av jämställdheten i arbetslivet tenderar ofta att osynliggöra klassdimensionen i de förhållanden som analyseras. Det innebär att skillnaderna mellan kvinnor och män ofta framträder tydligt, medan skillnaderna mellan olika grupper av kvinnor och män döljs. Sveriges jämställdhetsbarometer belyser därför genomgående villkoren i arbetslivet för kvinnor och män inom arbetar- och tjänstemannayrken.

Villkoren i arbetslivet struktureras dessutom i hög grad av maktförhållanden. Arbetsgivare har en överordnad position i förhållande till arbetstagare genom sin rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsmarknaden utgör därigenom en arena där skillnader i arbetsvillkor mellan olika grupper av arbetstagare (åter)skapas. Dessa skillnader har en nära koppling till såväl klass som kön.

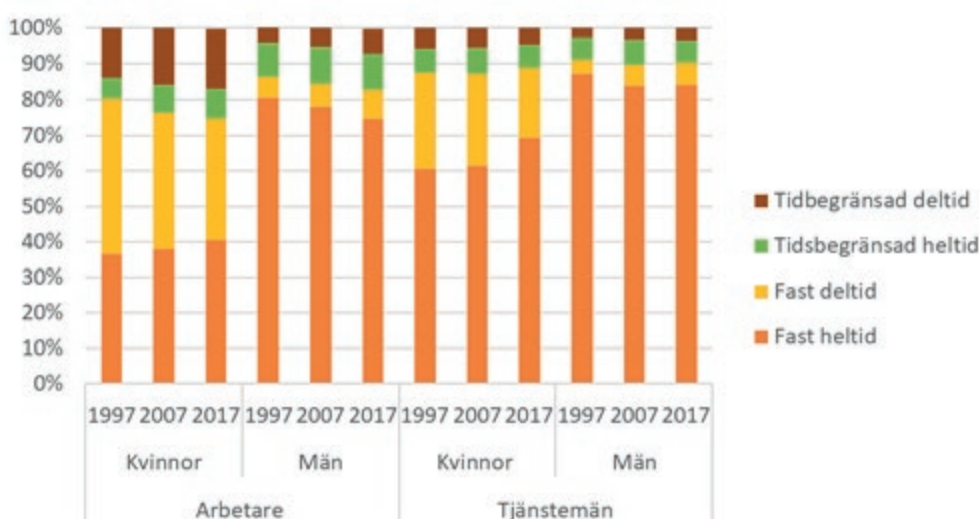
Den grundläggande anknypningen till arbetet

De allra flesta måste lönearbete för att försörja sig. Den grundläggande anknypningen till arbetet är ofta avgörande för människors möjlighet att ha kontroll över och makt att forma sitt liv. Att veta att anställningen är tillsvidare och att arbetstiden är så pass lång att den ger tillräckligt i plånboken för att klara normala levnadskostnader är fundament varpå många andra livsvillkor vilar. Detsamma gäller även möjligheten att kunna kombinera arbete och familj.

LOs utgångspunkt är därför att trygga anställningar är tillsvidare (fast) och på heltid. Tillgången på tillsvidareanställningar och heltidsarbete varierar dock stort beroende på om du är kvinna eller man, och huruvida du jobbar inom arbetar- eller tjänstemannayrken.

Diagram 2.1 Anställningsformer och arbetstider

Andel (%)



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal respektive år.

Mellan 1997 och 2017 har andelen arbetarkvinnor som har fasta heltidsanställningar ökat med 5 procentenheter, från 36 till 41 procent. Den ökning som har skett har varit liten och gradvis. För arbetarkvinnorna har det också skett en minskning av fasta deltider. Detta har skett parallellt med att de tidsbegränsade anställningarna har ökat.

Under samma period har andelen arbetarmän med fasta heltider minskat med 6 procentenheter. 2017 har 75 procent av arbetarmännen en fast heltidsanställning medan andelen var 81 procent 1997. Även för arbetarmän har det skett en ökning av tidsbegränsade anställningar.

För kvinnor i tjänstemannayrken har de fasta heltiderna ökat markant, med 9 procentenheter mellan 2007 och 2017. Mellan 1997 och 2007 hände inte mycket, de fasta heltiderna låg på 60 respektive 61 procent. Till 2017 är dock 69 procent av tjänstemannakvinnorna fast heltidsanställda.

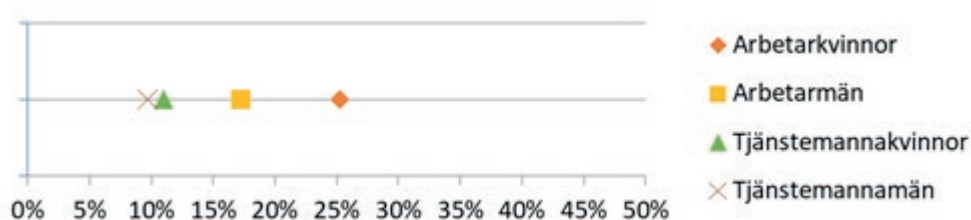
Män i tjänstemannayrken har den stabilaste positionen som anställda under tidsperioden 1997 till 2017 sett till fasta heltider: 87 procent hade det anställningsförhållandet 1997 jämfört med 84 procent 2017.

Tidsbegränsade anställningsformer och orsaker till deltidsarbete

De som inte har tillsvidareanställningar har istället olika typer av tidsbegränsade anställningar. Dessa kan vara mer eller mindre otrygga till sin karaktär.

Diagram 2.2 Har tidsbegränsad anställning 2017

Andel (%)



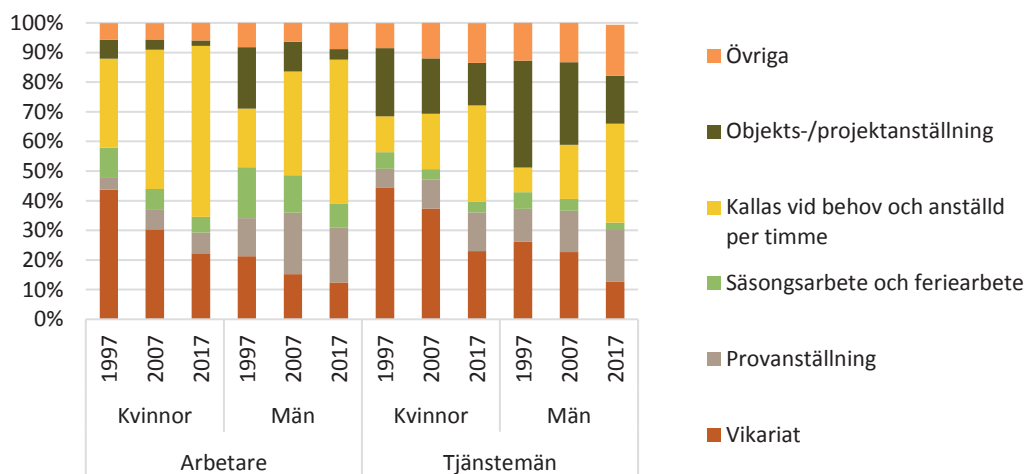
Källa: SCB/AKU, årsmedeltal.

I SCB-statistiken är det få av de tidsbegränsat anställda som uttryckligen säger att de har en allmän visstidsanställning (AVA). Däremot är det vanligt att tidsbegränsade anställningar, särskilt i arbetaryrken, beskrivs som behovs- och timanställningar. Dessa typer av anställningsformer är till sin karaktär som allmänna visstider då de bygger på att korta anställningar staplas på varandra utan något fast åtagande från arbetsgivares sida.

I synnerhet för arbetarkvinnor är det vanligt att ha en tidsbegränsad anställning. De uppgår 2017 sammanlagt till 25 procent av samtliga anställda arbetarkvinnor. Motsvarande siffra för män i arbetaryrken är 17 procent.

Diagram 2.3 Typ av tidsbegränsad anställning

Andel (%) av tidsbegränsat anställda

Källa: SCB/AKU, årsmedeltal respektive år.²

De otruggaste anställningarna, vid behov, anställd per timme och allmän visstid, är de som har ökat mest de senaste 20 åren. 2017 hade 58 procent av de tidsbegränsat anställda arbetarkvinnorna en sådan anställning, vilket är en ökning med 28 procentenheter sedan 1997. Motsvarande ökning för män i arbetaryrken är från 20 till 49 procent. Andelen har också ökat i tjänstemannayrken om än inte lika markant. Kategorin för vid behov, anställd per timme och visstid har dock utökats med ytterligare svarsalternativ mellan 1997–2017 (se fotnot 2).

Vikariat är vanligare bland kvinnor än män, dock har andelen med vikariat minskat ganska drastiskt de senaste 20 åren. 22 procent av de arbetarkvinnor som har en tidsbegränsad anställning har ett vikariat (2017), motsvarande andel för män i tjänstemannayrken är 13 procent. Andelen som anger att de har ett säsongs-/feriearbete eller objekts-/projektanställning har också minskat i alla arbetstagargrupper de senaste 20 åren.

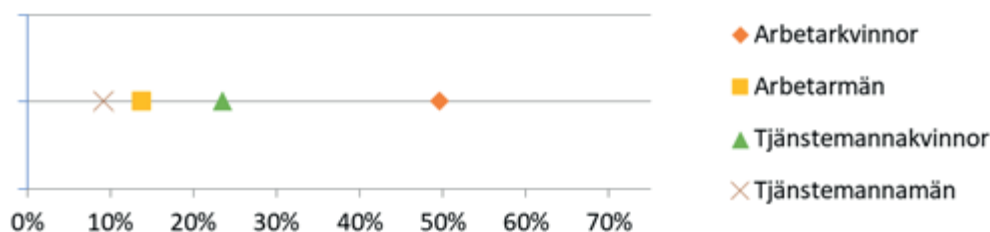
Provanställning kan endast användas om syftet är att den ska övergå i en tillsvidareanställning. Det är över lag ovanligt med anställningar på prov på svensk arbetsmarknad (se diagrammet 2.3 ovan) även om andelen i de flesta grupper har ökat något.

Avsevärt fler kvinnor än män arbetar deltid. Av kvinnor i arbetaryrken arbetar hälften deltid. Motsvarande andel för tjänstemannakvinnor är ungefär en fjärdedel.

² Eftersom svarsalternativen har ändrats och utökats genom åren ska diagrammet tolkas med viss försiktighet. I kategorin "Kallas vid behov och anställd per timme" ingår 1997 enbart kategorin "kallas vid behov", 2007 ingår även de som angett "Anställd per timme med överenskommet schema för viss tid" och 2017 ingår även "Allmän visstid" i samma kategori. Objekts- och projektanställning är egentligen en del av allmän visstid men säredovisas på grund av skillnader mellan arbetare och tjänstemän.

Diagram 2.4 Arbetar deltid 2017

Andel (%)

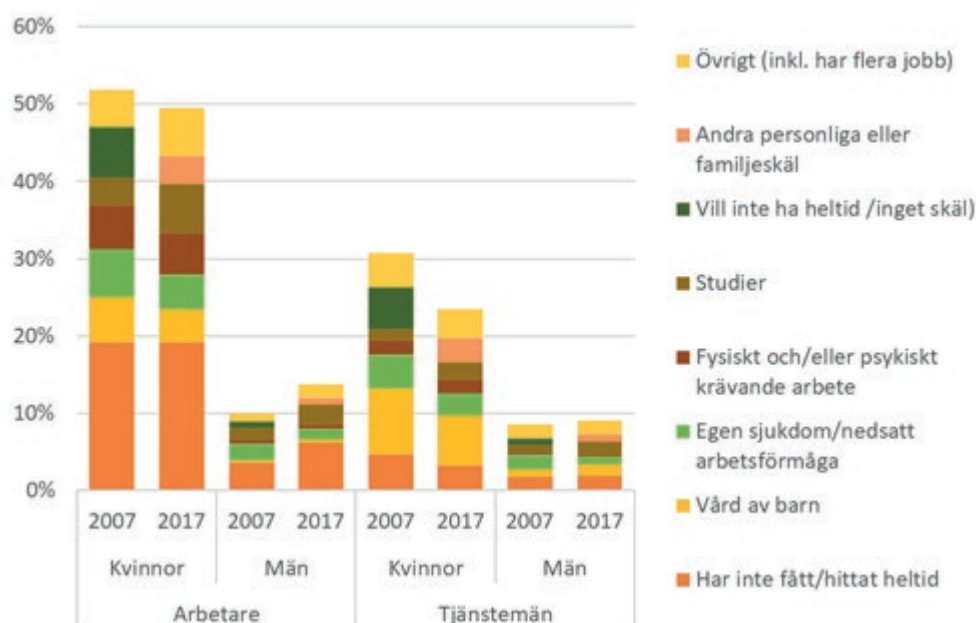


Källa: SCB/AKU, årsmedeltal.

Orsakerna bakom deltidarbetet visar att flera maktförhållanden samverkar. Det är särskilt viktigt att skilja på förhållanden som är knutna till arbetets organisering och i första hand styrs av arbetsgivares preferenser, och förhållanden som är knutna till att mammor och pappor tar olika mycket ansvar för omsorgs- och hemarbete.

Diagram 2.5 Deltid utifrån orsak

Andel (%) av alla anställda och per orsak



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal respektive år.

Den enskilt största orsaken till att både kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är det att det inte har gått att få eller hitta ett heltidsarbete. Detta förhållande har över tid varit konstant för arbetarkvinnor medan andelen ökat för män i arbetaryrken. Framför allt är det i kvinnodominerade arbetaryrken som arbetet i hög grad organiseras i form av deltider och gör det jämförelsevis svårt att få heltid (LO 2016a; LO 2017a).

En orsak till deltidarbete som nästan enbart arbetarkvinnor uppger, är att arbetet upplevs som alltför fysiskt och/eller psykiskt krävande för att orka arbeta heltid. Lösningarna för att komma tillrätta med en stor del av just arbetarkvinnors deltidarbete måste därmed sökas i arbetsorganisationens utformning. Dels behöver kvinnor ges möjlighet att få heltidsarbeten, dels behöver arbetet organiseras så att det blir möjligt att orka arbeta heltid.

Det finns ytterligare orsaker till deltidsarbete, bland annat studier och att den egna hälsan sviktar. Också det senare är vanligare bland arbetarkvinnor än andra. Ett fåtal arbetar också deltid för att man inte vill arbeta heltid.

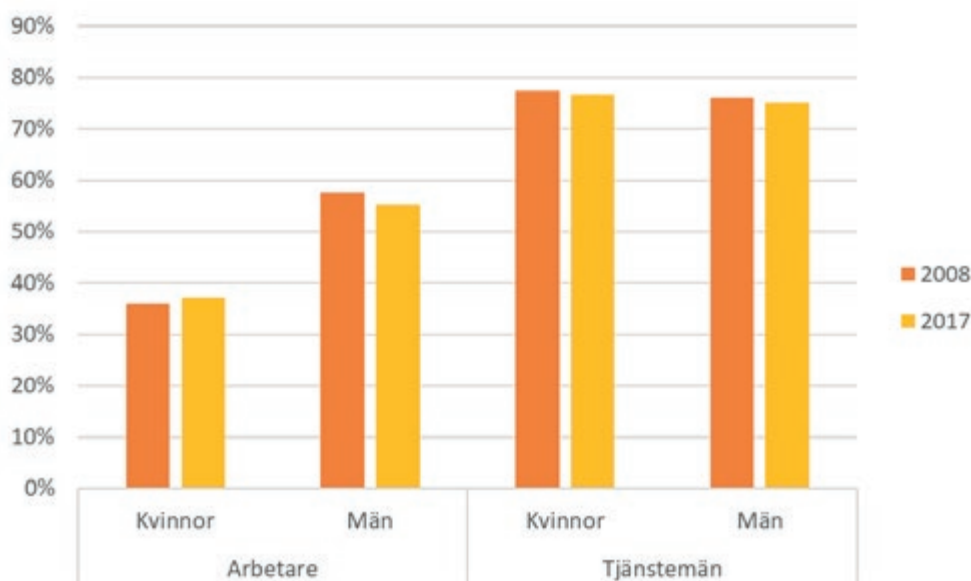
De mönster som finns i fråga om otrygga anställningar, både tidsbegränsade och deltider, visar att det finns systematiska och strukturella skillnader mellan kvinnor och män och arbetare och tjänstemän. För att råda bot på bristen på tillsvidareanställningar på heltid behövs i grunden åtgärder på det strukturella planet. Det krävs bland annat hög facklig organisering och ett politiskt ramverk som både stärker individen och möjliggör trygga anställningar oavsett kön och klass.

Arbetstider – förläggning och inflytande

När det gäller hur arbetstiderna är förlagda är det framför allt klasskillnader som blir tydliga. 2017 arbetade 63 procent av arbetarkvinnorna och 45 procent av arbetarmännen en del eller till och med hela sin arbetstid utanför kontorstid. Över 70 procent av tjänstemännen, både kvinnorna och männen, uppger däremot att de enbart arbetar dagtid på vardagar. Därmed är det också relativt få som uppger att arbetet är förlagt till andra tider. Över tid³ har det bara skett marginella förändringar nedåt av andelen som enbart arbetar dagtid på vardagar.

Diagram 2.6 Arbetar enbart dagtid (06–18) på vardagar

Andel (%)



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal respektive år.

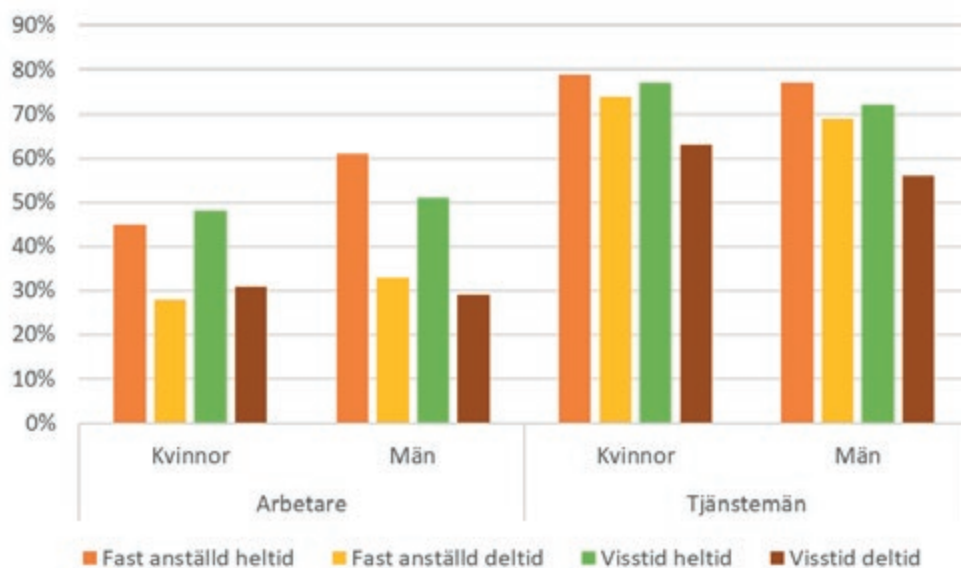
Sedan tidigare vet vi också att arbetarkvinnor är de som i störst utsträckning arbetar med delade turer, i skift, på helgen och på kvällstid (LO 2017c).

Deltidsarbetande arbetare, fast såväl som tidsbegränsat anställda, är de som i allra lägst utsträckning arbetar enbart dagtid på vardagar. Ungefär hälften av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid, alltså är det mycket få av dessa som enbart arbetar på vardagar inom tidsspannet 06 till 18. Samtidigt finns en uppfattning om att kvinnor i arbetaryrken väljer att arbeta deltid på grund av att det underlättar kombinationen av arbete och familj. Det är helt klart en felaktig uppfattning.

³ Från 2008 ställs frågan om arbetstidens förläggning till alla anställda genom SCB/AKU. Över tid avser här därför mellan 2008 och 2017.

Diagram 2.7 Arbetar enbart dagtid (06–18) på vardagar

Efter anställningsform och arbetstid 2017. Andel (%)



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal.

En annan klassmarkör kopplad till arbetstiden är om arbetstiden går att påverka. Där vet vi också sedan tidigare att skillnaderna är stora mellan arbetare å ena sidan och tjänstemän å den andra. Bland arbetare är det en majoritet som i allmänhet inte kan påverka arbetstiden. Det motsatta gäller bland tjänstemän, där en majoritet har flextid eller relativt fria arbetstider (LO 2017c).

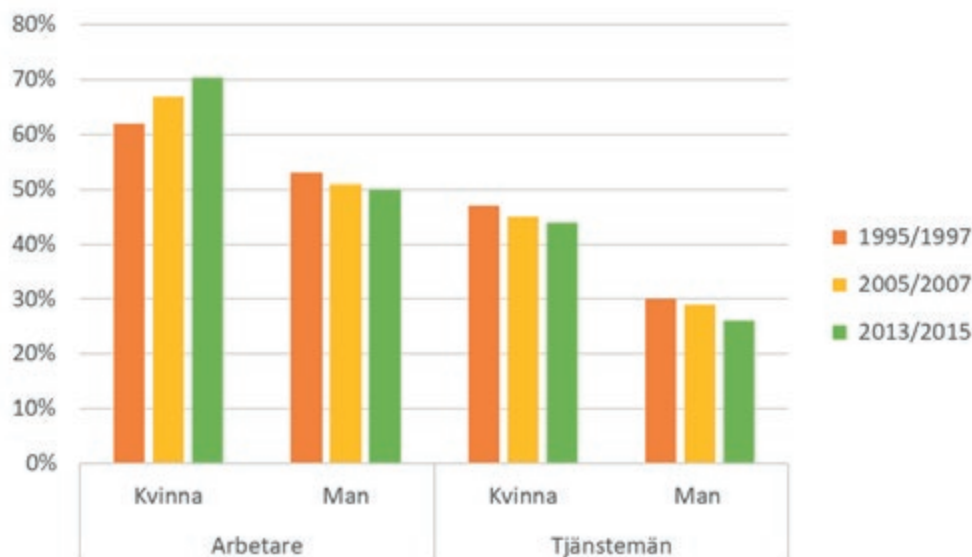
Makten över arbetets utförande

Makt, inflytande och kontroll över arbetet, vad som ska göras samt när och i vilken takt, varierar stort på svensk arbetsmarknad. I detta avsnitt använder vi två arbetsmiljöfaktorer för att beskriva anställdas kontroll över arbetets utförande: i vilken grad den enskilde kan bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras samt i vilken grad den enskilde kan bestämma sin egen arbetstakt.

Den första aspekten, att kunna bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras (diagram 2.8) visar en tydlig klass- och könstrappa, där skillnaderna är mycket stora mellan kvinnor i arbetaryrken och män i tjänstemannaryrken. Arbetarkvinnor har i högst grad svarat att de för det mesta inte/aldrig kan vara med och bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Skillnaden mellan arbetarmän och tjänstemannakvinnor är i detta fall begränsad. Det som förenar särskilt kvinnorna är att arbetet i hög grad innebär kontakter med andra, som patienter, boende, elever, kunder och klienter.

Diagram 2.8 Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras

Andel (%)

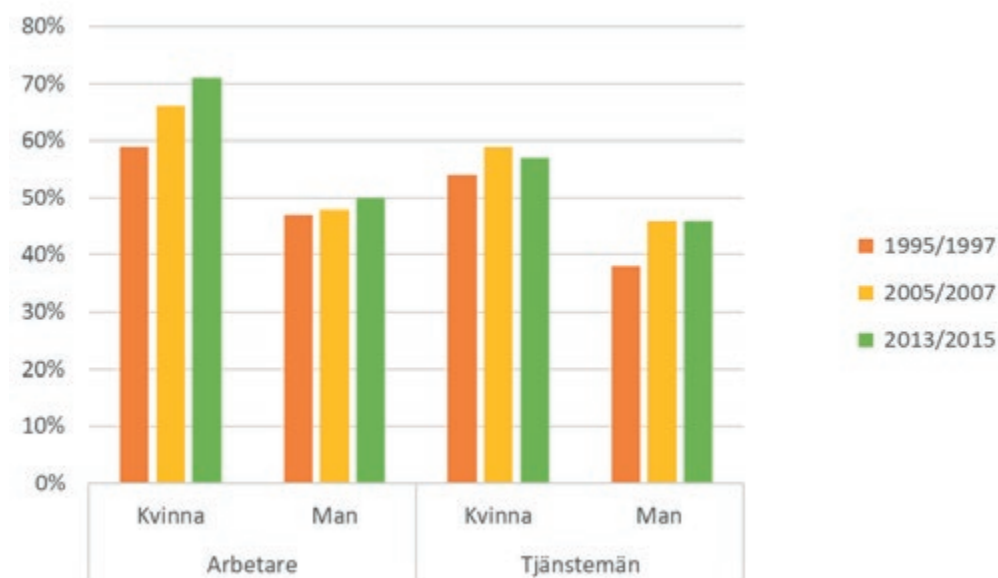


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal respektive år.

Sedan 1995/1997 har andelen arbetarkvinnor som uppger att de inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras, ökat från 62 till 71 procent. För alla övriga arbetstagargrupper har andelen som uppger detsamma minskat, vilket tyder på att dessa grupper snarare fått en större kontroll över sitt arbete. De som i minst utsträckning uppger att de inte/aldrig kan bestämma över när arbetsuppgifter ska göras är manliga tjänstemän, vars andel 2013/2015 uppgår till 26 procent.

Sedan början av 1990-talet gäller att makten att påverka arbetstakten har minskat på arbetsmarknaden (Arbetsmiljöverket 2016a). Det är ett tecken på hög arbetsbelastning och det är utbreddt att som mest halva arbetstiden kunna bestämma sin egen arbetstakt (se diagram 2.9). Återigen sticker arbetarkvinnor ut negativt, men även för övriga grupper är det höga andelar som rapporterar förhållandevis stor brist på inflytande över arbetstakten.

Diagram 2.9 Kan som mest halva tiden själv bestämma arbetstakten
Andel (%)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal respektive år.

Arbetarkvinnor är de som i störst utsträckning inte själva kan bestämma över sin arbetstakt. Andelen har ökat från 59 till 71 procent sedan 1995/1997 till 2013/2015. För övriga grupper på arbetsmarknaden har det inte skett lika stora förändringar över tid. För arbetarmän har andelen ökat med ett par procentenheter till 50 procent 2013/2015 medan andelen för kvinnor i tjänstemannayrken minskat något sedan 2005/2007 till 57 procent 2013/2015.

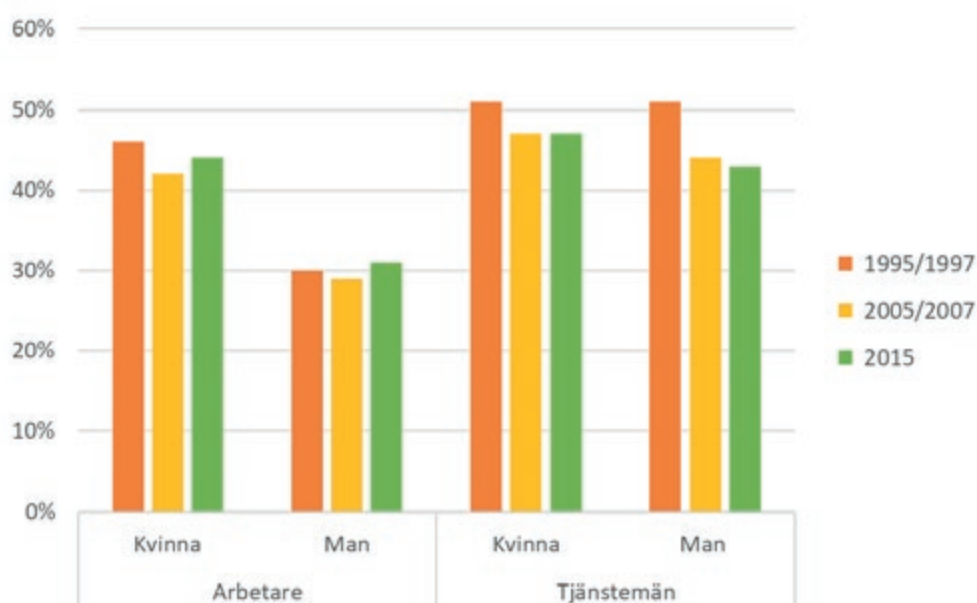
Män i tjänstemannayrken är de som i högst grad har uppgett att de kan bestämma arbetstakten. Andelen har samtidigt minskat eftersom andelen som säger att de som mest kan bestämma arbetstakten halva tiden har ökat från 38 till 46 procent sedan 1995/1997.

De fysiska och psykiska kraven i arbetet

Hittills har vi visat att det finns tydliga skillnader mellan arbetare och tjänstemän men också mellan kvinnor och män inom grupperna arbetare och tjänstemän i frågor som gäller anställningsformer och arbetstider, makt och inflytande över arbetets utförande. Skillnader finns också i faktorer som har att göra med fysisk och psykisk ansträngning och risker för att utsättas för (hot om) våld och hotfulla arbetssituationer.

För kvinnors del handlar den psykiska ansträngningen och påfrestningen i arbetet i hög grad om att de ofta arbetar med människor, inom vård- och omsorgsyrken och skola samt även i serviceyrken.

Diagram 2.10 Upplever att arbetet är psykiskt påfrestande
(Instämmer helt eller delvis). Andel (%)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal respektive år.

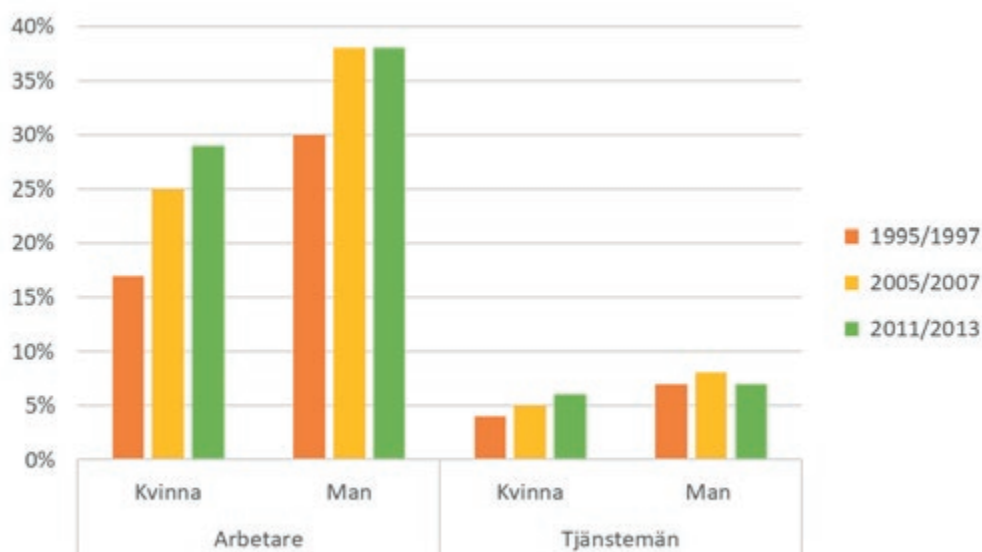
Ungefär en lika stor del kvinnor och män i tjänstemannayrken och kvinnor i arbetaryrken upplever att deras arbete är psykiskt påfrestande. Andelen för alla tre grupperna har minskat något sedan 1995/1997. För kvinnor i arbetaryrken är det i dagsläget 44 procent som upplever att arbetet är psykiskt påfrestande. För kvinnor och män i tjänstemannayrken är det i dagsläget 47 respektive 43 procent som upplever att arbetet är psykiskt påfrestande.

Män i arbetaryrken är den grupp som upplever i särklass minst psykisk påfrestande i arbetet. 2015 var andelen 31 procent. Att arbetarmän upplever minst psykisk påfrestande har rimligen flera orsaker, men en faktor som bör kunna spela in är att arbetarmän i mindre utsträckning än andra upplever att de har för mycket att göra på sitt arbete.

Kvinnor och män i arbetaryrken förenas av att i betydligt högre grad än tjänstemän ha arbetsuppgifter som gör jobbet fysiskt tungt. En majoritet av kvinnorna och männen i arbetaryrken står, går, lyfter, skjuter, bär eller drar under i stort sett hela arbetspasset (LO 2017c). Det gäller framförallt män som jobbar inom byggverksamhet och kvinnor inom vård och omsorg.

Arbetsmiljöverket (2016a) pekar även på att kroppsligt ansträngande arbete är särskilt vanligt för gruv-, bygg- och anläggningsarbetare och inom yrken utan krav på särskild yrkesutbildning som till exempel städare, restaurang- och köksbiträden, renhållnings- och återvinningsarbetare med flera.

Diagram 2.11 Fysiskt tungt arbete minst en fjärdedel av arbetstiden
Andel (%)

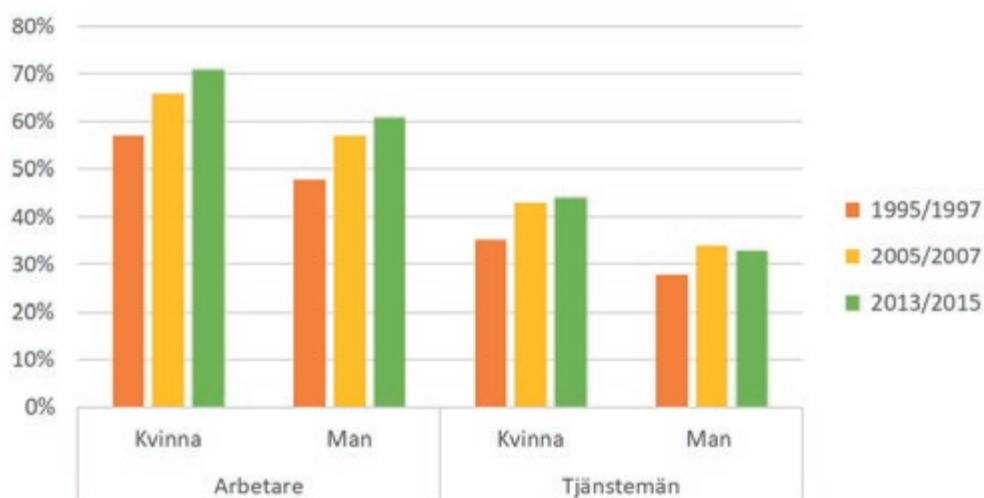


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal respektive år.

Mellan mätningarna 1995/1997 och 2011/2013 har andelen arbetare, både kvinnor och män, som upplever arbetet som fysiskt tungt ökat markant. Ökningen är som störst för kvinnor i arbetaryrken där 17 procent angav att arbetet var fysiskt tungt minst en fjärdedel av tiden åren 1995/1997 för att ha ökat till 29 procent 2011/2013. Motsvarande ökning för män i arbetaryrken är från 30 till 38 procent.

Kvinnor i arbetaryrken är även den grupp som i absolut störst utsträckning uppger att de är uttröttade i kroppen efter arbetet. I dagsläget uppger 71 procent av arbetarkvinnorna i att de är uttröttade i kroppen efter arbetet. Det är en ökning med 14 procentenheter sedan 1995/1997. Motsvarande ökning för män i arbetaryrken är 13 procentenheter, och 61 procent svarade år 2013/2015 att de varje vecka är fysiskt uttröttade till följd av jobbet.

Diagram 2.12 Uttröttad i kroppen (efter arbetet) varje vecka
Andel (%)

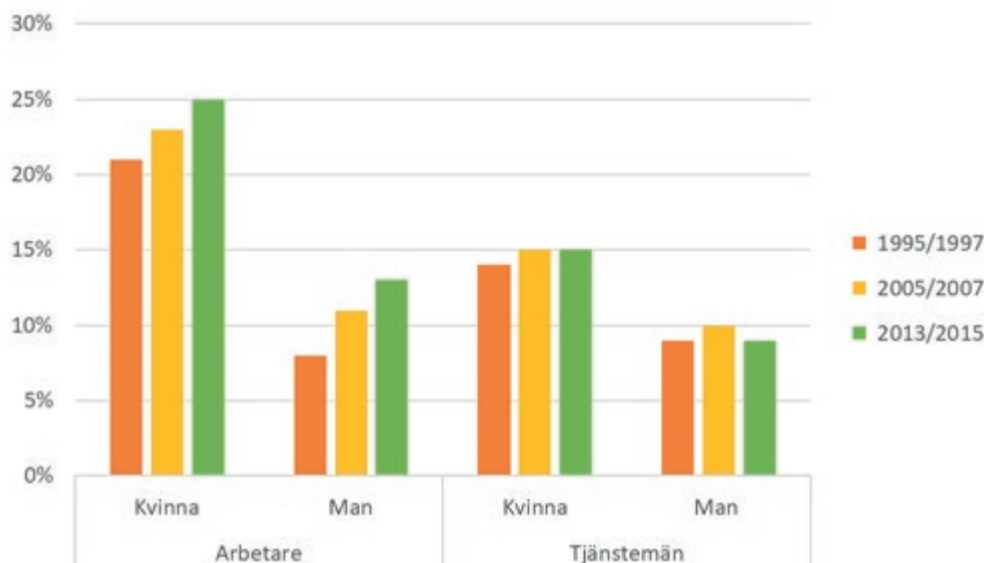


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal respektive år.

För kvinnor och män i tjänstemannayrken har andelen inte ökat på samma sätt och för män i tjänstemannayrken har andelen till och med minskat något mellan 2005/2007 och 2013/2015 (jmf diagram 2.12 ovan).

Utsatthet för våld eller hot om våld är klart vanligast bland kvinnor i arbetaryrken. En förklaring till detta är att problemen med våld och hotfulla situationer är störst inom offentlig och privat tjänstesektor. Det är en följd av att arbeta nära exempelvis patienter, boende eller kunder.

Diagram 2.13 Utsatt de senaste 12 månaderna för våld eller hot om våld
(Minst någon gång). Andel (%)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal respektive år.

I arbetaryrken ses det över tid en generell ökning av utsattheten för hot och våld i arbetet. Ungefär var fjärde arbetarkvinna har i arbetet utsatts för våld eller hot om våld de senaste tolv månaderna, vilket är en ökning med fyra procentenheter sedan 1995/1997. För arbetarmän har, för motsvarande tidsperiod, en ökning skett från åtta till 13 procent.

För tjänstemän syns inte stora skillnader över tid, även om nivåerna av utsatthet är mycket högre för kvinnor jämfört med män (15 respektive 9 procent 2013/2015).

Slutsatser villkoren i arbetslivet

Vi har belyst ett antal villkor i arbetet som har stor betydelse för om arbetet kan ses som hållbart eller inte. Det har vi gjort genom en tillbakablick där vi har följt hur villkoren i arbetet förändrats de senaste 20 åren.

Möjligheten till makt och inflytande över arbetet brister. Över tid har det för arbetarkvinnor skett den mest påtagliga försämringen vad gäller att kunna bestämma när arbetsuppgifter ska göras och över arbetstempot. Ibland är bristerna dock gemensamma för arbetare och tjänstemän, till exempel ifråga om att arbetet många gånger upplevs som psykiskt påfrestande.

En oroväckande trend är att den fysiska arbetsmiljön tycks bli hårdare för alla grupper utom män i tjänstemannayrken. Detta återspeglas genom den kraftigt ökande andel arbetare som är uttröttade i kroppen efter arbetet. Arbetarkvinnor sticker även ut i statistiken när det gäller utsattheten för hot och våld. Det är en utsatthet som också ökat de senaste 20 åren.

Tillgång till makt över arbetet är nära kopplat till den grundläggande anknytningen till arbetet, det vill säga om anställningsförhållandena är trygga och stabila eller inte. De anställningsförhållandena som ger de mest stabila och förutsebara livsförutsättningar fördelar sig ojämnt mellan arbetare och tjänstemän, kvinnor och män. Särskilt allvarligt är det att en fjärdedel av kvinnorna i arbetaryrken är tidsbegränsat anställda, ofta i behovs- och timanställningar, och att ungefär hälften är deltidsarbetande. Bara 41 procent av arbetarkvinnorna har 2017 en fast heltidsanställning. Skillnaden är stor både gentemot tjänstemannakvinnorna (69 %) och männen: 84 procent av tjänstemannamännen och 75 procent av arbetarmännen har fasta heltidsanställningar.

En positiv förändring som skett de senaste 20 åren är dock att andelen arbetarkvinnor med fast heltidsanställning har ökat något. Ett viktigt steg för tryggare anställningar under de senaste åren är det avtal som Kommunal slöt med Sveriges kommuner och landsting (SKL) år 2016 och som fastslår att tillsvidareanställningar på heltid ska vara norm inom den offentligt styrda välfärden senast 2021 (Kommunal och SKL 2017).

Dessvärre har det också skett en ökning av tidsbegränsade anställningar. För både kvinnor och män i arbetaryrken är fortfarande den vanligaste orsaken till en deltidsanställning att det inte har gått att hitta eller få heltid. Att ha en tidsbegränsad anställning eller en anställning på deltid försvårar möjligheten att styra och ha kontroll över arbetet, och därmed de ekonomiska villkoren, vilka är centrala för makten och möjligheten att forma sitt liv. Det får också betydelse i bredare bemärkelse, exempelvis vad gäller hur huvudansvaret för omsorg om barn och hemarbete fördelas mellan kvinnor och män.

Förutsättningarna att möta och hantera arbetslivets höga krav är mycket ojämnt fördelade i dagens arbetsliv. Det är oroande och mycket allvarligt. Arbetslivet måste göras betydligt mer närvarande när vi söker vägar till jämlika villkor i arbete, ekonomi, omsorgs- och hemarbete och hälsa.

3. De ekonomiska villkoren

De ekonomiska villkor som kommer av det betalda arbetet är centrala för individens levnadsvillkor och makt att forma sitt liv. Att lönearbetet ger tillräckligt med pengar är nödvändigt för goda möjligheter till ekonomisk självständighet och jämställdhet.

Faktisk månadslön 2016

Vad vi framför allt är intresserade av i jämställdhetsbarometern är hur anknytningen till arbetet i form av arbetstid påverkar och leder till skilda ekonomiska villkor för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Vårt främsta fokus har därför varit att synliggöra arbetstidens betydelse för lönen genom vårt lönemått *faktisk månadslön*.

Faktisk månadslön – definition och hur den beräknas

Det lönemått som vi har introducerat i Sveriges jämställdhetsbarometer har sin bakgrund i att vi ville hitta ett sätt att ge en mer relevant lönebild främst för kvinnor, som i högre grad än män arbetar deltid. Att synliggöra deltidsarbetets påverkan på de ekonomiska villkoren har länge saknats, trots att det är centralt att förstå eftersom det förstärker skillnaderna i tillgång till pengar, och därmed makt att forma sitt liv.

Det lönemått vi tog fram – som tar hänsyn till arbetstid – har vi därför kallat *faktisk månadslön*. Den faktiska månadslönen är beräknad och bygger på två genomsnittsmått. Dels genomsnittliga månadslöner för heltid utan rörliga lönetillägg. Dessa löneuppgifter bygger på statistik från SCB och Medlingsinstitutet, och bearbetas och redovisas i LOs egna årliga lönerapporter. Dels genomsnittlig tjänstgöringsomfattning, som avser arbetstid i procent (%) av heltid. Uppgifterna om tjänstgöringsomfattning kommer från SCB och är hämtade i lönestrukturstatistiken. Utifrån de två genomsnittsmåtten tas den faktiska månadslönen fram genom en enkel beräkning: heltidslönen multipliceras med tjänstgöringsomfattningen, vilket innebär att heltidslönen räknas ned med aktuellt arbetstidsmått.

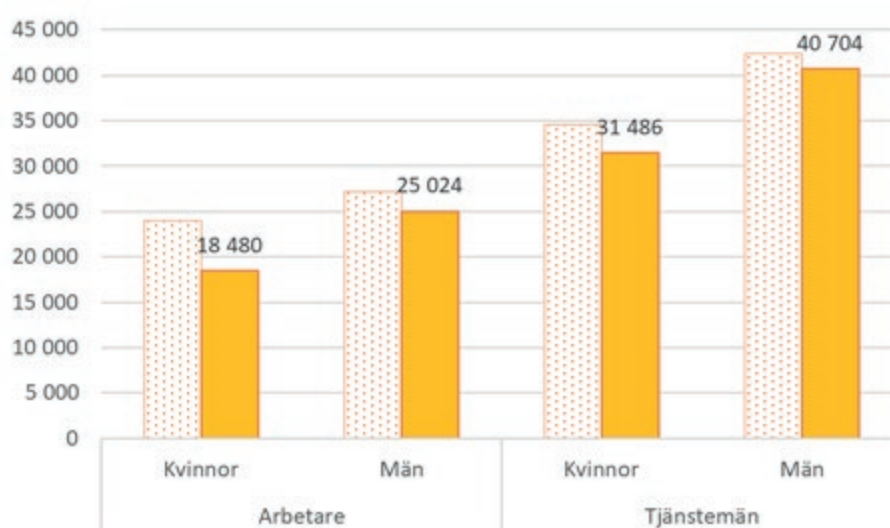
Att heltidslönerna för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken struktureras enligt en köns- och klasstrappa där arbetarkvinnor står på nedersta trappsteget och tjänstemannamän på det översta, är väl känt.⁴ Med lönemåttet faktisk månadslön förstärks steghöjden i trappan. Det blir än tydligare att kvinnor i arbetaryrken har de i särklass tuffaste ekonomiska villkoren. Vad det innebär konkret, i pengar före skatt (brutto), för 2016 framgår av diagrammet på nästa sida (3.1).

Den genomsnittliga faktiska månadslönen för arbetarkvinnor är ganska precis 18 500 kronor. Det kan jämföras med månadslönen för heltid som är 24 000 kronor (LO 2017d). Skillnaden mellan heltidslönen och den faktiska lönen är därmed (–) 5 500 kronor per månad. Det förklaras av att arbetarkvinnors genomsnittliga tjänstgöringsomfattning var 77 procent av heltid 2016, vilket motsvarar en veckoarbetstid runt 30 timmar. Kvinnor i arbetaryrken har i genomsnitt den lägsta tjänstgöringsomfattningen på arbetsmarknaden.

⁴ En kortare utblick på heltidslönerna 2016 återfinns i en bilaga i slutet av rapporten.

Diagram 3.1 Faktiska månadslöner

Brutto (det vill säga innan skatt dragits av). 2016 års lönenivå



Not: De prickiga staplarna visar heltidslönerna enligt LOs senaste lönerapport (LO 2017d).

Källa: LO, 2017d; SCB, lönestrukturst Statistik samt egna beräkningar.

Tjänstgöringsomfattningen för män i arbetaryrken var i genomsnitt 92 procent eller cirka 36 timmar per vecka 2016. Därför minskar inte den genomsnittliga faktiska månadslönen lika påtagligt som kvinnorna. Det gör att den genomsnittliga faktiska månadslönen för män landar på ungefär 25 000 kronor medan månadslönen för heltid är 27 200 kronor.

Med en tjänstgöringsomfattning om 91 procent av heltid 2016, liknar arbetstidens påverkan för kvinnor i tjänstemannaryrken den som gäller för män i arbetaryrken. Den genomsnittliga faktiska månadslönen för tjänstemannakvinnor motsvarar nästan 31 500 kronor, medan heltidsmånadslönen motsvarar i genomsnitt 34 600 kronor per månad. Män i tjänstemannaryrken har den högsta tjänstgöringsomfattningen, 96 procent av heltid. Deras faktiska månadslön (40 700 kronor) ligger därmed allra närmast månadslönen för heltid (42 400 kronor).

Skillnaden mellan den lägsta och den högsta faktiska månadslönen är stor: 22 200 kronor. Män i tjänstemannaryrken har alltså i genomsnitt mer än dubbelt så hög faktisk lön som kvinnor i arbetaryrken varje månad, 40 700 kronor jämfört med 18 500 kronor.

Det säger sig självt att de ekonomiska villkoren, mätt som faktiska månadslöner, ger väldigt olika levnadsvillkor och möjligheter till ekonomisk självständighet utifrån kön och klass.

Faktiska månadslöner – relativa skillnader över tid

Frågan här är framför allt hur relationerna mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän och högsta och lägsta faktiska månadslöner har förändrats mellan 1997 och 2016. Här gäller genomgående att de faktiska månadslönerna påverkas både av genomsnittliga löneökningar och arbetstid (tjänstgöringsomfattning).⁵

För de nedslag som görs i årets jämställdhetsbarometer kan vi börja med att konstatera att såväl arbetarkvinnors som tjänstemannakvinnors tjänstgöringsomfattning successivt har ökat, medan mäns tjänstgöringsomfattning knappt har rört sig.

⁵ För en utblick på motsvarande relativa skillnader för heltidslöner se bilagan i slutet av rapporten.

Tabell 3.1 Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning

Procent (%) av heltid

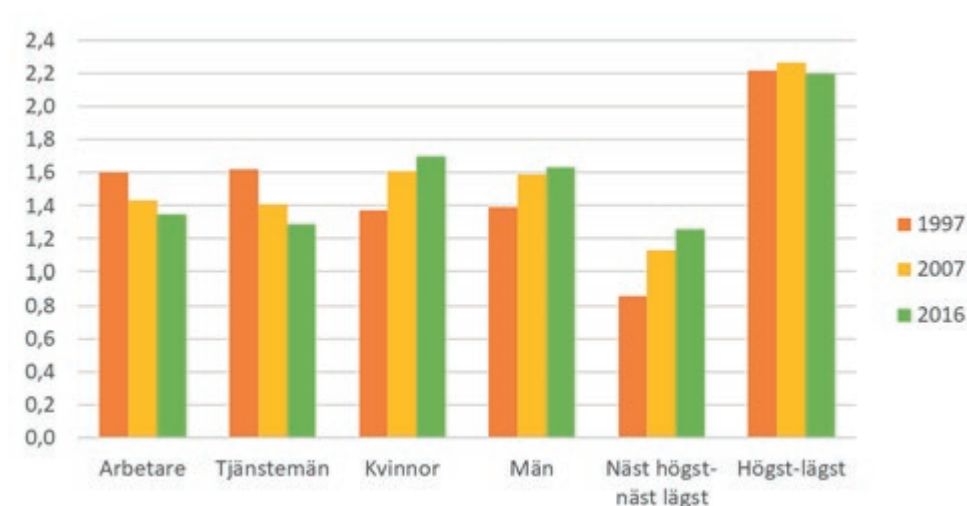
År	Arbetare		Tjänstemän	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1997	73 %	91 %	87 %	96 %
2007	75 %	93 %	88 %	96 %
2016	77 %	92 %	91 %	96 %

Källa: SCB, lönestrukturst Statistik.

Det är framför allt den första tioårsperioden (1997–2007) som relativa förändringar äger rum. Den senare nioårsperioden (2007–2016) är förändringar mindre uttalade. Utvecklingen av de faktiska månadslönerna uppvisar tre strukturella mönster (se vidare nedan).

Diagram 3.2 Utvecklingen av faktiska månadslöner

Relativa jämförelser (kvoter)



Källa: LO, 2008 och 2017 och skattade löneuppgifter för 1997; SCB, lönestrukturst Statistik samt egna beräkningar.

För det första *minskar* skillnaderna i faktisk månadslön mellan kvinnor och män. Detta både inom gruppen *arbetare* och *tjänstemän* (se staplarna till vänster i diagram 3.2).

Den faktiska månadslönen för arbetarmän var 1,60 gånger högre än för arbetarkvinnor 1997 medan den var 1,35 gånger högre 2017. Den faktiska månadslönen var för tjänstemannamän 1,62 gånger högre än för tjänstemannakvinnor 1997 medan den var 1,29 gånger högre 2017.

För det andra *ökar* skillnaderna i faktisk månadslön mellan arbetare och tjänstemän. Det fångas av staplarna *kvinnor* och *män* i diagrammet ovan (3.2).⁶ Kvoten mellan tjänstemannakvinnors och arbetarkvinnors faktiska månadslön var 1,37 vid startpunkten 1997 och 1,70 vid slutpunkten för jämförelsen (2016). Motsvarande kvoter för tjänstemannamäns och arbetarmäns faktiska månadslöner är 1,39 och 1,63. Det innebär att tjänstemannakvinnors faktiska månadslön är 70 procent högre än arbetarkvinnors och att tjänstemannamäns faktiska månadslön är 63 procent högre än arbetarmäns i slutet av analysen (2016).

Kopplat till de ökade löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän ligger även det som framkommer i staplarna *näst högst-näst lägst*. Där räknas kvoten mellan tjänstemannakvinnors faktiska månadslön och arbetarmäns. Som framgår hade arbetarmän högre faktisk månadslön

⁶ I staplarna för kvinnor jämförs faktiska månadslöner för tjänstemannakvinnor med arbetarkvinnors och i staplarna för män jämförs tjänstemannamäns faktiska månadslöner med arbetarmäns.

än tjänstemannakvinnor 1997.⁷ Så är det inte längre: 2016 var den tjänstemannakvinnornas faktiska månadslön 1,26 gånger högre än arbetarmännens. Detta är den största enskilda relativa löneförändringen för perioden 1997 till 2016.

För det tredje är skillnaden mellan den högsta och den lägsta faktiska månadslönen är *relativt konstant* över tid: tjänstemannamäns faktiska månadslön har rört sig från 2,22 till 2,27 och tillbaka till 2,20 gånger arbetarkvinnors. Det innebär att tjänstemannamäns faktiska månadslön var 122 procent högre än arbetarkvinnors 1997 och att den är 120 procent högre än arbetarkvinnors 2016.

Slutsatser de ekonomiska villkoren

Skillnaderna i de ekonomiska villkoren mätt som vad lönearbetet ger när vi tar hänsyn till både genomsnittligt löneläge och arbetstid är alltså stora. De faktiska månadslönerna varierar stort. Sammanfattningsvis gäller följande:

- Arbetarkvinnors genomsnittliga faktiska månadslön är 18 500 kronor och arbetarmäns är 25 000 kronor. Männens faktiska månadslön är 1,35 gånger högre än kvinnornas. Motsvarande skillnad för heltidslönerna är 1,13.
- Tjänstemannakvinnornas faktiska månadslön är 31 500 kronor och tjänstemannamäns är 40 700 kronor. Männens faktiska månadslön är 1,29 gånger högre än kvinnornas. Motsvarande skillnad för heltidslönerna är 1,23.

Det innebär att kvinnor i arbetaryrken i synnerhet, följt av män i arbetaryrken har sämre möjligheter till ekonomisk självständighet jämfört med både kvinnor och män i tjänstemannayrken. Kvinnor som har tjänstemannayrken ligger dock lönemässigt sämre till än män som har tjänstemannayrken.

På plussidan ligger att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom arbetaryrken likväl som mellan kvinnor och män inom tjänstemannayrken har minskat över tid. Det gäller både sett till heltidslöner och faktiska månadslöner. För faktiska månadslöner gäller att minskningen beror både på löneökningar och något ökad tjänstgöringsomfattning bland kvinnor mellan 1997 och 2007. Den fortsatta minskningen mellan 2007 och 2016 ser ut att bero främst på att kvinnors tjänstgöringsomfattning ökar ytterligare något.⁸

Bäst har utvecklingen sett till förbättrade ekonomiska villkor genom lönearbete varit för kvinnor i tjänstemannayrken. Det som ligger bakom det är främst att löneskillnaderna *mellan* arbetare och tjänstemän över lag har ökat under den tidsperiod som vi har kartlagt, och att tjänstemannakvinnorna åtminstone under delar av perioden har haft högre procentuella löneökningar än tjänstemannamännen.⁹

Att minskningen av könslöneskillnaderna nästan har avstannat den senaste tioårsperioden är problematiskt. Vi menar att det måste analyseras utifrån tre håll.

För det första i hur arbetsgivare väljer att anställa kvinnor, vilket leder till att särskilt arbetarkvinnor erbjuds deltider och tidsbegränsade anställningar. Många korta och tidsbegränsade anställningar innebär att en stor personalomsättning, och ett kontinuerligt inflöde av nyanställda inom branschen. Det gör de kollektivavtalade lägstalönerna särskilt viktiga för lönenivåerna kvinnodominerade arbetaryrken (LO 2017d) och att lönerna därmed riskerar att hållas nere mer än i för andra yrken med mer stabila och trygga anställningsförhållanden.

För det andra i hur omsorgsarbetet, föräldradedigheten såväl som deltidsarbete för omsorg om barn, fördelas mellan mammor och pappor, samt hur möjligheten att kombinera arbete och familj ser ut. Dessa perspektiv fördjupas i nästkommande kapitel.

⁷ Tjänstemannakvinnors faktiska månadslön motsvarade då (1997) 0,86 av arbetarmäns faktiska månadslön. Till 2007 hade tjänstemannakvinnors faktiska månadslön ökat, och var då 1,13 gånger arbetarmäns.

⁸ Sett enbart till heltidslöner så sker enbart en liten vidare minskning av könslöneskillnaderna mellan 2007 och 2016. Mesta delen av minskningen sker tioårsperioden innan, det vill säga 1997 till 2007.

⁹ Det har dock också skett en del förändringar i lönestatistiken som innebär att yrkesgrupper flyttats från mellan grupperna arbetare och tjänstemän. Det förklarar också en del och påverkar därmed jämförelser över tid (se vidare om det i LO (2017d)).

För det tredje i hur kvinnors och mäns arbeten värderas och i det som brukar benämnas värdediskriminering. Det betyder att yrken och arbetsuppgifter som utförs av en majoritet av kvinnor tenderar att värderas lägre än likvärdiga yrken och arbetsuppgifter där en majoritet av utförarna är män. Detta underlättas av att arbetsmarknaden är könsuppdelad.

Den viktigaste slutsatsen är därmed att det behövs förstärkta och konkreta åtgärder som gör det möjligt att framöver minska löneskillnaderna ytterligare, både mellan kvinnor och män *inom* grupperna arbetare och tjänstemän, och *mellan* arbetare och tjänstemän genom höga löner och lägstalöner för arbetare.

4. Föräldrars villkor i omsorg och arbetsliv

En facklig grundval är att det ska vara möjligt att kombinera arbete och familj. Analysen av omsorgsarbete och föräldraskap har därför två utgångspunkter. Det ena är att barn tar tid och att barn behöver närvarande föräldrar. Ett svar på det är föräldraförsäkringen, vars målsättning är ett delat ansvar för omsorgsarbetet för små barn.

Det andra är att huvudansvaret för omsorgen har betydelse i ett maktperspektiv. Kvinnors huvudansvar för barn och familj kan ge dem social makt i hemmet, men det sker på bekostnad av ekonomisk makt. För män innebär en större frånvaro från hem och barn större ekonomiska resurser, men begränsad social makt och anknytning.

Möjligheten att förvärvsarbeta på lika villkor är en grundläggande del i en jämställd ekonomisk maktfördelning. Därför måste effekterna av föräldraskapets och omsorgsarbetets villkor analyseras noga ur klass- och könsperspektiv.

Föräldraförsäkringens syfte och övergripande om hur den används

Föräldraförsäkringens syfte är att göra det möjligt för föräldrar att försörja sig under perioder då de måste avstå från lönearbete för att ta hand om sina små barn. Genom att försäkringen är knuten till föräldrars inkomst finns starka drivkrafter att etablera sig på arbetsmarknaden innan man får barn. Föräldraförsäkringen i kombination med en väl utbyggd offentligt finansierad och subventionerad barnomsorg utgör grunden i svensk familjepolitik.

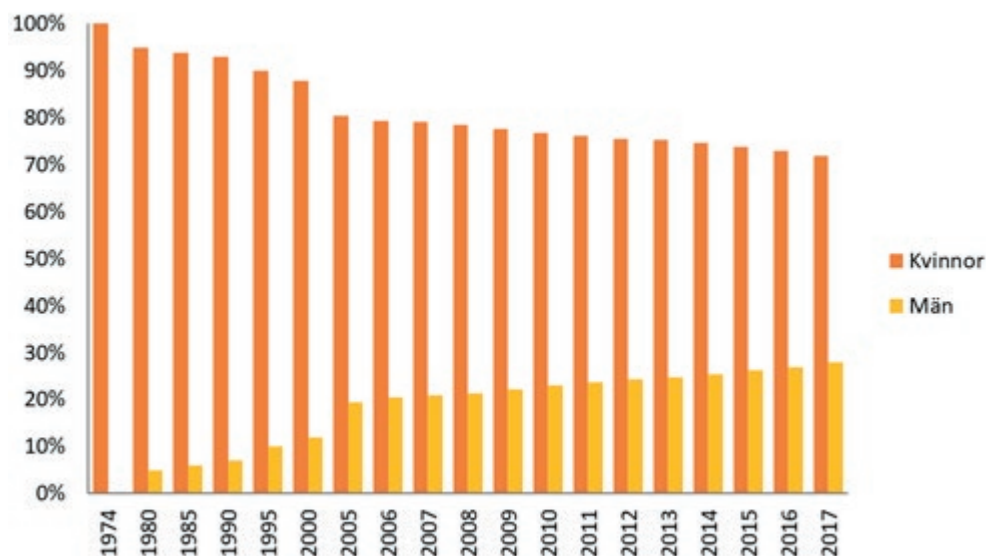
Familjepolitiken är betydelsefull för jämställdhet och ekonomisk jämlikhet. Jämförelser visar att den svenska utformningen av föräldraförsäkring, barnomsorg och särbeskattnings har bidragit till att kvinnor från alla socioekonomiska grupper tar del i förvärvsarbete i högre grad än i andra familjepolitiska modeller där skatteregler, ekonomiska ersättningar och bristande tillgång till barnomsorg som alla har råd med upprätthåller en traditionell arbetsdelning mellan kvinnor och män (Thevénon 2011). Den svenska familjepolitiska modellen stärker mammors ekonomiska drivkrafter att lönearbeta redan tidigt i barnens liv. Det finns också positiva fördelningspolitiska effekter i form av lägre barnfattigdom och allmän förskola som kompenserar för sociala skillnader mellan barn. Den samhällsekonomiska vinsten av en familjepolitik inriktad på att både mammor och pappor ska lönearbeta är att de allra flesta är med och betalar skatt.

Föräldraförsäkringen är individuell. Av de 480 dagar som kan användas per barn tilldelas föräldrarna hälften var. Men föräldrar kan välja att överlåta alla dagar utom 90 till den andra föräldern.¹⁰ Det är det många som gör. Framförallt för pappor över sina dagar till mammor (Utredningen om en modern föräldraförsäkring 2017). Det får till följd att mammor är borta från sitt arbete mycket längre perioder än män när de blir föräldrar. Det försämrar i längden deras position på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

¹⁰ Däremot arbetar framförallt mammor deltid efter föräldraledigheten, vilket påverkar inkomst över hela livet.

Diagram 4.1 Föräldrapenninguttag, 1974–2017

Andel (%) av totalt antal dagar per år



Källa: Försäkringskassan.

Mäns andel av det totala antalet föräldrapenningdagar har successivt ökat sedan försäkringen infördes 1974. Redan från början hade föräldrarna rätt till hälften av de 180 dagar som föräldraförsäkringen omfattade. Då tog i princip inga pappor ut ersättning. Senaste data, från 2017, visar att papporna tog ut drygt en fjärdedel (28 procent) av alla föräldrapenningdagar under året.

Föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen är mycket flexibla och kan kombineras på flera olika sätt. Syftet är att underlätta för olika situationer och de behov som föräldrar kan ha för att kunna kombinera arbete och familj. Men det kan också förstärka traditionella köns-mönster. Män och kvinnor använder försäkringens flexibilitet på olika sätt, och det finns också klassmönster.

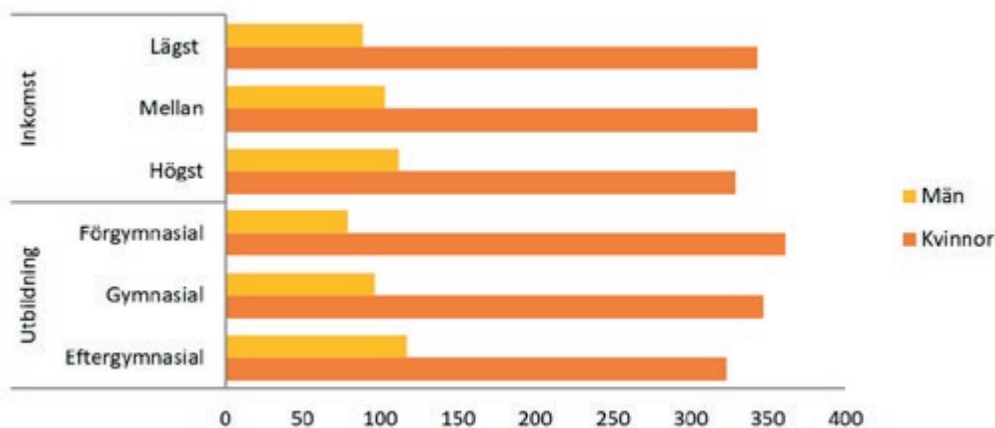
Få nyblivna mammor väntar med att ta ut föräldrapenning till dess barnet är äldre utan använder sina flesta dagar under barnets första år. De flesta pappor förlägger sin föräldraledighet senare i barnets liv. Generellt är mammor hemma i längre sammanhållna perioder, medan det är vanligare att pappor tar fler och kortare föräldraledighetsperioder. Mammor i både arbetar- och tjänstemannagrupper sprider ut sina ersättningsdagar i högre grad än pappor för att kunna vara hemma längre (Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, 2014).¹¹ Men även hushållets inkomst spelar roll för hur många dagar som används. Mammor som ingår i hushåll med tillräckliga ekonomiska resurser kan sprida ut ersättningsdagar över längre perioder, medan mammor i hushåll med begränsad ekonomi använder fler ersättningsdagar per ledighetsperiod. Konsekvensen blir att möjligheten att spara dagar till senare i barnets liv blir en klassfråga (Duvander, Ferrarini & Johansson 2015).

Diagrammet på nästa sida (4.2) visar genomsnittligt uttag av föräldrapenningdagar för män och kvinnor utifrån utbildningsnivå och inkomst för barn födda 2007. Kvinnor med lång utbildning och hög inkomst tar i genomsnitt ut färre föräldrapenningdagar än andra kvinnor. För män gäller i genomsnitt det omvända.

¹¹ Kvinnor är i genomsnitt föräldralediga 15,3 månader under barnets första två år medan de tar ut föräldrapenning för 9,5 månader. Män är i genomsnitt föräldralediga i 3,8 månader medan de tar ut föräldrapenning för 2,2 månader. (Utredningen om en modern föräldraförsäkring, 2017)

Diagram 4.2 Genomsnittligt antal uttagna föräldrapenningdagar när barn är åtta år

Barn födda 2007. Föräldrar med olika inkomst¹² och utbildning



Källa: Försäkringskassan och Utredningen om en modern föräldraförsäkring.

Klass- och könsmönstren i användningen av föräldrapenningen skapar stora skillnader både vad gäller anknytning till och omsorg om barnen och förutsättningarna för både män och kvinnor att kunna vara ekonomiskt självförsörjande. Föräldraförsäkringen samspelar med villkoren i arbetslivet på ett sätt som påverkar såväl fördelningen av föräldraledighet mellan könen, som mäns och kvinnors möjligheter att delta i arbetslivet på lika villkor, med trygga heltider som norm.

Olika yrkesgruppers användning av föräldraförsäkringen

Föräldrars användning av föräldrapenning påverkas som vi sett av såväl kön som socioekonomisk ställning. En annan faktor som påverkar hur män och kvinnor är föräldralediga är yrkesområde och arbetsplats.¹³

Anställnings- och arbetsvillkor liksom normer om föräldraskap påverkar mäns och kvinnors uttagsmönster. Det är däremot inte självklart att villkoren inom yrket påverkar kvinnors och mäns uttag på samma sätt. Liksom i fråga om inkomst – där låg inkomst innebär omfattade uttag av föräldrapenning för kvinnor, men ett uttag nära noll för män – kan man ställa frågan om osäkra anställningsvillkor styr kvinnor och män i olika riktning när det gäller uttag av föräldraledighet (jmf Duvander & Eklund 2006; Mussino & Duvander 2014). Skilda anställningsvillkor och lönenivåer inom kvinno- och mansdominerade yrkesområden har ofta kommit att legitimeras en ojämn fördelning av föräldraledigheten.

Arbetsorganisationer inom kvinnodominerade yrkesområden (framförallt arbetaryrken) tycks ofta vara kalibrerade för att kunna hantera föräldraledigheter och efterföljande deltid. Arbetsgivaren förutsätter att kvinnor ska vara föräldralediga när de får barn. Men snarare än att skapa familjevänliga arbetsorganisationer kan det innebära en fragmentisering av kvinnors anställningsvillkor i deltids- och tidsbegränsade anställningar. Inom mansdominerade yrkesområden där föräldraledighet är mindre vanligt bland anställda kan det å andra sidan finnas hinder för män att ta ut mer än den socialt accepterade föräldraledighet som män förväntas ta ut. Detsamma verkar däremot inte gälla för kvinnor inom mansdominerade yrken inom arbetarområden, som använder fler dagar än genomsnittet.

¹² Inkomstnivåerna är beräknade utifrån kvantiler av pensionsgrundande årsinkomst 2006. Årsinkomstgrupp 1 omfattar inkomster mellan 1–97 388 kronor, grupp 2, mellan 97 389–323 156 kronor samt årsinkomstgrupp 3, som omfattar inkomster mellan 323 157–67 541 696 kronor.

¹³ I detta avsnitt presenteras föräldrars användning av föräldrapenning inom ett urval yrkesgrupper. Urvalet är gjort för att fånga in ett antal yrkesområden som sysselsätter akademiker och tjänstemän och ett antal andra som speglar typiska kvinno- och mansdominerade arbetarområden, och ger inte en komplett bild av arbetsmarknaden.

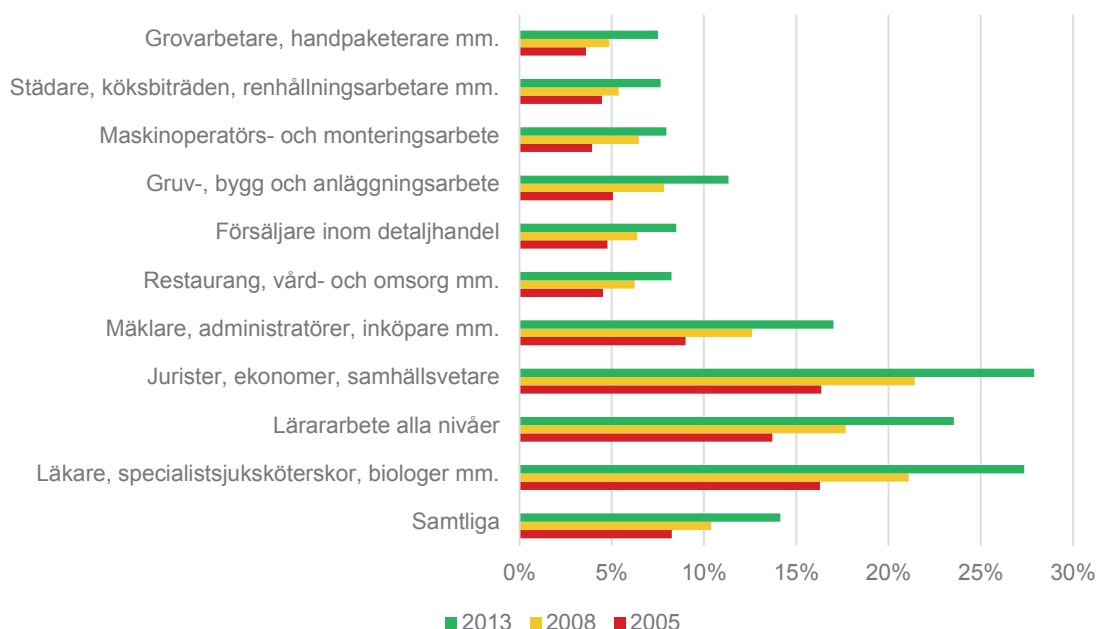
Nedan belyser vi utvecklingen av andelen föräldrar inom olika yrkesområden som delar lika på föräldrapenningdagar respektive använder mycket få dagar. Yrkesområdena är utvalda för att representera såväl akademiker, tjänstemän som arbetare.

Föräldrar som delar lika på föräldraförsäkringen är få men ökar

Under 2000-talet kan vi se en positiv trend i fråga om hur stor andel av föräldrar som delar lika på föräldraförsäkringen (mätt som 40/60 procent av föräldrapenningdagarna). Bland alla föräldrar är det totalt 14 procent som delar lika på föräldrapenningdagarna för barn som är födda 2013. Andelen har ökat från åtta procent för barn som föddes 2005.

Diagram 4.3 Mammor som delat lika (40/60) på föräldrapenningdagarna när barnet är 2 år

Andel (%) utifrån barnets födelseår för olika yrkesgrupper (SSYK 2)¹⁴



Källa: Försäkringskassan.

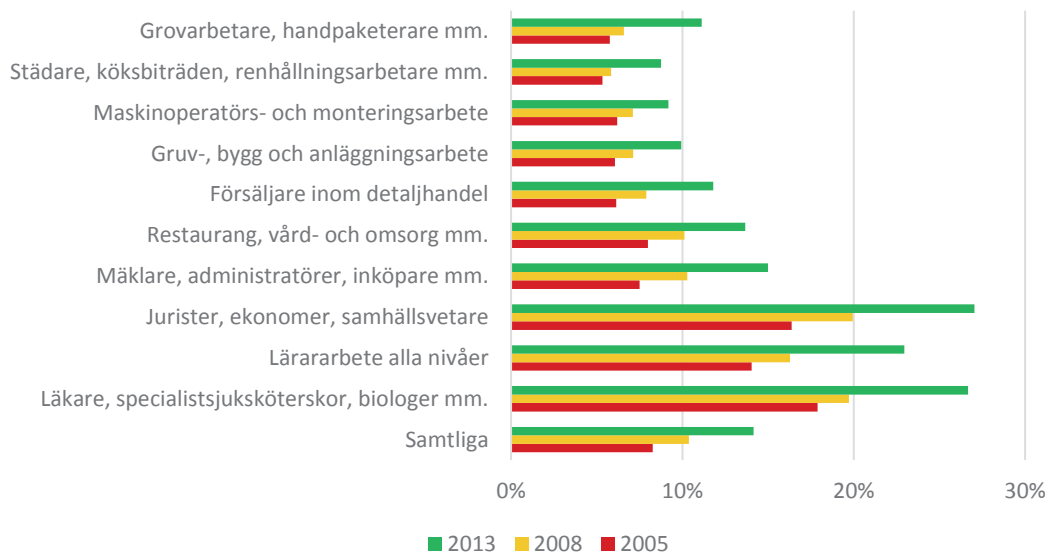
Andelen föräldrar som delar lika på föräldrapenningen har ökat inom alla yrkesgrupper, bland både kvinnor och män (jmf. diagrammen ovan 4.3 och på nästa sida 4.4). Det är dock betydligt vanligare att föräldrar med eftergymnasial utbildning delar lika. En dryg fjärdedel av föräldrar inom akademikeryrken såsom lärare och inom hälso- och sjukvård, med barn födda 2013 delar lika på föräldrapenningen. Det kan jämföras med att motsvarande andel bland föräldrar inom LO-yrken, inom industri, bygg, service, omsorg och försäljning, är ungefär en av tio.

Mönstret är detsamma för mammor och pappor. Runt en fjärdedel av akademiskt utbildade pappor med barn födda 2013 har delat lika på föräldrapenningen, jämfört med ungefär en av tio pappor i LO-yrken. Det är dock värt att notera att män i typiskt sett kvinnodominerade arbetaryrken i högre grad delar lika på föräldrapenningdagarna än inom yrken som är mansdominerade. Detsamma gäller inte för kvinnor.

¹⁴ De SSYK-koder som används listas i slutet av rapporten.

Diagram 4.4 Pappor som delat lika (40/60) på föräldrapenningdagarna när barnet är 2 år

Andel (%) utifrån barnets födelseår för olika yrkesgrupper (SSYK 2)



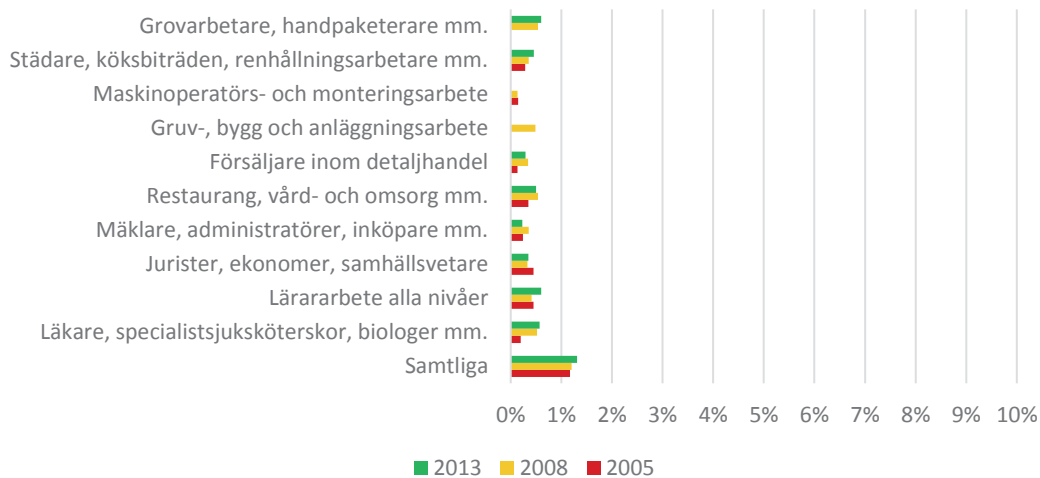
Källa: Försäkringskassan.

Fortfarande många pappor som använder mycket lite föräldrapenning

Trots att trenden är att män generellt ökar sin andel av föräldrapenningdagarna och att allt fler föräldrar delar lika på försäkringen är det fortfarande en stor andel av papporna som använder mycket få dagar under småbarnstiden. Bland kvinnor är andelen som tar ut färre än fem dagar under barnets första två år mycket liten.

Diagram 4.5 Mammor som använt färre än fem föräldrapenningdagar när barnet är 2 år

Andel (%) utifrån barnets födelseår för olika yrkesgrupper (SSYK 2)

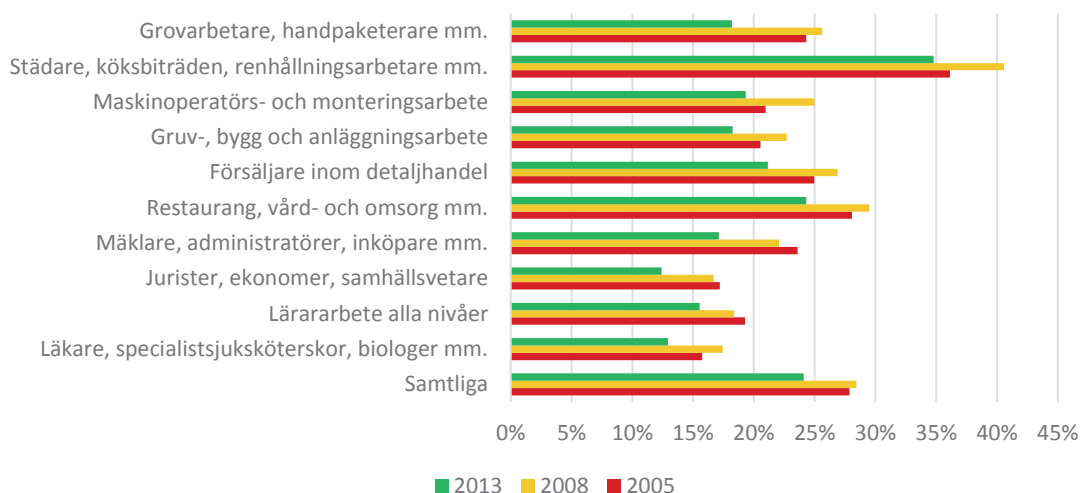


Källa: Försäkringskassan.

Bland samtliga mammor till barn födda 2013 är det 1,3 procent som tagit ur färre än fem föräldrapenningdagar när barnet är två år. Andelen har ökat något sedan 2005.

Diagram 4.6 Pappor som använt färre än fem föräldrapenningdagar när barnet är 2 år

Andel (%) utifrån barnets födelseår för olika yrkesgrupper (SSYK 2)



Källa: Försäkringskassan.

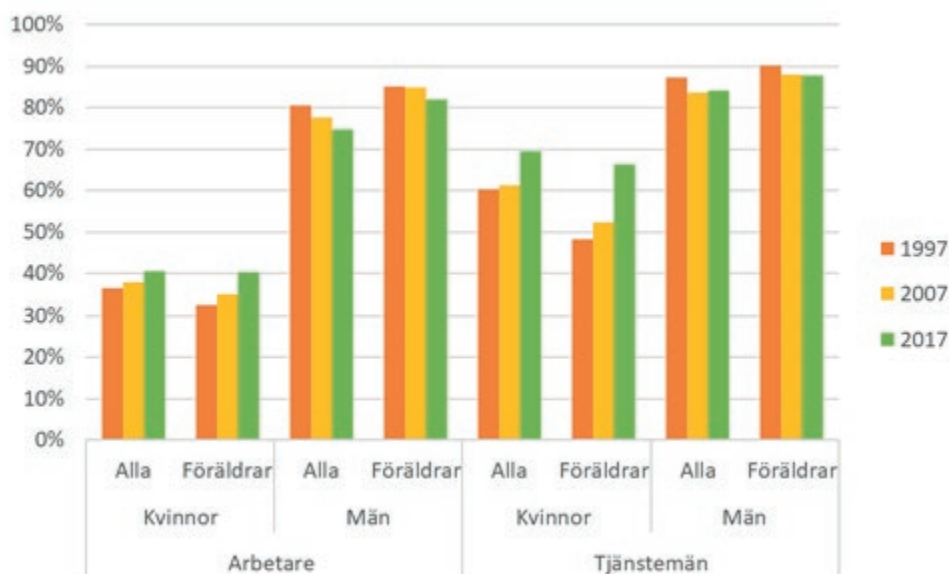
En fjärdedel (24 procent) av samtliga män med barn födda 2013 har tagit ut färre än fem dagar när barnet är två år. Andelen har sjunkit något jämfört med 2005 och 2008. Inom alla redovisade yrkesgrupper har andelen pappor som tagit ut mycket få dagar vid barnets tvåårsdag sjunkit. Bland pappor i LO-yrken är det generellt en högre andel som tagit ut så få dagar jämfört med pappor i tjänstemanna- och akademikeryrken. Pappor som arbetar som exempelvis grovarbetare på bygg eller handpaketerare inom industrin tar i högst grad ut få dagar under barnets första år.

Föräldrar i arbetslivet

I avsnittet om villkoren i arbetslivet såg vi att det finns stora klass- och könsskillnader. Kvinnor i arbetaryrken har överlag den osäkraste anknytningen till arbetsmarknaden, med höga andelar deltid och tidsbegränsade anställningar. Utöver skillnaderna mellan kvinnor och män och arbetare och tjänstemän finns det ytterligare en viktig aspekt att ta i beaktande – nämligen föräldraskap. Av alla anställda¹⁵ utgör föräldrar med barn upp till och med 12 år drygt en tredjedel. Det är dock en mindre andel av arbetarna som är föräldrar med barn i dessa åldrar (30 procent) jämfört med tjänstemän (38 procent) 2017.

¹⁵ Här avses anställda i åldersgruppen 20–64 år.

Diagram 4.7 Fasta heltider för anställda föräldrar med barn 0–12 år
(Jämfört med alla anställda). Andel (%)

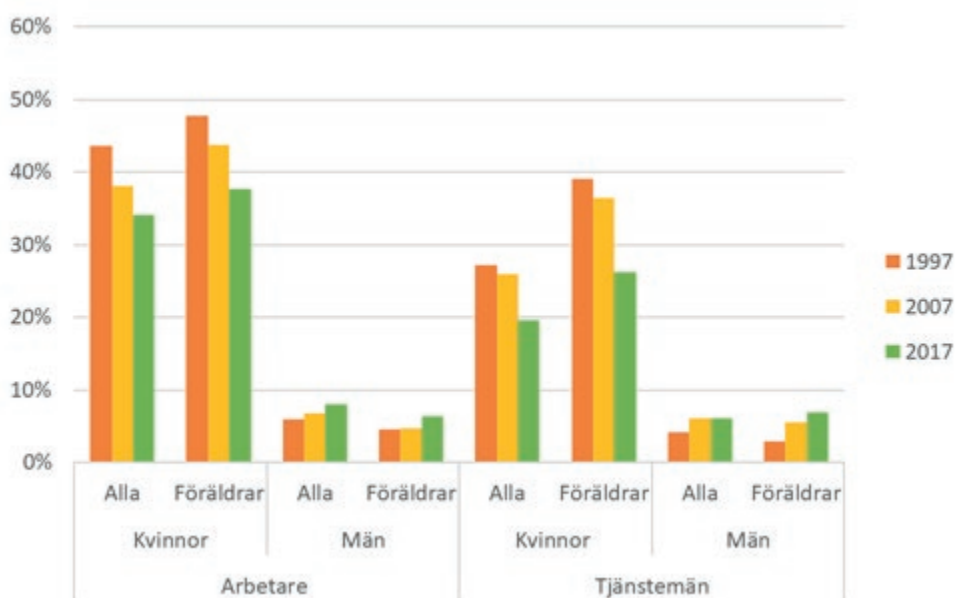


Källa: SCB/AKU, årsmedeltal respektive år.

Det är lite vanligare för män som är föräldrar att ha en fast heltidsanställning jämfört med gruppen alla män. Detta gäller för både arbetare och tjänstemän. Andelen som har fast heltidsanställning har dock minskat något de senaste 20 åren, dock mindre för föräldrar. För tjänstemannakvinnor råder dock det omvända förhållandet: det är ovanligare att som förälder ha en fast heltidsanställning men det är samtidigt en andel som ökat de senaste 20 åren. För kvinnor i arbetaryrken har det också varit på samma sätt, men 2017 är det inte längre någon skillnad mellan föräldrar och alla sett till förekomsten av fasta heltider.

För kvinnor som är föräldrar har de fasta deltiderna minskat de senaste 20 åren, detsamma gäller för alla anställda kvinnor. Arbetarkvinnor som är föräldrar har dock fortfarande den största andelen fasta deltid. För män som är föräldrar, både arbetare och tjänstemän, har de fasta deltiderna ökat något, även om andelarna i sig är väldigt små.

Diagram 4.8 Fasta deltid för anställda föräldrar med barn 0–12 år
(Jämfört med alla anställda). Andel (%)



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal respektive år

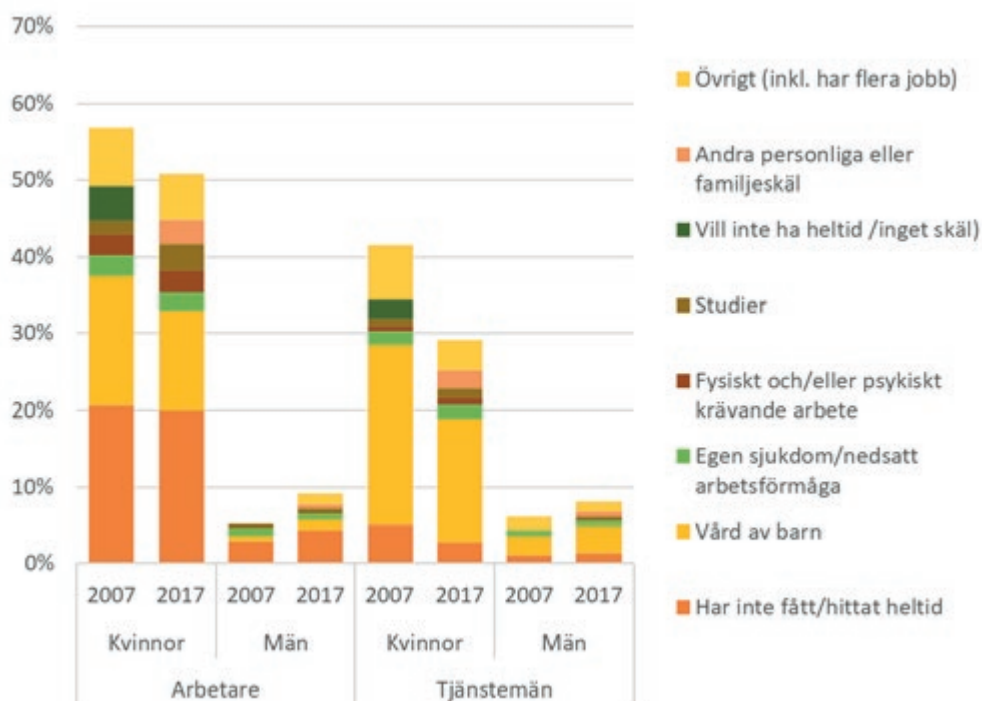
Även om det över tid skett en generell ökning av fasta heltider för kvinnor så är det alltså genomgående längst kvar till trygga anställningar för kvinnor i arbetyrken. Det gäller oavsett om vi ser till (bristen på) tillsvidareanställningar eller heltidsarbete. För män i arbetyrken ligger bristen på trygghet i anställningen främst i en brist på tillsvidareanställningar medan kvinnor i arbetyrken i högre grad både arbetar deltid och är tidsbegränsat anställda (jmf LO 2017a).

Det finns även klass- och könsskillnader i fråga om föräldrars deltidarbete. Till skillnad från mammor och pappor i tjänstemannayrken är inte vård av barn den viktigaste orsaken till arbetarföräldrars deltidarbete. Bland kvinnor och män i arbetyrken är bristen på heltidsarbeten den viktigaste orsaken. Det ska också kopplas till en viktig skillnad mellan arbetar- och tjänstemannakvinnors anställningsförhållanden: de sistnämnda har ofta heltidsanställningar i botten och kan därmed gå ned i arbetstid när barnen är små (LO 2017a). Det är också betydligt vanligare att mammor jämfört med pappor arbetar deltid även om andelen heltidsarbetande mammor har ökat (SCB 2013).

Andelen kvinnor som är föräldrar och som arbetar deltid på grund av vård av barn har de senaste tio åren minskat något. Samtidigt har andelen män som är föräldrar, både arbetare och tjänstemän, och som uppger att de arbetar deltid på grund av vård av barn ökat något (se vidare i diagrammet 4.9 på nästa sida). Män har ökat sitt uttag av föräldrapenning och föräldraledighet över tid. Det är möjligt att det påverkar pappors benägenhet att arbeta deltid för att ta om barn. När män ökar sitt uttag av föräldrapenning och föräldraledighet kan det också innebära att de även fortsättningsvis anpassar sitt arbetsliv efter omsorgsansvar.

Diagram 4.9 Deltidsanställda föräldrar med barn 0–12 år och orsaker till deltidarbete

Andel (%)



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal respektive år.

Barnomsorgens omfattning och betydelse

Möjligheten för män och kvinnor att lönearbeta på lika villkor är en grundläggande del i en jämställd ekonomisk maktindelning. Här spelar barnomsorgens utformning och tillgänglighet en stor roll.

Barnomsorgen i Sverige har ett dubbelt uppdrag – den ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnet en trygg omsorg. Barn som har fyllt ett år har enligt skollagen rätt till barnomsorg när deras föräldrar förvärvsarbetar eller studerar eller om barnet har eget behov. Förutom barnomsorg för små barn spelar även en välfungerande fritidsverksamhet en viktig roll för att skapa en sammanhållen och utvecklande barnomsorg för barn från olika klassbakgrund. (LO, 2018a)

Det finns inget lagkrav på att barnomsorg ska erbjudas under kvällar, nätter, veckoslut eller under större helger eller ledigheter. Men skollagen föreskriver att kommunerna ska sträva efter att erbjuda barnomsorg på obehövsam arbetstid i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrars förvärvsarbete och familjens situation i övrigt.¹⁶

Andelen barn i omsorg på obehövsamma tider har ökat över tid. Hösten 2016 fanns totalt 5 600 barn inskrivna på obehövsamma tider, jämfört med 4 000 barn år 2010. Även antalet kommuner har ökat, år 2016 hade 208 av landets 290 kommuner barn inskrivna i omsorg på obehövsamma tider, jämfört med 118 kommuner 2010. (Skolverket 2017).

Som vi visat i tidigare kapitel är det en stor andel av anställda i arbetaryrken som inte arbetar dagtid på vardagar. Det gäller i särskild utsträckning kvinnor i arbetaryrken. Förra årets jämställdhetsbarometer visade att drygt var femte förälder i arbetaryrken (22 och 20 procent för

¹⁶ I statistiken avser obehövsam tid helger och/eller vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00 (Skolverket PM 2017-04-24).

kvinnor respektive män) uppger att barnomsorgen sällan eller aldrig är öppen när de arbetar. För föräldrar i tjänstemannayrken är det inte alls ett problem i samma utsträckning. Det är framförallt barnomsorg som är tillgänglig senare på vardagskvällar som efterfrågas. Undersökningen visade också att kvinnor i arbetaryrken tog det största ansvaret för hushålls- och omsorgsarbete i familjen. (LO 2017c).

Slutsatser föräldrars villkor i omsorg och arbetsliv

Villkoren för föräldraledighet och det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet skiljer sig åt mellan kvinnor och män inom arbetar- och tjänstemannagrupper. Sett över tid tar män en större andel av föräldrapenningdagarna och arbetar i något högre utsträckning deltid för att ta hand om barn. Men kvinnors huvudansvar, oavsett klassbakgrund, för omsorgen om barn och hushållsarbete vilar fortsatt tungt (LO 2017c). Långa föräldraledigheter kombineras med ett fortsatt ansvar för planering och utförande av obetalt arbete i hemmet även när de går tillbaka i arbete. Fortsatt stora grupper av män tar ut kort eller ingen föräldrapenning.

För framförallt arbetarkvinnor samspelar osäkra och fragmentiserade villkor i arbetslivet med det utpräglade ansvar de har för att bära det vardagliga omsorgsarbetet på ett sätt som försvagar positionen på arbetsmarknaden. För arbetarkvinnor uppstår inte deltidarbete och osäkra anställningar i samband med att de blir föräldrar utan är ofta en ingångsvariabel som biter sig kvar genom hur arbetet organiseras och fördelas. Utbredningen av deltider och tidsbegränsade anställningar inom de kvinnodominerade yrkena förstärker och cementerar en könstraditionell uppdelning av omsorgsarbetet.

Det finns en klass- och könspräglad växelverkan mellan villkoren i arbetslivet och fördelningen av omsorgs- och hushållsarbete som hjälps åt att bevara och återskapa skillnader utifrån kön och klass, och som vi genomgående visar finns. I vissa fall framstår arbetarkvinnors villkor för att kombinera arbete och familjeansvar närmast som paradoxala. Den grupp som har det mest styrda arbetet, de mest oregelbundna arbetstiderna och som har minst inflytande över hur, när och var de arbetar är också den grupp som hämtar och lämnar på förskola och skola, som ansvarar för att planera och utföra vardagens hushållsarbete (LO 2017c). Det är ett livspussel i motvalls.

Föräldraförsäkringen måste reformeras. Möjligheten att föra över dagar i kombination med mycket generösa möjligheter att förlänga ledigheter och använda föräldrapenning långt upp i barnets åldrar gör att arbetarkvinnors arbetsmarknadsposition undergrävs ytterligare. För den som har en tillsvidareanställning på heltid får en lång frånvaro inte samma negativa konsekvenser som för den som arbetar deltid på korta anställningar. Men även kvinnor i tjänstemannayrken missgynnas av snedfördelningen av föräldraledighet och ersättning i fråga om inkomstutveckling och utvecklingsmöjligheter

För att fortsatt vara en del i den svenska familjepolitiken som gynnar jämställdhet och jämlikhet måste föräldraförsäkringen främja möjligheter för kvinnor, framförallt inom arbetaryrken, att försörja sig på samma villkor som män. Men det innebär också att män tar en större del av det obetalda omsorgs- och hemarbetet. LO vill att föräldraförsäkringen ska individualiseras och delas mellan föräldrarna. Det förslag om en tredelad föräldraförsäkring under barnets första tre år i kombination med årliga dagar upp till skolåldern som presenterats av Utredningen om en modern föräldraförsäkring är ett bra första steg mot mer jämlika och jämställda villkor i föräldraskap och arbete.

5. Villkoren i hälsa

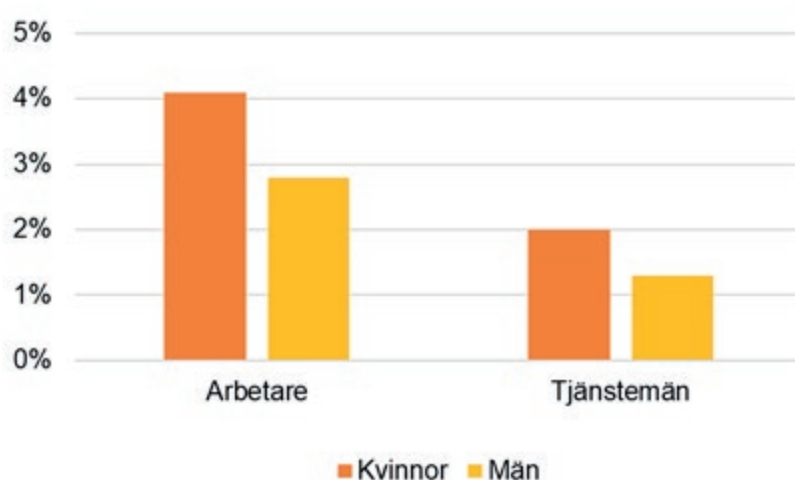
Den röda tråden i jämställdhetsbarometern är att arbetarkvinnorna systematiskt har mest obalans i krav och verktyg för att hantera dessa, inte minst sett till ekonomiska resurser. Samtidigt är ekonomiska resurser bland de mest betydelsefulla faktorerna för god hälsa. Detta eftersom dessa kan omvandlas till andra resurser av betydelse för människors möjligheter att kontrollera och styra sina levnadsvillkor (Statens folkhälsoinstitut 2010).

Vår hälsa påverkas också genomgående av villkoren i vårt arbete. Eftersom arbetsmarknaden är könssegregerad finns det därför en stor skillnad i hur arbetet påverkar hälsan hos kvinnor respektive män (LO 2017b). Även villkoren utanför arbetet påverkar hälsan. Ansvarsbördan som det innebär att vara den som huvudsakligen tar ansvar för och sköter om hem och familj riskerar att påverka välbefinnandet negativt (SKL 2014).

Av de anställda i Sverige anger fyra procent av arbetarkvinnorna och tre procent av arbetarmännen att deras hälsa är dålig¹⁷. Motsvarande siffra för män i tjänstemannayrken är endast en procent medan den för tjänstemannakvinnor är två procent. Det ger en tydlig köns- och klasstrappa i upplevd dålig ohälsa.

Diagram 5.1 Dålig hälsa

Andel (%)



Källa: SCB ULF/SILC 2014/2015.

I genomsnitt har kvinnor också en större sjukfrånvaro än män (SKL 2014) och två av tre sjukskrivna är kvinnor (Socialstyrelsen 2017). Sjuktalet och ohälsotalen, som är två mått på antal utbetalda sjukdagar i relation till antal försäkrade, är också större för kvinnor än för män (Försäkringskassan 2017).¹⁸

Arbetsmiljöverket (2016c) uppskattar att ungefär 20 procent av samtliga sjukfrånvarodagar är direkt kopplade till arbetsorsakade besvär. Skillnaden för kvinnor och män är dock

¹⁷ Har svarat med alternativen ”dålig” eller ”mycket dålig” på frågan: Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet? Är den mycket bra, bra, någorlunda, dålig eller mycket dålig?

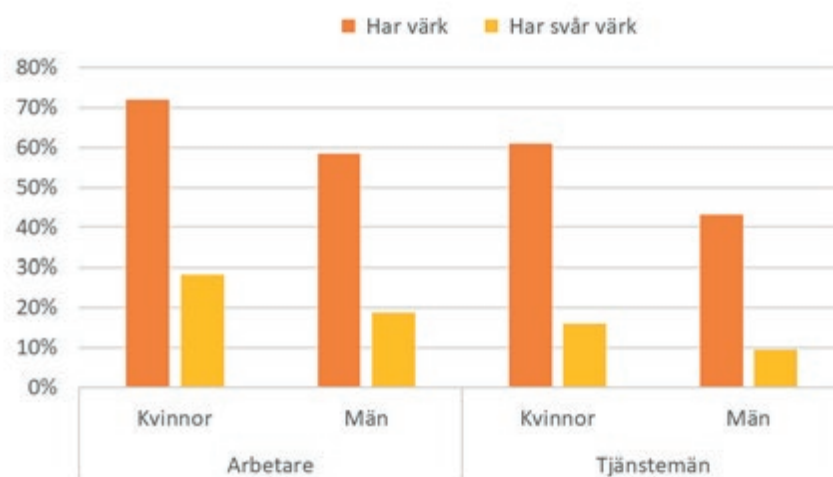
¹⁸ Ohälsotalet och sjuktalet är två mått på hur många dagar under en tolv månaders period som Försäkringskassan betalar ut ersättning vid nedsatt arbetsförmåga. Talen är beräknade i förhållande till antalet försäkrade. Måttet på ohälsotalet består av utbetalda nettodagar av följande ersättningar: sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning och aktivitetsersättning. Måttet på sjuktalet består av utbetalda bruttodagar av sjukpenning.

påfallande stor: bland kvinnor skattades arbetsorsakade besvär förklara 25 procent av sjukfrånvaron, och bland män var motsvarande andel 14 procent. Enligt (SKL 2014) tyder också mycket på att skillnaden i arbetsförhållanden mellan kvinnor och män kan förklara en del av könsskillnaderna i sjukfrånvaro.

Arbetarkvinnor är också de som allra högst utsträckning lider av värk. Över 70 procent av arbetarkvinnor lider av värk, medan motsvarande andel för arbetarmän är 59 procent. Detta bör ses i relation till den ökande andel som anger att de är uttröttade i kroppen efter arbetet.

Diagram 5.2 Värk

Andel (%)



Källa: SCB ULF/SILC 2014/2015.¹⁹

Villkoren i arbetet påverkar även i hög grad den psykiska hälsan. Exempelvis så har tidsbegränsade anställningar visat sig ha kopplingar till psykisk ohälsa. Att uppleva att anställningen är otrygg ökar risken för psykisk ohälsa och hjärtsjukdom. Även arbeten med höga krav och begränsade resurser har visat sig ha ett samband med både fysisk och psykisk ohälsa (Arbetsmiljöverket 2016b). De senaste tjugo åren har det också skett en dramatisk ökning av personer som söker vård för stressrelaterade sjukdomar (Socialstyrelsen 2018).

Kvinnor, framför allt kvinnor i arbetaryrken, lider i störst grad av ångest och sömnproblem. Detta måste ses i relation till den över tid minskade kontrollen över arbetsuppgifter och arbetstakt för framför allt kvinnor i arbetaryrken.

¹⁹ Har värk: har svarat ja på minst en av följande tre frågor: "Har du ryggvärk eller höftsmärtor? Har du värk i skuldror, nacke eller axlar? Har du värk i armar, händer, ben eller fötter?". Har svår värk: Samma kriterier som för "har värk", men har också svarat "svår värk" på minst en av följdfrågorna: "Tycker du att du har svår eller lätt värk?".

Diagram 5.3 Ängslan, oro, ångest och sömnbesvär

Andel (%)



Källa: SCB ULF/SILC 2014/2015.

Närmare 30 procent av arbetarkvinnorna har problem med ängslan, oro eller ångest. Motsvarande andel för män i arbetaryrken är 17 procent. Tjänstemannakvinnorna placerar sig mittemellan arbetarkvinnor och arbetarmän med en andel på 23 procent. Män i tjänstemannayrken är de som uppger minst besvär med både ångest och sömnproblem.

Slutsatser villkoren i hälsa

Hälsa är tätt sammanlänkat med både klass och kön. Hälsa påverkas både av våra villkor i arbetet och vårt liv utanför det, i familje- och hemlivet. Kvinnor har mer värk, mer psykisk ohälsa och större sjukfrånvaro än män. Särskilt utsatta är kvinnor i arbetaryrken. Ytterligare en aspekt av arbetarkvinnors relativt sämre hälsa jämfört med andra arbetstagargrupper är också de sämre ekonomiska villkoren. Ur ett jämlikhetsperspektiv är skillnaderna i hälsa och psykosocial arbetsmiljö mellan olika sektorer och grupper i arbetslivet särskilt oroande. Att den psykiska och stressrelaterade ohälsan ökar måste också ses i relation till den minskade kontrollen och makten över arbetet.

En del av i skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män går att relatera till skillnaden i arbetsförhållanden mellan könen. Kvinnors relativt högre sjukfrånvaro får stora konsekvenser både på individ- och gruppnivå, inte bara för hälsan i sig utan även i form av inkomstbortfall. Detta riskerar att skapa en ond cirkel där otrygghet och ohälsa förstärker varandra.

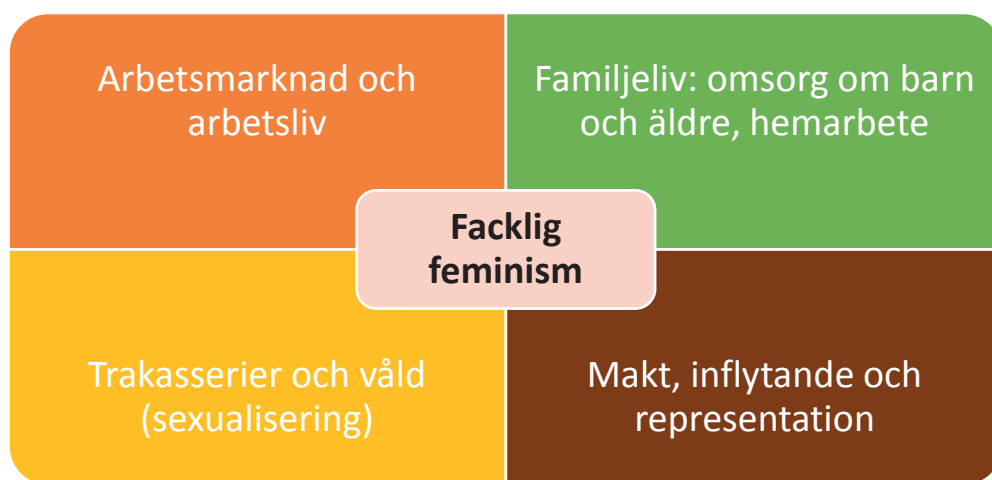
Kunskapen om arbetslivets och arbetsmiljöförhållandenas betydelse för jämlika villkor i arbete och hälsa är väl belagd och borde omsättas i konkreta politiska initiativ och i hälsofrämjande åtgärder i såväl privata som offentliga företag och organisationer i arbetslivet.

6. Tid, makt och pengar: slutsatser och policyförslag

Alla har inte samma, eller för den delen likvärdig, makt att forma samhället och sina egna liv. Villkoren i arbetslivet, ekonomin, föräldraskapet, omsorgen och hälsan är alltför skilda enligt systematiska mönster för det.

Resursfördelningen av tid, makt och pengar har heller inte blivit mer jämn under de senaste tjugo åren. På flera områden har skillnaderna sett till klass och kön ökat mellan 1997 och 2017.

Den fackliga feminismen tar framför allt fasta på fyra centrala områden i livet för att analysera och se vilka typer av maktresurser som behöver (om-)fördelas.



Facklig feminism är ett verktyg för att belysa villkoren och utarbeta strategier och konkreta åtgärder för en jämnare fördelning av tid, makt och pengar, med utgångspunkt främst i samspelet mellan klass och kön, och med utgångspunkt i de materiella villkoren.

När arbetsmarknaden har fragmentiserats och arbetsvillkoren dragits isär är det framförallt kvinnor i arbetaryrken som har drabbats. Även om andelen arbetarkvinnor som har fasta heltidsanställningar har ökat något (till 41 procent) så har det samtidigt skett en ökning av de mest otrygga tidsbegränsade anställningarna. För alltför många arbetarkvinnor saknas trygga anställningar.

Eftersom lönearbete är den viktigaste inkomstkällan för de allra flesta, innebär det här att de ekonomiska villkoren försämrats. Kvinnor i arbetaryrken har också den i särklass lägsta faktiska månadslönen. Den är i genomsnitt 18 500 kronor 2016. Detta trots att könslöneskillnaderna inom arbetar- och tjänstemannagrupperna har minskat en del mellan 1997 och 2016. Samtidigt har dock löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän ökat under perioden. En del av det måste knytas till de ojämlika arbetsvillkoren, vilket understryker hur viktigt det är att jämställdhet och jämlikhet, kön och klass, hänger ihop för att förbättra de ekonomiska villkoren i synnerhet för arbetarkvinnor.

Därtill är makten och inflytandet över arbetstiderna och arbetet många gånger allvarligt begränsade: var, när, hur och i vilken takt arbetet ska utföras ligger utom många arbetstagarers kontroll. Kvinnor har överlag mindre inflytande än män. Men bristen på makt är mest markant för kvinnor i arbetaryrken. Arbetsvillkor och makten över arbetet har över tid försämrats framför allt för kvinnor i arbetaryrken. Arbetsmiljöproblem som hot och våld har ökat sedan slutet av 1990-talet.

Ansvar för omsorgen om barnen har under 2000-talet långsamt förändrats mot en något mer jämn fördelning mellan kvinnor och män. Andelen män som är föräldralediga och arbetar deltid för att ta hand om sina barn ökar långsamt men kontinuerligt. Men fortfarande tar kvinnor i både arbetar- och tjänstemannaryrken största delen av omsorgsarbetet. Deltidsnormen

i kvinnodominerade arbetaryrken går hand i hand med ett huvudansvar för familj och hem. Samtidigt är deltiden oftast inte självvald utan en del av arbetsgivares precisionsbemanning. Arbetstider och arbetsvillkor inom arbetaryrken är inte anpassade till småbarnsföräldrars behov av flexibilitet och inflytande. Tillgången till barnomsorg utanför kontorstid har ökat under 2000-talet, men svarar fortfarande inte till de behov som föräldrar i arbetaryrken har.

Kort sagt: skillnaderna mellan olika grupper i samhället och i arbetslivet har ökat. Det kommer att krävas stora insatser för att bryta utvecklingen och istället nå högre grad av jämställdhet och jämlikhet.

Bilden som vi har tecknat visar att just livspusselbegreppet som det oftast används är otillräckligt. Vi behöver göra upp med nutidens jämställdhetspolitiska strategier som i så hög grad är inriktade på individuella lösningar på de strukturellt formade klass- och könsskillnaderna.

En politik som ställer sig vid sidan av eller i bästa fall inriktar sig på att lösa redan resursstarka gruppers jämställdhetsproblem är otillräcklig. En arbetsgivarpolitik som envetet söker billigare och mer flexibel arbetskraft underminerar vilka goda jämställdhetspolitiska ambitioner som helst. Fackliga strategier som underlåter att uppmärksamma och prioritera de brister som finns inom kvinnodominerande branscher återskapar och förstärker de skillnader i tid, makt och pengar som finns mellan kvinnor och män och som fördjupas av klass.

Diskussionen om arbetslivets villkor och normer för arbetets gränser måste dessutom föras utifrån ett mer visionärt framtidsperspektiv. Arbetslivet kommer att fortsätta att förändras med nya typer av produktions- och organisationsformer. Normen för vad en heltid ska vara och hur arbetet kan och bör fördelas över livscykeln är inte ristad i sten. Med ett fackligt feministiskt perspektiv är det samtidigt viktigt att slå fast att kvinnors rätt till ett gott och ekonomiskt hållbart arbete fortfarande måste försvaras, och vinnas om och om igen.

Fackliga och politiska strategier för ökad jämställdhet och jämlikhet måste gå hand i hand och kopplas till konkret handling. Tiden, makten och pengarna måste fördelas mer likvärdigt.

Tiden

Makten över tiden och fördelningen av tid i betalt och obetalt arbete måste fördelas jämnare mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. LO vill att:

- **Heltid är norm på hela arbetsmarknaden.** Deltidsnormen i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Skattefinansierade verksamheter måste gå i bräsch. Fler branscher bör följa Kommunals och Sveriges kommuner och landstings exempel och avtala om heltid som norm. Heltidsarbetet måste utformas på ett hållbart sätt för individ och arbetsorganisation.
- **Föräldraförsäkringen individualiseras.** Försäkringens tidsgränser och ersättningsnivåer måste styra mot ett jämlikt och jämställt uttag. Föräldraledighetslagen ska utformas så att småbarnsföräldrars deltider fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män. Balansen mellan arbete och familj måste förbättras för kvinnor i arbetaryrken.
- **Allmän förskola införs från två års ålder och barnomsorg på obekväma arbetstider garanteras.** Skollagen förändras så att barn till föräldralediga och arbetslösa erbjuds 30 timmars förskola per vecka. Kommunerna ska vara skyldiga att erbjuda barnomsorg på kvällar, nätter och helger.
- **De generella välfärdslösningarna förstärks genom satsningar på högkvalitativa och gemensamt finansierade välfärdstjänster.** Genomför en kraftig satsning på avgiftsfritt fritids med fler anställda, så kallat Lärfrutids.
- **Tillgången till äldreomsorg måste säkerställas.** Det är särskilt viktigt för kvinnors rätt till full och hög sysselsättning. Tillgången till äldreboenden måste öka.
- **Skattesubventionerade hushållsnära tjänster avskaffas.** Hushållsnära tjänster är inte ett svar på de behov som finns inom välfärd, sysselsättning eller jämställdhet, utan dessa kan lösas på ett bättre sätt inom den gemensamma välfärden.

Makten

Makten över arbetet måste fördelas mer jämnt mellan arbetstagare och arbetsgivare så att kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken har trygga och bra arbetsvillkor. LO vill att:

- **Anställningstryggheten stärks.** Otryggheten i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Tidsbegränsade anställningar ska endast användas om det finns objektiva skäl. Upprepade, på varandra följande, korta tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare ska inte vara tillåtna. Allmän visstidsanställning ska avskaffas.
- **Det förebyggande arbetsmiljöarbetet förbättras.** Politiken såväl som arbetsgivarna måste ta ett större ansvar. Långsiktiga forskningssatsningar på arbetsliv, arbetsorganisation och arbetsmiljö ur ett köns- och klassperspektiv måste säkerställas. Särskilda satsningar på små arbetsplatser och kvinnodominerade sektorer måste komma till stånd. Det måste vara möjligt att jobba fram till pensionen även för kvinnor i arbetaryrken.
- **Kvinnors makt över arbetet stärks genom satsningar på ökad bemanning och resurser i verksamheter som finansieras med skattemedel.** LO vill se kraftfulla samhällsinvesteringar i vård, skola och omsorg. New Public Management måste omprövas. Valfärdens styrformer måste understödja anställdas professionalitet och inflytande. Det är grunden för kvalitet i välfärden.

Pengarna

Pengarna måste fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. LO vill att:

- **Lägstalönerna prioriteras.** Ett av LOs långsiktiga lönepolitiska mål är att samtliga kollektivavtalade lägstalönenivåer för vuxna, som inte är under upplärning, ska motsvara minst 75 procent av den genomsnittliga månadslönen för arbetare. LO-förbunden ska dessutom generellt verka för att lägstalönerna i genomsnitt ökar procentuellt mer än den genomsnittliga månadslönen.
- **Arbetsmarknadens parter tar ett betydligt större ansvar för jämställda löner.** LOs uppgift är att vara pådrivande för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors arbeten. Senast år 2028 ska värdediskrimineringen bland arbetare ha minskat på sådant sätt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män reduceras med 6 procentenheter.
- **Regeringen tar stort ansvar för att driva en politik som leder till jämlika ekonomiska villkor.** Regeringens mål för den ekonomiska jämställdheten är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det förpliktigar och kräver en jämställdhetspolitisk agenda som även leder till större jämlikhet sett till klass och bakgrund. Ensamstående och lågavlönade kvinnor är ekonomiska förlorare i dag, men kan inte få fortsätta vara det. Men kan inte alltid tvingas vara det. Den ekonomiska familjepolitiken måste både omfördela och lyfta ekonomiskt utsatta grupper.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2014). *Hållbart arbetsliv i Sverige 2020. Dokumentation från en idékonferens 1 december 2014*. Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan.
- Arbetsmiljöverket (2016a). *Arbetsmiljön 2015*. Arbetsmiljöstatistik, Rapport 2016:2, Arbetsmiljöverket, juni 2016.
- Arbetsmiljöverket (2016b). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning 2016:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2014). *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. SOU 2014:28, Stockholm
- Duvander, Ann-Zofie and Eklund, Stina (2006) “Utrikesfödda och svenskfödda föräldrars föräldrapenninganvändande”, i de los Reyes, P (red.) *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*, SOU 2006:37, Fritzes förlag
- FleEn ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet, En rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), 2015:5, Finansdepartementet, Elanders Sverige AB.
- Försäkringskassan (2017). *Statistik om ohälsomått*.
<https://www.forsakringskassan.se/statistik/sjuk/ohalsomatt> (Hämtad: 2017-05-18)
- Försäkringskassan (2017) *Barnhushållens ekonomi. Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken. Socialförsäkringsrapport 2017:9*
- Kommunal och SKL (2017). *Prolongering av Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 16, 2017-04-12*
- LO (2008) *Lönerapport år 2008. Löner och löneutveckling 1997–2007*, Landsorganisationen i Sverige, 2008.
- LO (2014) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2014. Tid, makt och pengar*. Landsorganisationen i Sverige, mars 2014.
- LO (2016a). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2016. Tid, makt och pengar*. Tema: Lön. Landsorganisationen i Sverige, mars 2016.
- LO (2016b) *Den ekonomiska ojämlikheten i Sverige*, Landsorganisationen i Sverige, maj 2016.
- LO (2017a). *Anställningsformer och arbetstider. Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidanställda efter klass och kön år 1990–2016*. Landsorganisationen i Sverige, februari 2017.
- LO (2017b). *Sjuk av jobbet? – En klass- och könsanalys av relationen mellan arbete och hälsa*. Landsorganisationen i Sverige, juni 2017.
- LO (2017c). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2017. Tid, makt och pengar*. Landsorganisationen i Sverige, mars 2017.
- LO (2017d). *Lönerapport 2017. Löner och löneutveckling 1913–2016 efter klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, oktober 2017.
- LO (2018a) *Program för en jämlik skola*, Jämlikhetsutredningen, Landsorganisationen i Sverige, 2018
- LO (2018b) *Makteliten – toppnoterar igen. En studie av inkomstutvecklingen för makteliten perioden 1950–2016*, Landsorganisationen i Sverige, februari 2018.
- Löfgren, Anna-Kirsti (2017) *Vad betyder arbetsinkomsterna för ojämlikheten?*, Underlagsrapport 1 till Jämlikhetsutredningen. Landsorganisationen i Sverige, december 2017.
- Mussino, Eleonora and Duvander, Ann-Zofie (2014) “How do immigrants in Sweden use parental leave?”, *Stockholm Research Reports in Demography*, 2014:4
- Regeringen (2017a). *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*. Prop. 2016/17:50
- Regeringen (2017b). *Fördelningspolitisk redogörelse*. Prop. 2016/17:100, Bilaga 2
- SCB (2013). *Allt fler mammor jobbar heltid*. Artikel publicerad 2013-04-24, Nr 2013:31,
http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Artiklar/Allt-fler-mammor-jobbar-heltid/

- SKL (2014). *(O)jämsställdhet i hälsa och vård*. Reviderad upplaga. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting
- Skolverket (2017), *Barn och personal i annan pedagogisk verksamhet hösten 2016*, PM 2017-04-24
- Socialstyrelsen (2017). *Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård*. Lägesrapport 2017. Stockholm: Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen (2018). *Socialstyrelsens statistikdatabas*.
<http://www.socialstyrelsen.se/statistik/statistikdatabas/diagnoserispecialiseradoppenvard>.
Hämtad: 2018-02-08
- Statens folkhälsoinstitut (2010). *Ekonomiska och sociala förutsättningar – Kunskapsunderlag för folkhälsopolitisk rapport 2010*. Statens folkhälsoinstitut. Östersund: Statens folkhälsoinstitut.
- Utredningen om en modern föräldraförsäkring (2017), *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen*, SOU 2017:101
- Wottle, Martin och Blomberg, Eva (2011). ”Feminism och jämställdhet i en nyliberal kontext 1990–2010”, *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 2–3 2011

Bilaga: Statistiken i Sveriges jämställdhetsbarometer 2018

I Sveriges jämställdhetsbarometer 2018 använder vi statistisk från flera olika källor. Genomgående gäller att vi i hög grad beställer data för att kunna spegla kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Nedan redogörs i korthet för varifrån statistiken är hämtad i jämställdhetsbarometerns olika avsnitt.

I avsnittet *Villkoren i arbetslivet* baseras data genomgående på statistik som har beställts från SCB, både arbetskraftsundersökningarna (AKU) och arbetsmiljöstatistik. I båda fallen är statistiken uppdelad enligt socioekonomisk indelning (SEI) och kön.

Avsnittet *Föräldrars villkor i omsorg och arbetsliv* baserar på dels statistik från Försäkringskassan och Utredningen om en modern föräldraförsäkring. Statistiken om föräldrars villkor i arbetet är beställd från arbetskraftsundersökningarna.

Diagrammen som visar föräldrapenninguttag inom olika yrken baseras på följande urval av yrkesgrupper (SSYK, nivå 2):

22 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård

23 Lärararbete inom universitet, gymnasie- och grundskola

24 Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens

34 Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning

51 Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete

52 Försäljningsarbete inom detaljhandel m.m.

71 Gruv-, bygg- och anläggningsarbete

82 Maskinoperatörs- och monteringsarbete

91 Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning

93 Annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning

I avsnittet *De ekonomiska villkoren* baseras data främst på två källor. För det första, LOs lönerapporter för åren 2007 och 2016 (LO 2008; LO, 2017d) samt skattade uppgifter om motsvarande löner för 1997. Dessa uppgifter bygger i sin tur bygger på statistik från SCB och Medlingsinstitutet. För det andra används statistik enligt socioekonomisk indelning (SEI) från SCBs lönestrukturstatistik för tjänstgöringsomfattning åren 1997, 2007 och 2016.

Vad gäller avsnittet för *Villkoren i hälsa* har statistik hämtats från Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF/SILC).

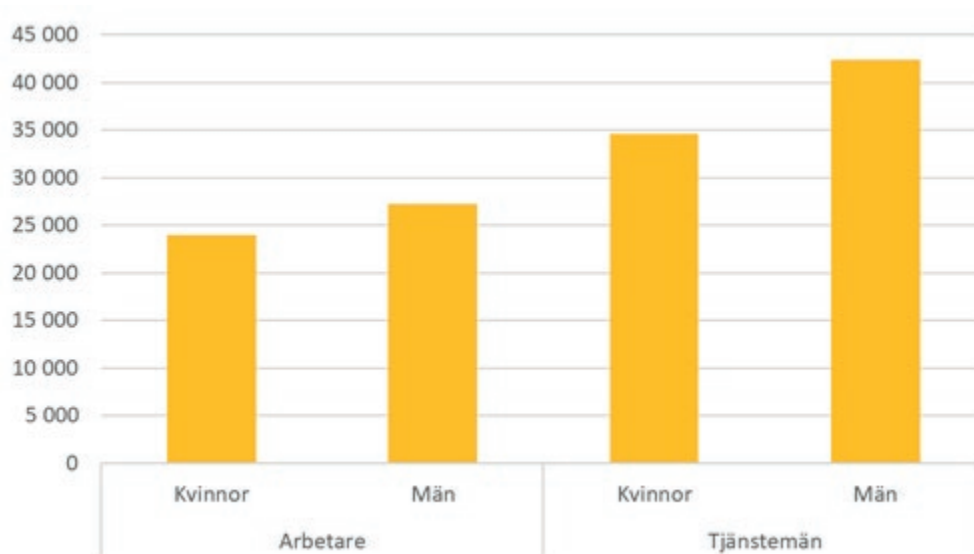
Bilaga: Heltidslöner 2016 och utveckling 1997–2016

Att utgå från genomsnittliga heltidslöner är det vanliga sättet att jämföra löner och löneskillnader. Här ges en kort utblick också på den lönejämförelsen, som också tydliggör att kvinnor och män placerar sig på en trappa där både kön och klass har betydelse.

För 2016 gäller att kvinnor i arbetaryrken har en genomsnittlig heltidsmånadslön på 24 000 kronor innan inkomstskatten dragits av, det vill säga brutto. Motsvarande lön för män i arbetaryrken är 27 200 kronor. I genomsnitt innebär det att arbetarmän tjänar 3 200 kronor mer på sitt lönearbete varje månad jämfört med arbetarkvinnor.

Från arbetare är det ett hopp upp i trappan till tjänstemännen där kvinnornas genomsnittliga heltidslön är 34 600 kronor och mäns är 42 400 kronor. För tjänstemän är dock skillnaderna mellan kvinnors och mäns genomsnittliga månadslöner jämförelsevis större än bland arbetare. Kvinnors genomsnittliga lön är 7 800 kronor lägre än mäns på tjänstemannasidan.

Diagram 6.1 Månadslön, heltid. Brutto (det vill säga innan skatt dragits av) 2016 års lönenivå

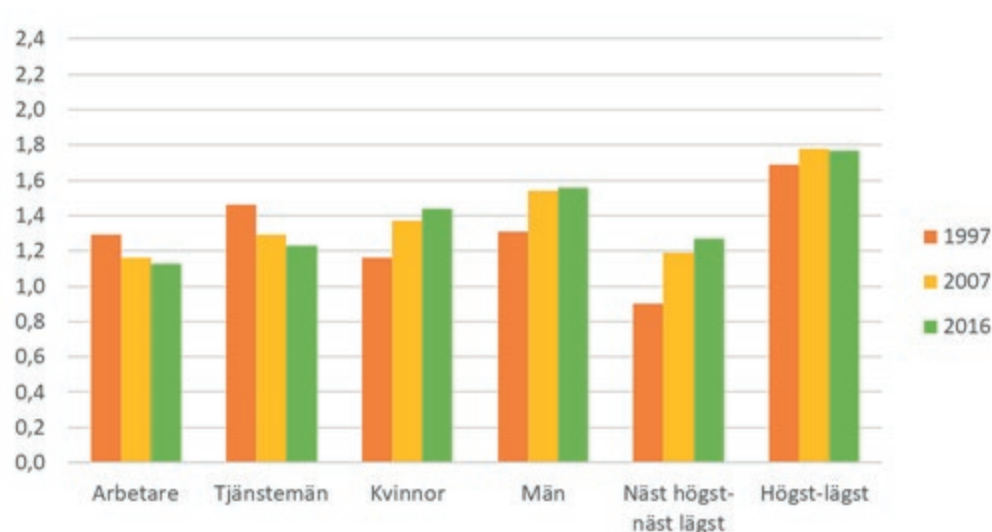


Källa: LO 2017d.

Löneutvecklingen sett till heltidslönerna, uttryckt i ett antal relativa jämförelser (kvoter) för perioden 1997 till 2016, visar samma strukturella mönster som de som framkommer i avsnittet om de ekonomiska villkoren, som fokuserar på faktisk månadslön.

Diagram 6.2 Utvecklingen av heltidslöner 1997–2016

Relativa jämförelser uttryckt som kvoter



Källa: LO, 2008 och 2017d och skattade löneuppgifter för 1997 samt egna beräkningar.

Sammanfattningsvis är det således framför allt tre mönster som är viktiga vad gäller heltidslöneskillnadernas utveckling perioden 1997 till 2016:

För det första: löneskillnaderna mellan kvinnor och män *inom* arbetar- och tjänstemannayrken har minskat. Bland arbetare var mäns genomsnittliga heltidslön 1,29 gånger kvinnornas heltidslön 1997. Till 2007 hade heltidslöneskillnaden minskat, så att arbetarmäns lön var 1,16 gånger arbetarkvinnornas. En blygsam minskning sker också mellan 2007 och 2016: arbetarmännens genomsnittliga heltidslön är nu 1,13 gånger arbetarkvinnornas. På arbetarsidan var mäns genomsnittliga heltidslön alltså 29 procent högre än kvinnors 1997, medan den var 13 procent högre 2016.

Motsvarande jämförelse bland tjänstemän visar att mäns genomsnittliga heltidslön var 1,46 gånger kvinnornas 1997. En större minskning av den skillnaden ägde rum mellan till 2007 och en ytterligare (men mindre) minskning skedde till 2016. Tjänstemannamännens genomsnittliga heltidslön är nu 1,23 gånger tjänstemannakvinnornas. På tjänstemannasidan var mäns genomsnittliga heltidslön alltså 46 procent högre än kvinnors 1997, medan den var 23 procent högre 2016.

För det andra: löneskillnaderna *mellan* arbetare och tjänstemän har ökat (se staplarna för *kvinnor* och *män* i diagrammet ovan). Också det skedde framför allt från 1997 till 2007 även om skillnaderna har fortsatt öka 2007 till 2016.

Perioden 1997 till 2016 har tjänstemannakvinnornas genomsnittliga heltidslöner har gått från 1,16 gånger arbetarkvinnornas till 1,44 gånger. Mönstret över tid är likartat för män: tjänstemannamän tjänade i genomsnitt 1,31 gånger mer än arbetarmän 1997 och 1,56 gånger mer 2016.

Den största relativa förändringen under perioden är den som skett mellan tjänstemannakvinnor och arbetarmän, kvoten *näst högsta–näst lägsta* i diagrammet ovan. 1997 hade arbetarmännen högre genomsnittliga löner än tjänstemannakvinnor (kvoten tjänstemannakvinnor/arbetarmän motsvarade 0,90). Såväl 2007 som 2016 har kvoten förändrats, till 1,19 respektive 1,27. Det betyder att tjänstemannakvinnor tjänade 90 procent av arbetarmän 1997, men att tjänstemannakvinnor 2016 tjänade 27 procent mer än arbetarmän. Detta i genomsnitt för heltidslöner. Denna utveckling drivs av att tjänstemannakvinnornas heltidslöner har ökat mest perioden 1997 till 2016 och att det lett till relativa förändringar både i förhållande till kvinnor och män i arbetaryrken.

För det tredje: skillnaderna mellan högsta och lägsta lönerna är relativt konstant över tid. Tjänstemannamännens genomsnittliga heltidslön var motsvarade 1,69 gånger högre än arbetarkvinnornas 1997 och 1,77 gånger högre 2016.



Rapporterna kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställs från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

Mars 2018
ISBN 978-91-566-3302-7
www.lo.se



FOTO: Lars Forsstedt