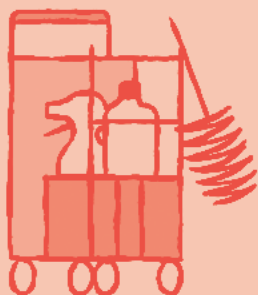




Sveriges Jämställdhets- barometer 2023



Jämlika och jämställda möjligheter att försörja sig
Författare: Joa Bergold, Ulrika Lorentzi, Anna-Kirsti Löfgren





© Landsorganisationen i Sverige 2023

Omslag: Stina Löfgren

Grafisk form: Snask

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2023

ISBN 978-91-566-3614-1

Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida

www.lo.se eller beställas från LO-distribution:

lo@strombergdistribution.se

Sammanfattning

Målet för facklig feminism är jämlik jämställdhet. Det innebär att oavsett om du är kvinna eller man och har ett arbetaryrke eller ett tjänstemannayrke ska du kunna försörja dig själv, ha goda villkor på jobbet och kunna kombinera arbete och omsorgsansvar. Den här rapporten beskriver förutsättningar för det med ett klass- och könsperspektiv.

Arbetsmarknaden är könssegregerad, det vill säga kvinnor och män arbetar i hög utsträckning i olika yrken. De könsskillnader som beskrivs i rapporten handlar i huvudsak om skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken, inte mellan kvinnors och mäns villkor i samma yrke. Det har skett både förbättringar och försämringar över tid. En förbättring är att fler kvinnor i arbetaryrken har fasta heltidsanställningar. En försämring är att klass- och könsskillnader i arbetsmiljö fortsätter att öka.

Rapporten visar att löner samt anställnings- och arbetsvillkor inte ger samma förutsättningar till egen försörjning för kvinnor och män i arbetar- respektive tjänstemannayrken.

- Den genomsnittliga faktiska månadslönen, där hänsyn tas till genomsnittlig arbetstid, var i arbetaryrken 23 210 kronor för kvinnor och 28 920 kronor för män år 2021. I tjänstemannayrken var den 37 350 kronor för kvinnor och 46 560 kronor för män.
- Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än män, i synnerhet bland kvinnor i arbetaryrken. 42 procent av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid. Motsvarande andel för kvinnor i tjänstemannayrken är 21 procent. 14 procent av män i arbetaryrken arbetar deltid, och 8 procent av män i tjänstemannayrken.
- Den vanligaste orsaken till att kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är att de inte har fått ett heltidsarbete. Drygt en tredjedel av deltidssarbetande arbetare anger det som skäl.
- Unga arbetar deltid i högre utsträckning än äldre. Bland arbetare i åldrarna 16 till 24 år arbetar drygt sju av tio kvinnor och nästan fyra av tio män deltid. Det främsta skälet är studier. Det näst

vanligaste skälet är att de inte har fått heltidsarbete. Det finns alltså en stor grupp unga som vill etablera sig på jobbet men inte får en heltidsanställning.

- Tidsbegränsade anställningar är vanligast i arbetaryrken. 24 procent av kvinnorna och 15 procent av männen i arbetaryrken har en tidsbegränsad anställning. Motsvarande andel för kvinnor och män i tjänstemannayrken är 9 och 7 procent.

”24 procent av kvinnorna och 15 procent av männen i arbetaryrken har en tidsbegränsad anställning.”

Arbetsmiljön har försämrats i arbetaryrken sedan 1990-talet. Ett genomgående mönster är att kvinnor i arbetaryrken är hårdast drabbade av arbetsmiljöproblem, medan män i tjänstemannayrken i de flesta avseenden har den bästa arbetsmiljön.

- Nästan hälften, 45 procent, av männen i tjänstemannayrken, kan ta korta pauser i stort sett när som helst under arbetsdagen. Bland kvinnorna i arbetaryrken är det bara 17 procent som kan det. Hela 31 procent av kvinnorna i arbetaryrken, nästan var tredje, kan inte ta korta pauser alls under arbetsdagen.
- Nio av tio i arbetaryrken kan aldrig arbeta hemifrån. Bland tjänstemän är det ungefär en tredjedel av kvinnorna och en fjärdedel av männen som inte alls arbetar i hemmet.
- Under coronapandemin minskade sjuknärvaron, det vill säga att vara på arbetet när man är sjuk, i alla grupper. Störst minskning skedde bland kvinnor i arbetaryrken som varit på jobbet trots sjukdom fyra eller fler gånger det senaste året, från 29 procent 2019 till 16 procent 2021.

De politiska ramarna för att kombinera lönearbete och omsorgsansvar finns i Sverige, med föräldradeltid och en social infrastruktur med barnomsorg och äldreomsorg. Men politiken behöver utvecklas för att fungera för arbetaryrken. Samtidigt utmanas den generella välfärden genom åtstramningar, marknadsintressen och rutavdrag. Då äldreomsorgen inte har ökat i takt med behoven

har anhörigas omsorg om äldre ökat i alla grupper, men är vanligast bland äldre med kort utbildning. Kvinnor ger mer omfattande anhörigomsorg än män.

- En majoritet av tjänstemännen, drygt sju av tio, arbetar endast dagtid på vardagar, så kallad kontorstid. I arbetaryrken däremot är det bara fyra av tio kvinnor som enbart arbetar kontorstid och bland männen drygt fem av tio.
- Totalt var 5 327 barn inskrivna i barnomsorg utanför kontorstid 2022. Det är en ökning från året innan. Men det är en mycket liten andel av alla barn som går i barnomsorg utanför kontorstid, endast 0,5 procent.
- En forskargrupp har uppskattat den samhällsekonomiska kostnaden för anhörigomsorg till 152 miljarder kronor per år. Den största kostnaden är förlorad inkomst och minskad arbetsförmåga bland dem som ger anhörigomsorg. Den kostnaden bärs ojämnt och ojämnt eftersom kvinnor och personer i arbetaryrken ger mer anhörigomsorg.

LOs förslag för jämlik jämställdhet

Ett jämställt och jämlikt arbetsliv: Heltid ska vara norm på hela arbetsmarknaden. Anställningstryggheten ska stärkas. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska förbättras. Bemanning och resurser måste vara tillräckliga. Karensavdraget ska avskaffas permanent. Sjukskrivna ska ha rätt till anpassad rehabilitering.

Höga, jämställda och mer jämlika löner: Värdediskrimineringen av kvinnodominerade yrken måste upphöra. Arbetsmarknadens parter ska ta ett gemensamt och långsiktigt ansvar för jämställda löner. Som en del i det är det viktigt att lyfta för lågt lönesatta grupper. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken, tillgången till omställning och ekonomisk trygghet vid arbetslöshet ska förbättras.

Jämställda och jämlika möjligheter att kombinera omsorgsansvar och lönearbete: Föräldraförsäkringen ska individualiseras och tyngdpunkten i försäkringen ska ligga på omsorg när barnen är små. Föräldrars inflytande över förläggning av arbetstider måste öka. Barnomsorg på obekväma arbetstider ska garanteras i lag. Tillgången till äldreomsorg ska säkerställas så att äldre får den hjälp de behöver och anhörigas omsorg blir frivillig. Skatte- subventionen av hushållsnära tjänster, rutavdraget, ska avskaffas för att stoppa en urholkning av välfärd fördelad efter behov.

Innehåll

01.	Fackligt uppdrag: jämlik jämställdhet	6
02.	Arbetsmarknad och anställningsvillkor	12
03.	Lönevillkoren	30
04.	Arbetsmiljövillkoren	38
05.	Kombinera lönearbete med omsorgsansvar	58
06.	Förslag för jämlik jämställdhet	72
	Referenser	78

01.

**Fackligt
uppdrag: jämlik
jämställdhet**



Målet för LOs fackliga feminism är jämlik jämställdhet. Det innebär att möjligheten att leva jämställt inte ska bero på din ekonomiska situation eller sociala bakgrund. Oavsett om du har ett arbetaryrke eller ett tjänstemannayrke ska du kunna försörja dig själv, ha goda villkor på jobbet och kunna kombinera arbete och familj. Kort sagt, du ska inte behöva vara rik för att kunna leva jämställt.

“Kort sagt, du ska inte behöva vara rik för att kunna leva jämställt.”

Det fackliga uppdraget är att gemensamt arbeta för goda anställnings- och arbetsvillkor och en lön som går att leva på. Den fackliga rörelsen ska identifiera både jämlikhets- och jämställdhetsbrister och driva krav på förändring. Sett till de skilda villkor som råder inom kvinno- och mansdominerade yrkesområden är det både en utmaning och en nödvändighet att hitta gemensamma lösningar. Det är ett arbete som kräver långsiktighet, kreativitet och kompromissvilja.

För att uppnå en jämlik jämställdhet har både arbetsmarknadens parter och politiken ett ansvar. Politikens roll är att sätta ramarna och skapa förutsättningar för att kvinnor och män att kunna försörja sig själva, oavsett utbildningsnivå eller yrke. Arbetsmarknadens parter roll är att, under ordnade former, lösa konflikter på arbetsmarknaden på sätt som både löntagare och arbetsgivare kan vara nöjda med. För att fackförbunden ska få ett reellt inflytande och makt att skapa bra arbetsvillkor och arbeten som det går att försörja sig på, oavsett kön och yrke, krävs att en majoritet av de anställda är fackligt organiserade.

Den fackliga feminismens fyra områden

Den fackliga feminismen tar fasta på fyra områden: arbetsmarknad och arbetsliv, familjeliv, trakasserier och våld samt makt, inflytande och representation. De fyra områdena har alla betydelse för hur jämlik jämställdhet kan skapas och upprätthållas. Inom varje område går det att lägga fast vad som behöver åtgärdas med fackliga och/eller politiska strategier för att uppnå jämlik jämställdhet.

Figur 1.1 Den fackliga feminismens fyra områden.

1. Arbetsmarknad och arbetsliv. Kvinnors och mäns jämlika och jämställda villkor i arbetslivet är en grundbult i den fackliga feminismen. Löner, anställnings- och arbetsvillkor ska ge goda förutsättningar till egen försörjning, oavsett om du är kvinna eller man, oavsett i vilket yrke du arbetar.
2. Familjeliv: omsorg om barn och äldre samt fördelning av hushållsarbete. Arbetsliv och familjeliv påverkar varandra. För att alla ska kunna få en egen lön som går att leva på måste det gå att kombinera lönearbete med omsorgsansvar för barn och äldre samt hushållsarbete. Då krävs välfärdstjänster av hög kvalitet som är tillgängliga för alla oavsett inkomst.
3. Trakasserier och våld. Både kvinnor och män ska kunna arbeta utan att utsättas för våld, hot eller trakasserier. Även våld i hemmet kan påverka situationen på arbetet.
4. Makt, inflytande och representation. Kvinnor och män ska ha samma makt att påverka och representera fackförbunden.

De fyra områdena som den fackliga feminismen tar fasta på visar tydligt att kvinnor och män inte har samma möjlighet att påverka samhället och sina egna liv. När vi även undersöker skillnader mellan arbetar- och tjänstemannayrken ser vi att både klass och kön spelar roll. Villkoren, oavsett om vi ser på arbetslivet, ekonomin, föräldraskapet, omsorgen om anhöriga och ansvaret för hushållet, eller hälsan, skiljer sig åt mellan kvinnor och män inom och mellan arbetar- och tjänstemannayrken.

Det här är varken naturligt eller rätt, utan något vi gemensamt i samhället har skapat och bidrar till att upprätthålla. Det innebär att orättvisor och skillnader återskapas om vi inte aktivt arbetar för att förändra dem.

Genom att belysa klass- och könsskillnader i villkor blir det möjligt att utarbeta strategier för förändring genom gemensam facklig kamp. Den fackliga kampen bygger på att löntagare sluter sig samman för att ha makt att förändra. Den fackliga feminismen är ett viktigt verktyg för att utveckla organisering och påverkansarbete som stärker fackens ställning och löntagares villkor. Att anställda är fackligt organiserade i alla yrken, både kvinnodominerade och mansdominerade, är nödvändigt för att den fackliga rörelsen ska kunna arbeta för goda villkor och jämlik jämställdhet.

Med fokus på arbete och omsorg

LO har gett ut *Sveriges Jämställdhetsbarometer* varje år sedan 2014. Förra årets rapport fokuserade på den klassblinda familjepolitiken och året innan, 2020, låg fokus på pandemins effekter på arbetaryrken där man inte kunde jobba hemifrån. I årets jämställdhetsbarometer kommer vi tillbaka till rapportens grundfrågor om tid, makt och pengar. Rapporten tar upp villkoren på arbetsmarknaden vad gäller löner, anställnings- och arbetsmiljövillkor samt möjligheten att kombinera förvärvsarbete med omsorgsansvar.

I kapitel 2, *Arbetsmarknad och anställningsvillkor*, beskriver vi klass- och könsmönster i anställningsvillkor med utgångspunkt i den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kapitlet visar att kvinnor och män till stor del jobbar inom olika yrken och yrkesområden, som präglas av skilda anställnings- och arbetsvillkor. På arbetsmarknaden finns även skillnader mellan arbetar- och tjänstemannayrken.

**”Genom att belysa
klass- och könsskillnader
i villkor blir det möjligt
att utarbeta strategier
för förändring genom
gemensam facklig kamp.”**

I kapitel 3, Lönevillkoren, visar vi hur löneinkomsterna skiljer sig åt mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken, genom att ta hänsyn till både arbetstids- och löneskillnader på arbetsmarknaden. En klass- och könstrappa är tydlig. Den visar skillnaderna i ekonomiska förutsättningar beroende på om du är kvinna eller man i ett arbetar- eller tjänstemannayrke.

Kapitel 4, Arbetsmiljövillkoren, belyser klass- och könsskillnader i arbetsmiljö, framför allt vad gäller organisatoriska arbetsmiljöfaktorer.

Kapitel 5, Kombinera lönearbete med omsorgsansvar, handlar om möjligheterna att kombinera lönearbete med omsorgsansvar. Välfärdspolitiken i Sverige ska göra det möjligt för alla att kombinera omsorgsansvar med jobb. Alla, kvinnor och män, oavsett klassbakgrund ska kunna lönearbeta och försörja sig även om de har barn eller andra anhöriga som behöver omsorg. I kapitlet undersöks hur väl denna målsättning nås.

I det avslutande kapitlet, Förslag för jämlik jämställdhet, diskuterar vi den övergripande bilden och presenterar LOs förslag för att minska orättfärdiga skillnader i villkor mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Det är åtgärder som stärker den jämlika jämställdheten, det vill säga bidrar till en rättvisare fördelning av tid, makt och pengar mellan kvinnor och män och arbetare och tjänstemän.



02.

**Arbetsmarknad
och anställnings-
villkor**

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att försörja sig genom arbete på ett sätt som ger ekonomisk självständighet livet ut. Därmed ska det inte finnas omotiverat stora skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställnings- och lönevillkor eller andra arbetsvillkor, inte heller vad gäller utvecklingsmöjligheter i arbetet. Men stora skillnader finns inom alla områden.

Det räcker inte att bara se till grupperna kvinnor och män. Det är viktigt att kombinera klass- och könsperspektiv. Annars osynliggörs viktiga olikheter mellan olika grupper av kvinnor och män.

I detta kapitel börjar vi med att beskriva de viktigaste mönstren i anställningsvillkoren med utgångspunkt i den könsuppdelade arbetsmarknaden. Det är en bärande bakgrund till de kapitel som sedan följer, om löner och anställningsvillkor.

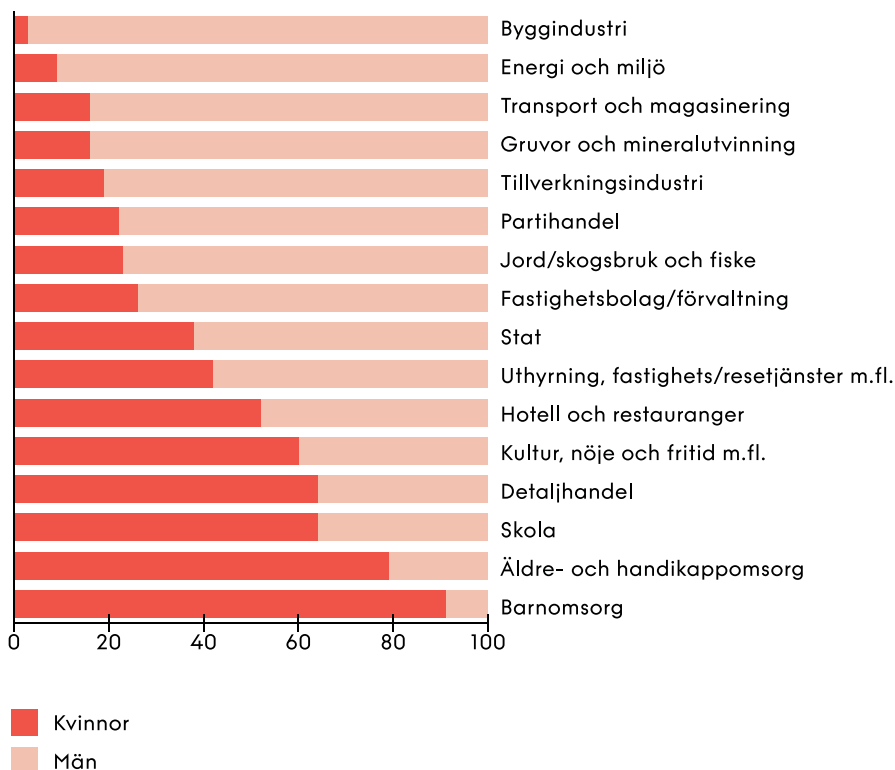
Kvinnors och mäns arbetsmarknader skiljer sig åt

Kvinnors och mäns arbetsmarknader skiljer sig åt. Kvinnor och män arbetar i hög grad inom olika yrkesområden och yrken, men också ofta med olika arbetsuppgifter och inriktning inom samma yrken och arbetsplatser. De allra flesta kvinnor och män i Sverige arbetar i yrken som har en ojämn könsfördelning. Av de 30 största yrkena på arbetsmarknaden är det bara tre som hade en jämn fördelning av kvinnor och män (räknat i skalan 40/60). Kvinnor och män arbetar alltså i hög grad på olika delar av arbetsmarknaden, i olika branscher och yrken. Det brukar kallas för horisontell könsuppdelning.¹

¹ LO (2020)

Diagram 2.1 Fördelning av kvinnor och män i olika sektorer.
Anställda 18–66 år 2021. Andel i procent.

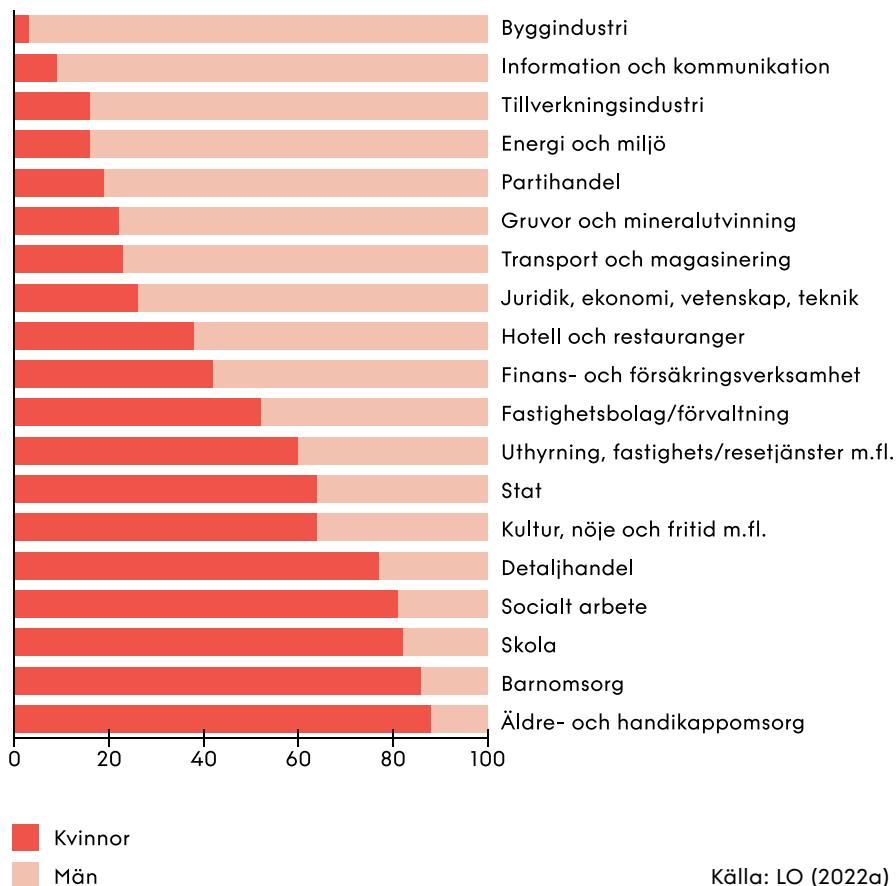
A. Arbetare



Könsuppdelningen finns på hela arbetsmarknaden, men är särskilt vanlig inom arbetaryrken. Kvinnorna är överrepresenterade inom utbildning, omsorg och detaljhandel medan män är särskilt överrepresenterade i tillverkningsindustrin, byggande och partihandel. Även bland yrken som kräver högskoleutbildning finns tydliga könsmonster, men där är det samtidigt något vanligare med könsblandade yrken och arbetsplatser än vad som gäller inom arbetaryrken.

Det är mycket vanligare att arbeta i någon tjänstebransch än i någon tillverkningsbransch. Det gäller för såväl arbetare som tjänstemän och för både män och kvinnor. Kvinnor i såväl arbetar-

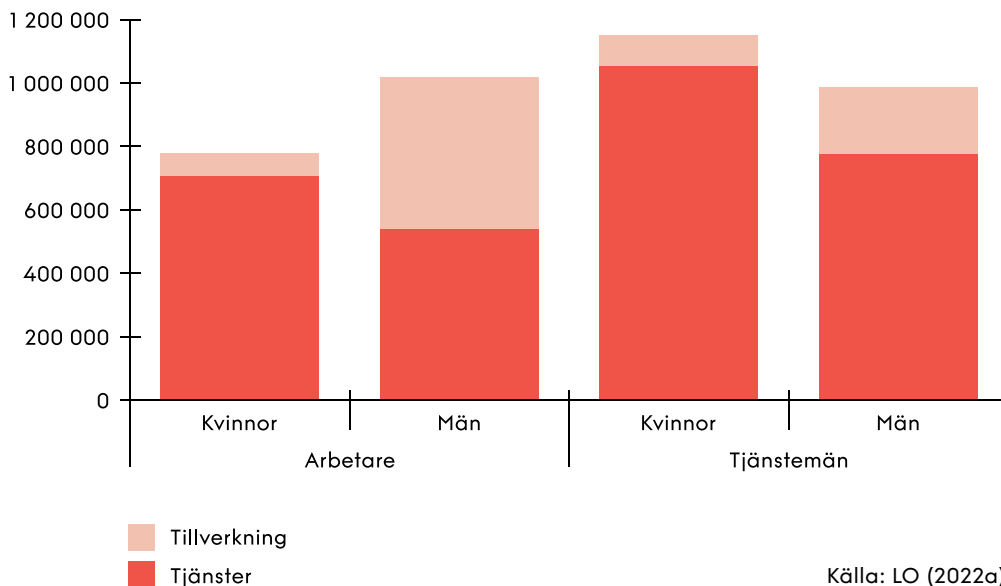
B. Tjänstemän



som tjänstemannayrken arbetar i mycket hög utsträckning i tjänstebranscher – till 91 respektive 92 procent. Även män i tjänstemannayrken arbetar i hög grad, 79 procent, i tjänstebranscher. Män i arbetaryrken fördelar sig mer jämnt mellan tillverknings- och tjänstebranscher, med 53 procent i tjänstebranscherna.

Diagram 2.2 Antal anställda kvinnor och män i tillverknings- respektive tjänstebranscher.

Arbetare och tjänstemän, 18–66 år 2021.



Ett annat tydligt könsmonster är det som brukar kallas vertikal könsuppdelning. Det vill säga att (oftast) kvinnor är under-representerade på högre positioner på arbetsmarknaden.² Den flerfaldigt könsuppdelade arbetsmarknaden innebär att kvinnor och män, i både arbetar- och tjänstemannayrken, ofta möter olika arbetsförhållanden.

Trygga jobb fördelas ojämnt på den könsuppdelade arbetsmarknaden

De arbetsrelaterade förhållandena påverkas i hög grad av anställningsvillkoren. I detta avsnitt kommer vi att se att det finns betydande klass- och könsskillnader i anställningsvillkor.

Anställningsformer och arbetstider speglar både hur arbetet organiseras och statusförhållanden på arbetsplatsen. Skillnader

² LO (2020)

i sådana anställningsvillkor ger därför en god bild av anställdas förutsättningar att arbeta under goda villkor.

Såväl deltidsarbete som tidsbegränsade anställningar är vanligast bland kvinnor i arbetaryrken. LO-förbunden arbetar utifrån gemensamma långsiktiga mål för att heltid ska vara norm för arbetare och att visstidsanställningarna ska begränsas.³ Den 1 oktober 2022 infördes vissa ändringar i *lagen om anställnings-skydd*, baserat på parternas nya huvudavtal⁴ om trygghet, omställning och anställningsskydd, inklusive parternas principöverenskommelse inför gemensamma diskussioner med staten. De nya reglerna innebär bland annat att en heltidsanställning är huvudregel om inget annat avtalas, samt att arbetsgivaren på begäran skriftligen ska ange skälet till varför en anställning är på deltid. Samtidigt förkortades den arbetstid som krävs för att en visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning och vikariat får inte användas för att kringgå dessa regler.

“Endast 48 procent av kvinnorna i arbetaryrken har en fast anställning på heltid.”

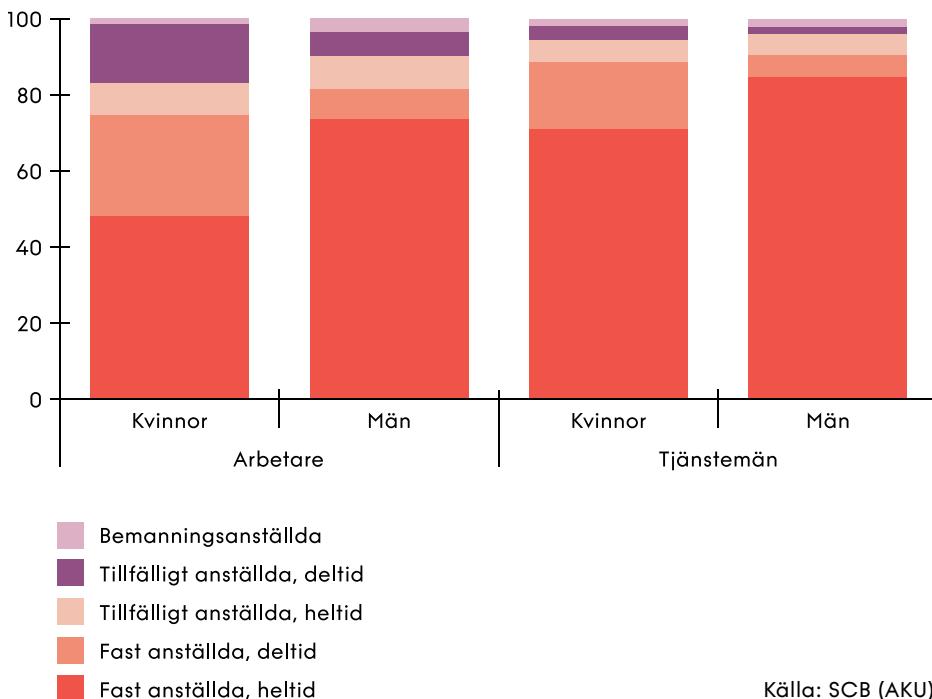
Fast heltidsarbete är tryggt och stabilt, och ger de bästa förutsättningarna att försörja sig. Endast 48 procent av kvinnorna i arbetaryrken har en fast anställning på heltid. Bland kvinnor i tjänstemannayrken gäller det för 71 procent. Män ligger bättre till när det gäller trygga anställningsvillkor. Allra högst andel fasta anställningar på heltid har män i tjänstemannayrken, 85 procent. Bland män i arbetaryrken är andelen 74 procent. Se diagram 2.3.

³ LO (2015)

⁴ LO och Svenskt Näringsliv (2022)

Diagram 2.3 Anställningsformer.

Anställda 20–64 år, 2022. Andel i procent.

**Kvinnor i arbetaryrken har de mest otrygga anställningarna**

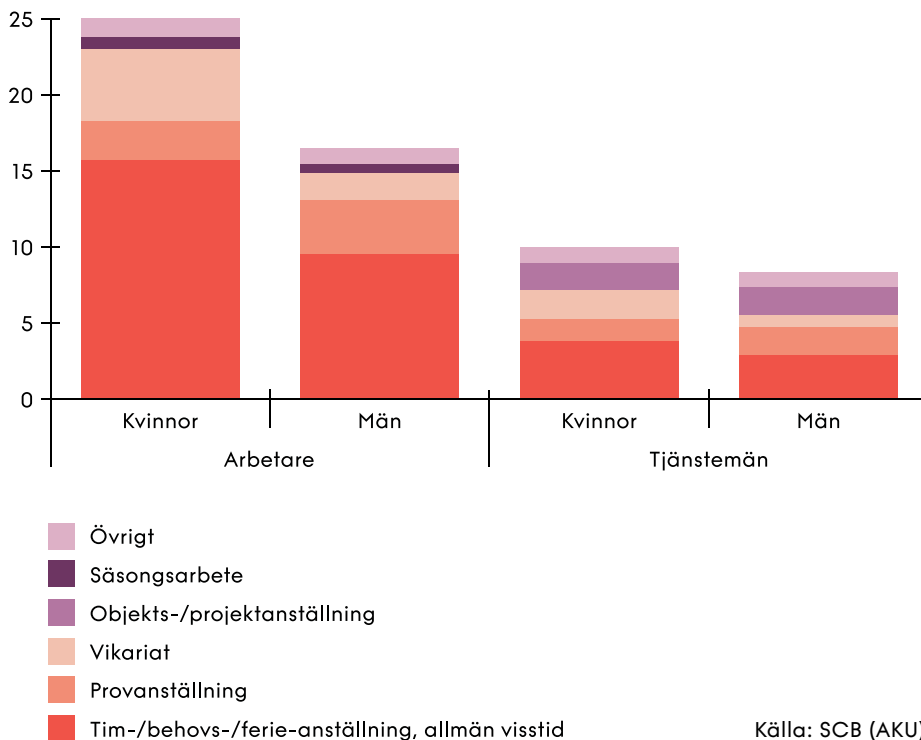
De tidsbegränsade anställningarna är vanligast i arbetaryrken; 24 procent av kvinnorna och 15 procent av männen i arbetaryrken har en tidsbegränsad anställning, på hel- eller deltid. Motsvarande andelar för kvinnor och män i tjänstemannayrken är betydligt lägre, 9 respektive 7 procent.

Tidsbegränsade anställningar kan vara mer eller mindre otrygga till sin karaktär. Bland kvinnor och män i arbetaryrken är de mer otrygga typerna av tidsbegränsade anställningar vanligast. 16 procent av kvinnorna och 9 procent av männen kallas till arbetet vid behov, har en timanställning med schema för en viss tid, en allmän visstidsanställning⁵ eller feriearbete. Det rör sig alltså om korta anställningar som kan staplas på varandra. Se diagram 2.4.

⁵ Sedan 1 oktober 2022 finns inte längre anställningsformen allmän visstid, utan har ersatts av anställningsformen särskild visstid. Statistiken beskriver år 2022 då allmän visstid fortfarande fanns kvar.

Diagram 2.4 Typ av tidsbegränsad anställning.

Anställda 20–64 år, 2022. Andel i procent.



Vikariat är relativt vanliga, framför allt bland kvinnor. Provanställning, som endast kan användas om syftet är att den ska övergå i en tillsvidareanställning, är däremot vanligare bland män än bland kvinnor. Objekts- och projektanställningar är relativt vanliga bland tjänstemän men inte bland arbetare. Säsongsarbete förekommer, om än i liten omfattning bland arbetare, medan omfattningen bland tjänstemän knappt är mätbar.

Olika orsaker till deltid

Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än män. I synnerhet är det vanligt bland arbetarkvinnor. Totalt 42 procent av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid. Motsvarande andel för tjänstemannakvinnor är 21 procent. I arbetaryrken arbetar 14 procent av männen deltid, jämfört med 8 procent av männen i tjänstemannaryrken.

Det finns många anledningar att arbeta deltid. Det är viktigt att skilja på orsaker knutna till hur arbetet organiseras och arbetsgivares preferenser, respektive orsaker till att kvinnor och män tar olika mycket ansvar för omsorgs- och hushållsarbete eller gör egna val att arbeta mindre än heltid.

Den enskilt vanligaste orsaken till att både kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är att det inte har gått att få ett heltidsarbete. Det innebär att drygt en tredjedel av de arbetare som arbetar deltid, 35 procent av kvinnorna och 37 procent av männen, gör det för att de inte har fått en heltidsanställning. Bland de deltidsarbetande tjänstemännen är det ungefär en tiondel, 10 procent av kvinnorna och 13 procent av männen, som gör det av den anledningen.

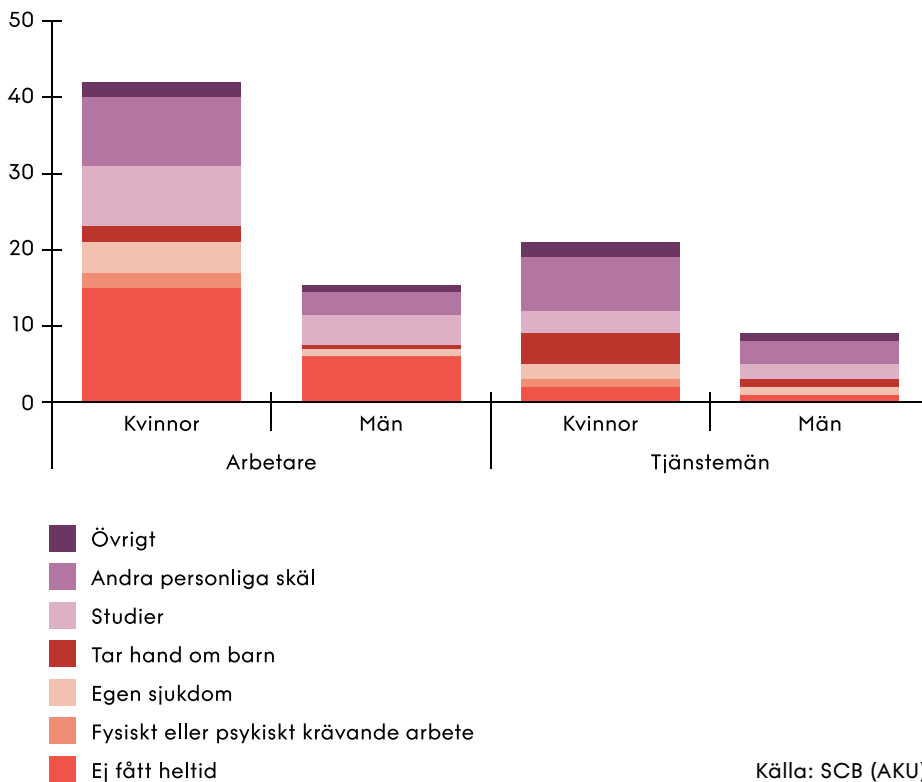
Genom att det är så mycket vanligare att kvinnor arbetar deltid, än att män gör det, betyder det att 15 procent av alla anställda arbetarkvinnor och 6 procent av alla anställda arbetarmän arbetar deltid för att de inte har fått en heltidsanställning. Bland kvinnor och män i tjänstemannayrken gäller det bara 2 respektive 1 procent.

Vi har tidigare sett att det framför allt är i kvinnodominerade arbetaryrken inom service, omsorg och försäljning som arbetet i hög grad organiseras i form av deltider.⁶ Det kan vara svårt att få heltidsarbete på delar av arbetsmarknaden där det har blivit en norm för arbetsgivarna att erbjuda deltidstjänster när det passar dem, i stället för att i huvudsak organisera arbetet i heltidstjänster.

Över hälften av de deltidsarbetande tjänstemännen har en heltidsanställning i botten. Det gäller för 61 procent av kvinnorna och 53 procent av männen. De som arbetar deltid bryter alltså oftast mot normen för jobbet. Bland de deltidsarbetande arbetarna är det däremot mindre än en fjärdedel som har en heltidsanställning i botten – 22 procent av kvinnorna och 23 procent av männen.

⁶ LO (2020)

Diagram 2.5 Deltidsarbetets orsaker.
Anställda 20–64 år, 2022. Andel i procent.



En orsak till deltidarbete, som också är knutet till arbetets organisering, är att arbetet upplevs som alltför fysiskt eller psykiskt krävande för att man ska orka arbeta heltid. Deltidsarbete på grund av egen sjukdom kan också vara kopplat till arbetsförhållanden. Det är framför allt arbetarkvinnor som arbetar deltid av sådana orsaker. Att 6 procent av arbetarkvinnorna arbetar deltid på grund av egen sjukdom eller för att arbetet är fysiskt eller psykiskt krävande betyder att det är tre gånger så vanligt som bland arbetar- och tjänstemannamän. I båda dessa grupper arbetar endast 2 procent deltid av sådana skäl. Bland tjänstemannakvinnorna gäller det 3 procent.

Att arbeta deltid för att ta hand om barn är en orsak som framför allt är vanlig bland kvinnor i tjänstemannayrken, där 4 procent arbetar deltid av den orsaken. Det är inte lika vanligt bland kvinnor

i arbetaryrken (2 procent). Arbetarmän är den grupp som i minst utsträckning arbetar deltid för att ta hand om barn. Något mer vanligt är det bland män i tjänstemannayrken (1 procent).

Även studier är en vanlig orsak till deltidarbete. Framför allt är det arbetarkvinnor (8 procent) som arbetar deltid av den orsaken. Det är bara hälften så vanligt att arbetarmän (4 procent) deltidarbetar av den orsaken. Ännu ovanligare är det att kvinnor (3 procent) och män (2 procent) i tjänstemannayrken gör det.

Sett uteslutande till de deltidarbetande betyder ovanstående att det är nästan lika vanligt i alla grupper att egen sjukdom eller fysiskt eller psykiskt krävande arbete är orsaken till deltidarbetet. Det gäller för 14 procent av de deltidarbetande kvinnorna i arbetaryrken, 15 procent av de deltidarbetande kvinnorna i tjänstemannayrken och 12 procent av de deltidarbetande männen i både arbetar- och tjänstemannayrken.

Vård av barn är en förhållandevis vanlig orsak till deltidarbete bland deltidarbetande tjänstemän. 20 procent av de deltidarbetande kvinnorna i tjänstemannayrken och 13 procent av de deltidarbetande männen i tjänstemannayrken gör det av den orsaken. Endast 5 procent av de deltidarbetande arbetarkvinnorna och 3 procent av de deltidarbetande arbetarmännen arbetar deltid för att ta hand om barn.

Studier är minst vanligt som orsak till deltidarbete bland deltidarbetande tjänstemannakvinnor, varav 12 procent deltidarbetar av den orsaken. Bland de deltidarbetande arbetarmännen deltidarbetar 26 procent på grund av studier. Bland kvinnor i arbetaryrken respektive män i tjänstemannayrken gäller det för 19 respektive 21 procent.

Denna övergripande analys har visat att anställningsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden är långt ifrån jämställda och jämlika. Arbetet måste organiseras så att normen blir att det som erbjuds är fasta heltidsanställningar och på alla delarbetsmarknader måste arbetet organiseras så att det blir möjligt att orka arbeta heltid.

Orsakerna till deltidarbete varierar med ålder

I olika skeden i livet kan det finnas olika skäl att arbeta deltid. Bland dem som ännu inte har fyllt 25 år är det till exempel försvinnande få som deltidarbetar för att de tar hand om barn. Däremot är studier en vanlig orsak.

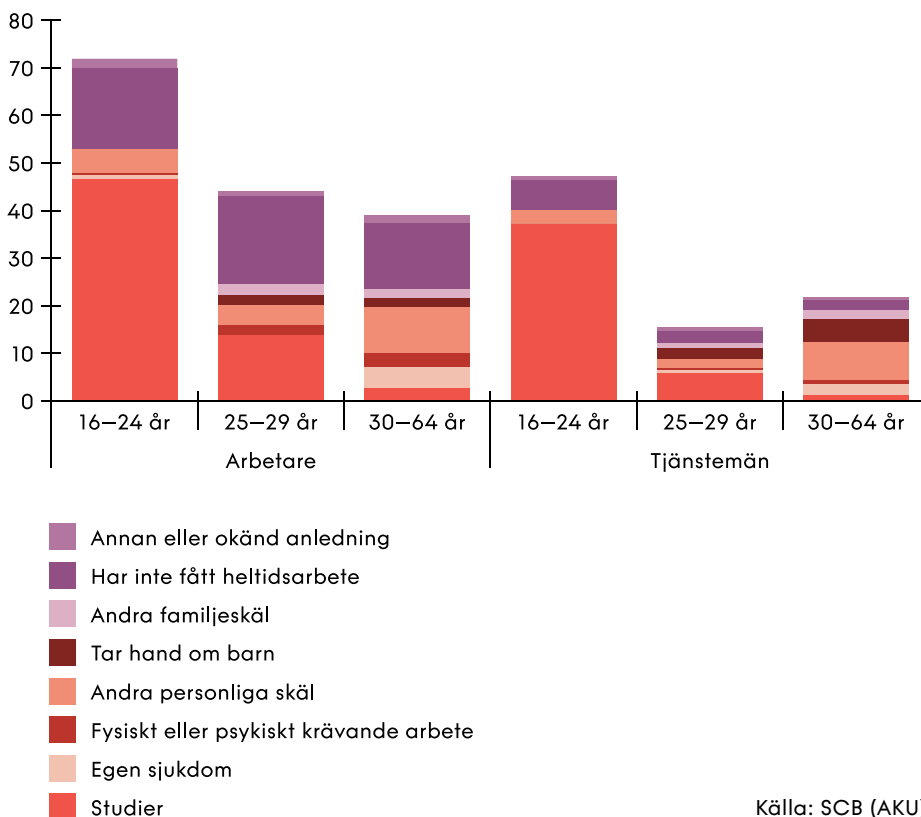
“Bland dem som ännu inte har fyllt 25 år är det till exempel försvinnande få som deltidarbetar för att de tar hand om barn. Däremot är studier en vanlig orsak.”

Anställda i åldrarna yngre än 25 år arbetar deltid i betydligt högre utsträckning än de som är äldre. De är också oftare anställda i arbetaryrken. Det innebär att en stor andel av dem som är deltidsanställda i arbetaryrken är yngre än 25 år. 32 procent av de deltidsanställda arbetarkvinnorna och 39 procent av de deltidsanställda arbetarmännen i åldrarna 16–64 år är yngre än 25 år. Det kan jämföras med att bara 10 procent av de deltidsanställda kvinnorna och 22 procent av de få deltidsanställda männen i tjänstemannayrken är yngre än 25 år.



Diagram 2.6 Deltidsarbetets orsaker bland kvinnor i olika åldrar.

Anställda, 16–64 år, 2022. Andel i procent.



Detta kan, tillsammans med att studier är en mycket vanlig orsak till deltidsarbete bland 16–24-åriga kvinnor i arbetaryrken, förstås som att arbetarjobben i den kategorin ofta är extrajobb som ger en liten inkomst och arbetslivserfarenhet inför den "egentliga" arbetsmarknadsetableringen. Att det gäller för en betydande andel får dock inte skymma att många etablerar sig i arbetslivet långt före 25 års ålder. Bland arbetarkvinnorna i åldrarna 16–24 år finns det dels 27 procent som arbetar heltid, dels 17 procent som arbetar deltid för att de inte har fått heltidsarbete.

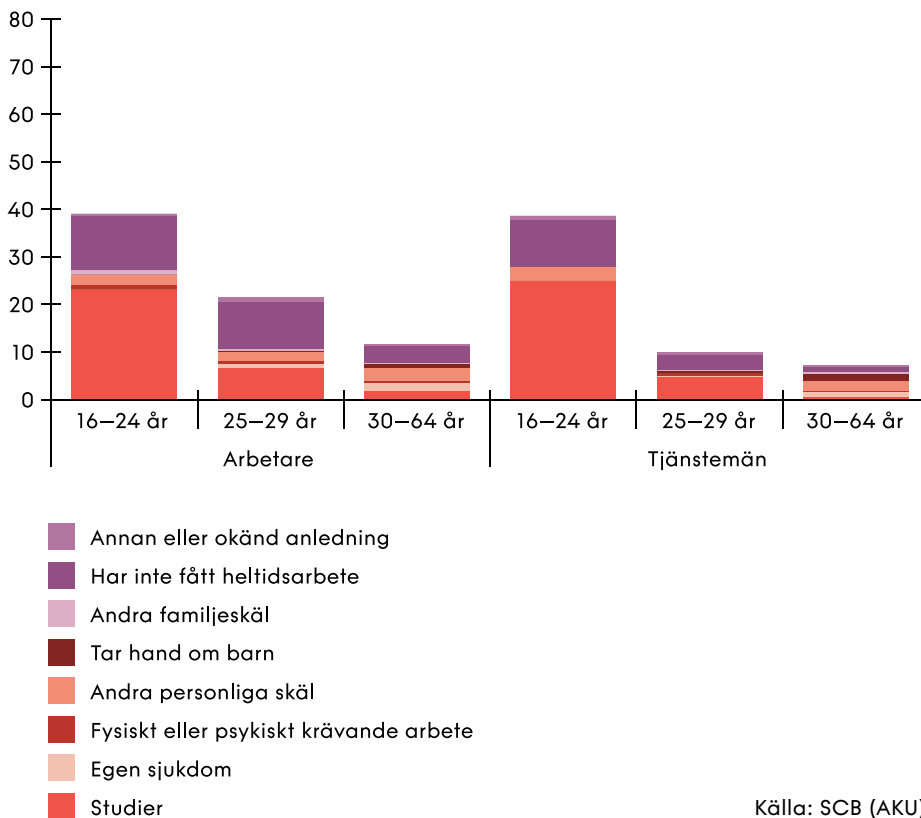
Det är färre kvinnor under 25 år som arbetar i tjänstemannayrken än i arbetaryrken – 72 000 att jämföra med 127 000 anställda år 2022. Men unga kvinnor i tjänstemannayrken har redan tidigt mer

stabila villkor. Över hälften i åldersgruppen, 52 procent, arbetar heltid och enbart 6 procent arbetar deltid för att de inte har fått heltidsarbete.

Deltidsarbete fortsätter att vara vanligt bland kvinnliga arbetare som har fyllt 25 år, i betydligt högre utsträckning än bland kvinnliga tjänstemän. Omkring fyra av tio kvinnor i åldrarna 25–29 år arbetar deltid i arbetaryrken, medan andelen deltidarbetande kvinnor i tjänstemannayrken faller markant från nära hälften till 15 procent i åldersgruppen 25–29 år. Bland dessa är studier den enskilt viktigaste orsaken.

Andelen deltidarbetande kvinnor i tjänstemannayrken ökar efter 30 års ålder. Orsakerna omsorg om barn och andra personliga skäl står för en stor del av ökningen. Bland kvinnor i arbetaryrken är det i stället främst egen sjukdom vid sidan av personliga skäl som förklarar ökningen. Att inte ha fått heltidsarbete är, också i åldrarna över 30 år, en vanlig orsak till deltidarbete bland kvinnor i arbetaryrken.

Diagram 2.7 Deltidsarbetets orsaker bland män i olika åldrar.
Anställda, 16–64 år, 2022. Andel i procent.



Sett till hur många som arbetar heltid, eller skulle arbeta heltid om de fick, så förefaller arbetaryrkena inte vara extrajobb för unga män i samma utsträckning som för unga kvinnor. 61 procent av männen i arbetaryrken som inte hade fyllt 25 år arbetade heltid år 2022 och 11 procent arbetade deltid för att de inte hade fått heltidsarbete. Situationen var likartad för de betydligt färre 16–24-åriga män som arbetade i tjänstemannayrken (65 000 tjänstemän att jämföra med 159 000 män i arbetaryrken). Studier var en något vanligare orsak till deltidarbete bland unga män i tjänstemannayrken (23 procent av de unga arbetarmännen, att jämföra med 25 procent av unga män i tjänstemannayrken).

I åldrarna 25–29 år är det fortfarande relativt vanligt bland män i arbetaryrken att arbeta deltid på grund av studier eller för att man inte har fått heltidsarbete. Bland män i samma ålder i tjänstemannaryrken är det totalt sett bara 10 procent som deltidsarbetar. Bland män både i arbetar- och tjänstemannaryrken är det mindre vanligt att arbeta deltid i åldrarna 30 och äldre än i yngre åldrar.

“Att arbeta deltid för att ta hand om barn är generellt mycket ovanligt bland män oavsett yrke.”

Att arbeta deltid för att ta hand om barn är generellt mycket ovanligt bland män oavsett yrke. Vanligast är det bland män 30 år och äldre i tjänstemannaryrken där drygt en procent gör det.

Diskussion: klass- och könsmönster på arbetsmarknaden

I detta kapitel har vi visat att det finns stora skillnader i anställningsvillkor mellan kvinnor och män i olika yrkesgrupper.

Hur arbetet organiseras påverkas av förutsättningarna i produktionen och konsumenternas förväntningar men också av styrkeförhållandena på arbetsmarknaden. Det finns till exempel en betydelsefull skillnad mellan varu- och tjänsteproduktion som handlar om att tjänster ofta produceras samtidigt som de konsumeras. Äldreomsorg och restaurangtjänster ligger inte på lager till dess att de ska användas. Detta tillsammans med konsumenternas konsumtionsmönster påverkar arbetsgivarnas önskemål om arbetstidens förläggning. Till saken hör också att arbetskraftskostnader generellt sett utgör en större del av kostnaderna i tjänsteproduktionen än i varuproduktionen.⁷ Det finns därför, särskilt i tjänstebranscherna, ofta skäl för arbetsgivarna att försöka åstadkomma precisionsbemanning, det vill säga att försöka minimera ”spiltiden” och nå exakt precision i minsta möjliga bemanning varje timme.

Precisionsbemanning underlättas av anställningsvillkor som ger arbetsgivarna hög grad av flexibilitet. Att ta in deltidsanställda som vill arbeta mer på mertid är enkelt och billigt jämfört med att beordra heltidsanställda att arbeta övertid och dessutom betala

⁷ SCB (Nationalräkenskaperna)

övertidsersättning. Hur stark ställning de anställda har på arbetsmarknaden avgör hur stor flexibilitet som arbetsgivarna får och hur mycket de måste betala de anställda för mindre gynnsamma villkor.

Styrkeförhållandena påverkas av hur pass eftertraktad kompetens de anställda har – i det breda perspektivet om det råder brist eller överskott på viss yrkeskompetens och i det snäva perspektivet hur pass unik kompetens var och en av de anställda besitter. Hur svårt det är att skaffa sig kompetensen har också betydelse. Styrkeförhållandena påverkas naturligtvis också av hur väl organiserade och sammanslutna de anställda är. Givet förutsättningarna i olika yrken ökar facklig organisering de anställdas styrka.

Utfallet har blivit att deltidsarbete såväl som tidsbegränsade anställningar framför allt är koncentrerat till arbetarkvinnor, vilka i stor utsträckning arbetar i tjänstebanscher. De rör sig i hög grad om de mer otrygga typerna av tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete av orsaker som inte är självvalda.

Till en liten del kan den större andelen deltidsarbetande i arbetaryrken bero på att det finns fler unga som arbetar vid sidan av studier i de yrkena. Men inte ens bland arbetarkvinnorna, där detta är mest vanligt, utgjorde de i åldrarna 16–24 år som deltidsarbetar på grund av studier mer än en tiondel av de anställda i det bredare åldersspannet 16–64 år, år 2022. Detta är långt ifrån den viktigaste förklaringen till det utbredda deltidsarbetet bland kvinnor i arbetaryrken. Ett stort utbud av arbetskraft som vill arbeta deltid kan göra det svårare att för dem som vill arbeta heltid att få igenom sådana krav. Därför är det tänkbart att de som arbetar deltid vid sidan av studier bidrar till att deltidsnormen blir starkare i de arbetaryrken som går bra att kombinera med studier.

“Det är sedan länge norm att män jobbar heltid. Över tid har det även utvecklats en heltidsnorm för kvinnor i tjänstemannayrken, men inte för kvinnor i arbetaryrken.”

Det är sedan länge norm att män jobbar heltid. Över tid har det även utvecklats en heltidsnorm för kvinnor i tjänstemannayrken,

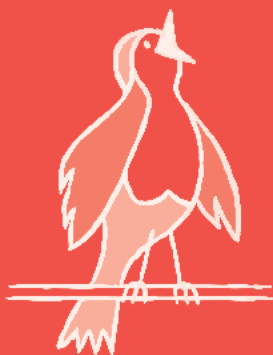
men inte för kvinnor i arbetaryrken. Normen om heltids- och deltidarbete handlar också om hur betalt och obetalt arbete fördelas i familjen och hur barn- och äldreomsorg gör det möjligt att kombinera lönearbete och familjeansvar.⁸

Ett ojämnt arbetsliv förstärker ojämställdhet i familjelivet och tvärtom. Den som inte kan få heltidsarbete, liksom den som har ett arbete som är för tungt för att kunna utföras på heltid, finns mer tillgänglig hemma och tar därför naturligen en större del av hushållsarbetet än den som arbetar heltid. Samtidigt blir den som tar ett huvudansvar för barn mer benägen att arbeta deltid – i synnerhet om arbetet sker på obekväm arbetstid och är svårt att matcha med barnomsorgen – än den som inte gör det. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden underlättar återskapandet av strukturellt skilda förutsättningar för kvinnor och män och mönstren förstärks av klasskillnader.

⁸ LO (2020)

03.

Lönevillkoren



Löneinkomsterna är hushållens viktigaste inkomstkälla och är avgörande för levnadsstandarden bland de anställda. Men inkomsten från arbete ger också rätt till inkomster från trygghetsförsäkringarna som a-kasseersättning, sjuk- och föräldrapenning samt pension. Vad lönearbetet i inkomst ger genom arbetslivet är avgörande för att kvinnor och män i både arbetar- och tjänstemannayrken ska kunna leva jämställt och vara ekonomiskt självständiga genom hela vuxenlivet.

Skillnaderna i löneinkomster påverkas av flera faktorer; vilka krav som ställs på utbildning, tidigare erfarenhet och ansvarstagande, anställningsformer och arbetstider med mera. I Sveriges jämställdhetsbarometer synliggör vi de övergripande klass- och köns mönstren, som bottnar i de stora arbetstids- och löneskillnaderna på den könsuppdelade arbetsmarknaden.

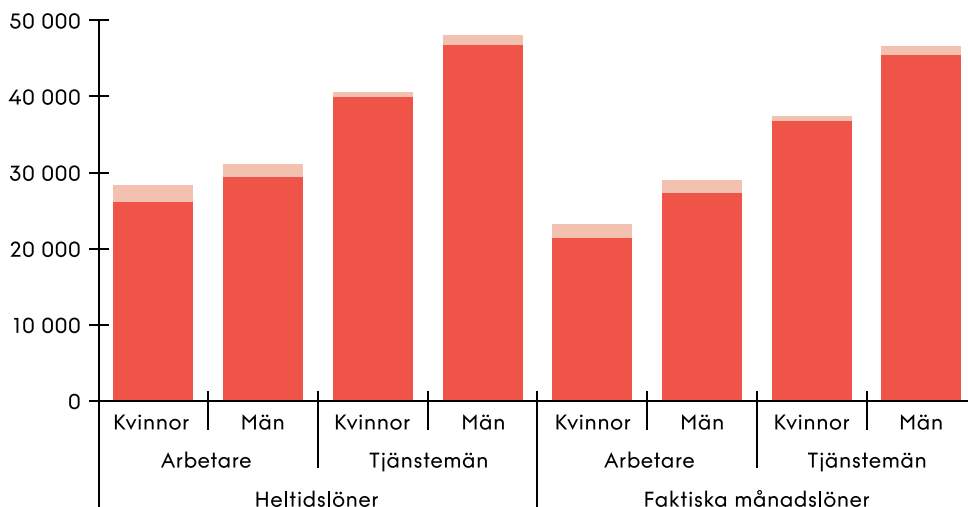
Stora faktiska löneskillnader utifrån klass och kön

I jämställdhetsbarometern studerar vi den faktiska månadslönen, vilket är den månatliga löneinkomsten från huvudarbetsgivaren. Det visar alltså genomsnittet av de löner arbetsgivarna betalar varje månad, innan skatten är dragen och inte lönerna uppräknade till något heltidsmått. Syftet är att visa hur de skilda arbets- och lönevillkoren på arbetsmarknaden slår igenom på kvinnor och mäns löneinkomster.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken är i sig stora. Det visas till vänster i diagram 3.1. Men löneskillnaderna förstärks när vi lägger till arbetstidsskillnaderna, vilket visas till höger i samma diagram. De genomsnittliga heltidslönerna likväl som de genomsnittliga faktiska månadslönerna struktureras enligt en tydlig klass- och könstrappa.

Diagram 3.1 Genomsnittliga heltidslöner och faktiska månadslöner före skatt i kronor.

Anställda 20–64 år, 2021.



Rörliga lönetillägg

Fast grundlön

Källa: SCB (lönestrukturstatistiken, 2021)

Skillnaden mellan klass- och könstrapporna för heltidslönerna och de faktiska månadslönerna beror på att kvinnor i arbetaryrken i genomsnitt jobbade 82 procent av en heltid, medan män i tjänstemannayrken i genomsnitt jobbade 97 procent av en heltid år 2021. Mellan dessa ytterligheter ligger kvinnor i tjänstemannayrken och män i arbetaryrken som i genomsnitt jobbade 92 respektive 93 procent av en heltid. Arbetstiderna har stor betydelse för löneinkomsten och de förstärker nästan entydigt löneskillnaderna mellan dessa grupper.

Brutto, det vill säga innan inkomstskatten är avdragen, var den genomsnittliga faktiska månadslönen för arbetarkvinnor 23 210 kronor år 2021 och för arbetarmän var den 28 920 kronor. Den genomsnittliga faktiska månadslönen för kvinnor och män i tjänstemannayrken motsvarade 37 350 respektive 46 560 kronor.

FAKTA**Faktisk månadslön – definition och beräkning**

Det lönemått som vi använder i Sveriges jämställdhetsbarometer visar löneinkomsten från den huvudsakliga arbetsgivaren en månad. Därmed speglar det deltidsarbetets betydelse för lönen. Det är viktigt eftersom deltidsarbetet förstärker skillnaderna mellan kvinnors och mäns ekonomiska villkor och möjligheten att klara sig på sin lön. Vi kallar detta lönemått för faktisk månadslön.

Den faktiska månadslönen är framräknad med hjälp av genomsnittlig heltidslön och genomsnittlig tjänstgöringsomfattning, det vill säga hur stor andel av ett heltidsarbete som arbetstiden omfattar. Lönen inkluderar rörliga lönetillägg för exempelvis arbete på obekvämtid och skiftarbete. Detta för att spegla lönearbetets betydelse för de ekonomiska villkoren. Både uppgifterna om månadslön och tjänstgöringsomfattning kommer från SCB:s lönestrukturstatistik och avser åldersgruppen 20 till 64 år. Beräkningarna baseras på senaste tillgängliga data, från år 2021.

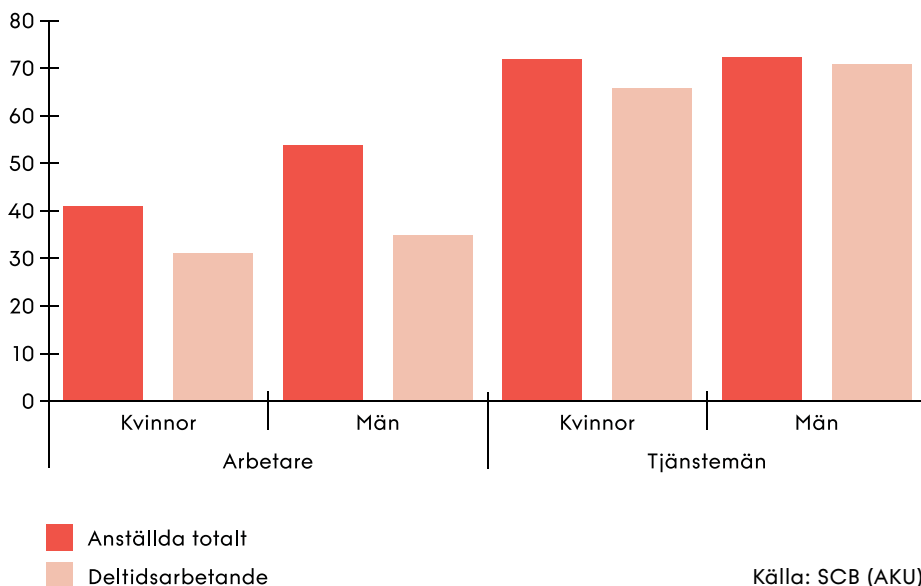
Den faktiska månadslönen beräknas genom att heltidslönen multipliceras med tjänstgöringsomfattningen. Det innebär att heltidslönen räknas ned med arbetstidsmättet.

I arbetaryrken bidrar rörliga lönetillägg mer till lönen än vad som är fallet i tjänstemannaryken. För kvinnor i arbetaryrken utgjorde de rörliga lönetilläggen i genomsnitt 8 procent av den faktiska månadslönen. För män i arbetaryrken utgjorde de 5 procent. För kvinnor och män i tjänstemannaryken var motsvarande andelar 1 respektive 3 procent.

Det är en spegling av att det är betydligt vanligare med arbetstid som enbart är förlagd på kontorstid bland tjänstemän än bland arbetare, se diagram 3.2. Arbetstid förlagd till kvällar, helger och nätter är förknippad med kompensation i form av ob- eller skifttillägg (eller liknande). Det förstnämnda är vanligare i kvinno-dominerade arbetaryrken och det sistnämnda i mansdominerade.⁹ De som arbetar på kvällar och helger har oftare deltidsarbete än andra anställda. I synnerhet gäller det i arbetaryrken. Den kortare arbetstiden förstärker skillnaderna i genomsnittliga faktiska års-löner mer än vad de rörliga lönetilläggen lyckas utjämna.

Diagram 3.2 Arbetar endast dagtid på vardagar.

Anställda respektive deltidsanställda, 20–64 år, 2022. Andel i procent.



⁹ LO (2020)

Detta kapitel visar sammantaget att arbetarmännens faktiska månadslöner i genomsnitt är 25 procent högre än arbetarkvinnornas. Skillnaderna mellan de genomsnittliga faktiska månadslönerna för män och kvinnor i tjänstemannayrken är lika stor.

Kvinnor i tjänstemannayrken har i genomsnitt 61 procent högre faktisk månadslön än kvinnor i arbetaryrken. Skillnaden mellan män i tjänstemannayrken och män i arbetaryrken är lika stor.

Män i tjänstemannayrken har i genomsnitt dubbelt så höga (101 procent högre, för att vara exakt) faktiska månadslöner som kvinnor i arbetaryrken. Dessa grupper utgör ytterligheterna i klass- och könstrappan.¹⁰

Diskussion: väsentligt olika ekonomiska förutsättningar

I vilken mån lönearbetet ger en inkomst som medger ekonomisk självständighet och en god levnadsstandard varierar stort och präglas av både klass- och könstillhörighet. De stora skillnader i faktiska månadslöner som vi har sett i detta kapitel visar att det behövs mer facklig feminism och fler konkreta åtgärder för att nå jämställda och jämlika löner.

Skillnaderna i faktiska månadslöner beror i hög grad på skillnader i heltidsmånadslöner, det vill säga timlöner mellan olika yrken i kombination med att arbetsmarknaden är könssegregerad. Medellönerna är ofta lägre inom kvinnodominerade yrken än i mansdominerade. Ju större andel kvinnor det finns i en sektor desto lägre är timlönerna. Detta är tydligast bland arbetare.¹¹

När de genomsnittliga heltidsmånadslönerna studeras sektorsvis, i 18 sektorer, uppenbaras ett mönster som visar att för varje extra procentenhet män bland arbetarna i en sektor var den genomsnittliga heltidsmånadslönen 88 kronor högre år 2021. Avvikelserna från ett sådant mönster var större i tjänstemannayrkena, där till exempel finansbranschen både är kvinnodominerad och har hög medellön.

¹⁰ Eftersom det är vanligare att kvinnor arbetar som tjänstemän än som arbetare (se kapitel 2) jämnas skillnaderna i faktisk månadslön mellan kvinnor och män ut, om vi ser alla anställda kvinnor och män som två olika grupper. Gruppen anställda män har i genomsnitt 20 procent högre faktisk månadslön än gruppen anställda kvinnor.

¹¹ LO (2022a)

Men mönstret visar ändå att för varje extra procentenhet män bland tjänstemännen i en sektor var den genomsnittliga heltidsmånadslönen 203 kronor högre.¹²

Löneskillnaderna beror inte på att kvinnor har kortare utbildning. Däremot har avkastningen på utbildning varit sämre i kvinnodominerade yrken. För ett drygt decennium sedan gav ett års längre utbildning 2,2 procent högre lön inom kvinnodominerade yrken och drygt 4 procent högre lön inom mansdominerade yrken.¹³ Lönestrukturer förändras långsamt varför vi bör kunna utgå ifrån att avkastningen på utbildning fortfarande är sämre inom kvinnodominerade yrken.

Könssegregeringen – att kvinnor och män arbetar inom olika yrken – har historiska orsaker.¹⁴ Den är svår att bryta. Det beror bland annat på att det finns skäl att befara en återskapande växelverkan mellan arbetsliv och familjeliv. Acceptansen för de krav som ställs på den som har ett huvudansvar för barn blir större i kvinnodominerade yrken varför det blir attraktivt för den som har huvudansvar för barn att söka sig till dessa yrken.

Men det kan också vara kostsamt att bryta normer. Det betyder att enskilda kvinnor inte utan kostnad, kan välja att sätta sig i en mans position och tvärt om, att enskilda män inte utan kostnad kan välja att sätta sig i en kvinnas position. Det kan ta sig såväl små och diffusa uttryck som stora och påtagliga.

Ett exempel på att priset för att tillhöra det underrepresenterade könet på en arbetsplats kan vara oacceptabelt högt är att sexuella trakasserier oftare drabbar den som är i könsminoritet på sin arbetsplats. Risker för kvinnor att utsättas för trakasserier från chefer och medarbetare är tre gånger så stor som för män. Men både kvinnor och män har högre risk att trakasseras när deras kön utgör en minoritet på arbetsplatsen. Det betyder att kvinnor har större risk att utsättas på arbetsplatser med högt löneläge och män på arbetsplatser med lågt löneläge. Detta bidrar till ökade

¹² LO (2022a)

¹³ Vänje (2013) s. 5

¹⁴ SOU 2004:43

löneskillnader eftersom information om förekomsten av trakasserier avskräcker potentiella arbetstagare från att söka sig till arbetsplatser där deras kön är i minoritet. Vidare är personer som trakasserats mer benägna än andra att byta arbetsplats. Därmed förstärks löneskillnaderna och könssegregeringen eftersom trakasserade kvinnor då oftare byter till en arbetsplats med lägre lön och en lägre andel manliga arbetskamrater.¹⁵

Vi såg i kapitel 2 att det är mycket vanligare att kvinnor arbetar deltid än att män gör det, och att den enskilt vanligaste orsaken till att både kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är att det inte har gått att få ett heltidsarbete. Vi såg också att det framför allt är arbetarkvinnor som arbetar deltid av orsaker som har med arbetsförhållandena att göra. Det ligger alltså ett stort mått av ofrihet bakom att skillnaderna i timlöner förstärks av skillnader i arbetstid.



¹⁵ Folke och Rickne (2023)

04.

Arbetsmiljö- villkoren

Arbetsmiljö är en central fråga för ett hållbart jämställt och jämlikt arbetsliv. I detta kapitel gör vi en systematisk beskrivning av arbetsmiljövillkor för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Som visades i kapitel 2 arbetar kvinnor och män i hög utsträckning i olika yrken. De könsskillnader i arbetsmiljö som beskrivs i detta kapitel handlar alltså i huvudsak om skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken, inte mellan kvinnors och mäns arbetsmiljö i samma yrke.

”Forskning visar att kvinnors större ohälsa ofta har sin grund i arbetsmiljö och arbetsorganisation.”

Mycket av den ohälsa som drabbar yrkesarbetande orsakas av dåliga arbetsmiljöförhållanden. Forskning visar att kvinnors större ohälsa ofta har sin grund i arbetsmiljö och arbetsorganisation. Omkring 20 procent av all sjukfrånvaro går att härleda till arbetsorsakade besvär.¹⁶

Skillnader i anställningsvillkor, som beskrivits i kapitel 2, påverkar arbetsmiljön och möjligheten att bedriva ett arbetsmiljöarbete. Den stora gruppen kvinnor i arbetaryrken som har otrygga anställningar och jobbar deltid har svårt att organisera ett arbetsmiljöarbete och ställa krav på arbetsgivaren att ta sitt arbetsmiljöansvar. Det blir extra tydligt på arbetsplatser där det arbetar många unga personer som ofta har otrygga anställningar.

Statistiken i detta kapitel kommer från Arbetsmiljöundersökningen 2021. Undersökningen har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB) vartannat år sedan 1989, på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Syftet är att beskriva arbetsmiljön för den sysselsatta befolkningen.

Klass- och könsskillnader i arbetsmiljö

En god balans mellan krav och kontroll i arbetet är en nödvändig förutsättning för utvecklande och hälsosamma arbeten. Möjligheten till inflytande över arbetstider, arbetstakt och arbetsuppgifter är viktiga aspekter av det egna handlingsutrymmet på jobbet. En god arbetsmiljö handlar om en säker och trygg fysisk miljö på

¹⁶ LO (2018)

arbetsplatsen och om arbetets organisatoriska och sociala miljö. Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, krav och resurser samt kränkande särbehandling.¹⁷ Social arbetsmiljö är villkor och förutsättningar för socialt stöd, socialt samspel och samarbete.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, utgår från den i forskningen etablerade krav-kontroll-stöd-modellen. Modellen betonar hur viktigt det är att det sociala stödet kopplas till hur arbetet organiseras och leds för en rimlig balans mellan arbetsbelastning och egenkontroll över sin arbetsituation. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkar inte bara trivseln och det psykiska välbefinnandet: brister i den psykosociala arbetsmiljön riskerar även att påverka den fysiska hälsan negativt.¹⁸

I det här kapitlet fördjupar vi oss i organisatoriska arbetsmiljöfaktorer, som möjligheten att påverka arbetstider, arbetstakt och upplägg av arbetet. Det är faktorer som påverkas av arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet.

Det finns generella arbetsmiljöskillnader mellan arbetar- och tjänstemannayrken, som att arbetaryrken oftare präglas av en låg grad av egen kontroll över arbetet.¹⁹ Forskning och LOs egna undersökningar visar att det sker en utveckling mot nya sätt att utföra och organisera arbete som kan bidra till en ökad polarisering i arbetsvillkor.²⁰ Korta och otrygga anställningar är sedan tidigare ett välkänt problem inom framför allt kvinno-dominerade arbetaryrken. Nya anställnings- och arbetsformer, i form av till exempel olika typer av digitala plattformar, har ökat. De nya anställningsformerna verkar medföra sämre anställningsvillkor och arbetsmiljö, samt sämre möjlighet till inflytande och påverkan. Inom arbetaryrken, men även vissa tjänstemannayrken, har dessa nya arbetsformer lett till att arbetsuppgifterna har blivit mer detaljstyrda, övervakade, upprepade och tidspressade.

¹⁷ AFS 2015:4

¹⁸ Arbetsmiljöverket (2022a), Arbetsmiljöverket (2022b)

¹⁹ Se till exempel LO (2013), (2017) och (2018)

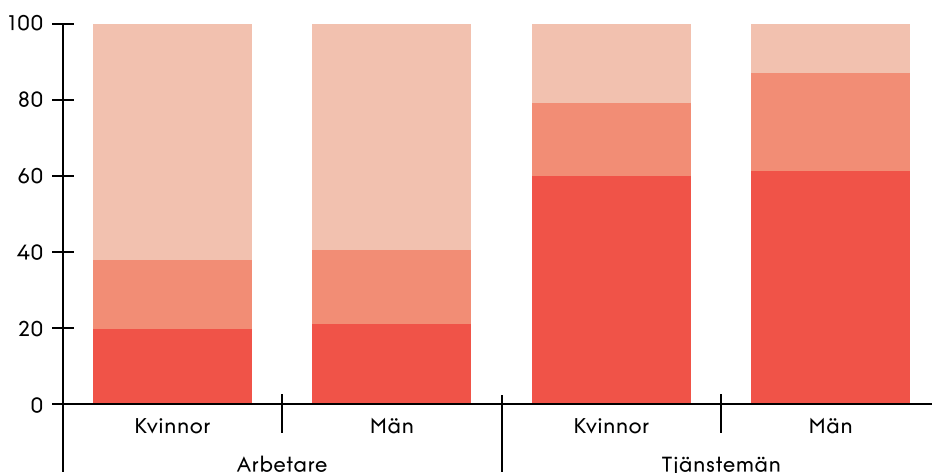
²⁰ Se till exempel Forte (2019), LO (2019) och Eklind Kloof, D (2020)

Stor skillnad mellan arbetare och tjänstemän i möjlighet att påverka arbetstiden

Arbetsmiljöundersökningen innehåller frågor om arbetstagarnas möjlighet att påverka sina arbetstider. Det handlar både om att kunna påverka när arbetstiden förläggs och om hur pressat tidsschemat är under arbetsdagen, till exempel om det går att ta korta pauser.

Diagram 4.1 Har du i allmänhet möjlighet att inom vissa gränser bestämma dina arbetstider?

Andel i procent.



Nej, kan i allmänhet inte påverka arbetstiden

Ja, har på annat sätt fria arbetstider

Ja, har flexitid

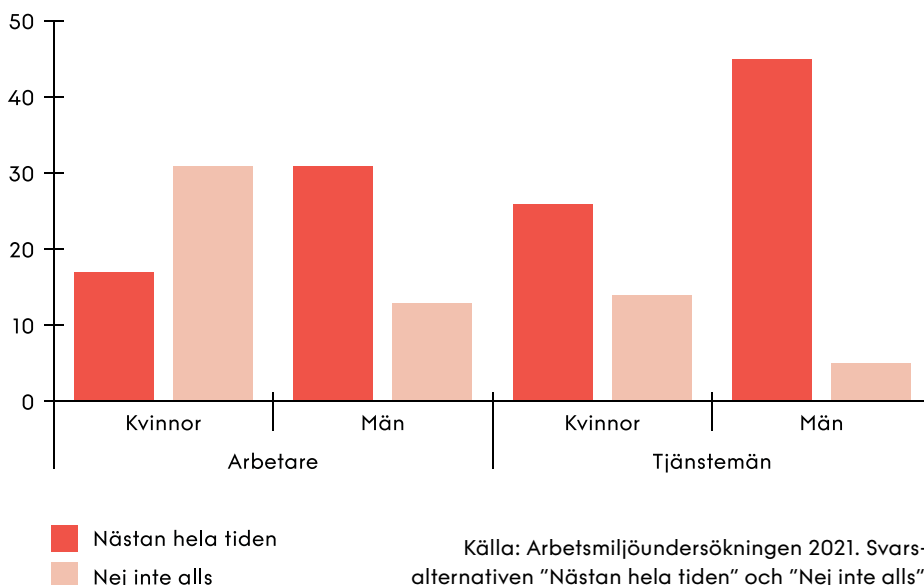
Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2021

Det är stora skillnader mellan arbetaryrken och tjänstemannayrken vad gäller möjligheten att styra över när arbetstiden ska förläggas. I diagram 4.1 ser vi att drygt tre av fem kvinnor i arbetaryrken och en nästan lika stor andel bland män i arbetaryrken i allmänhet inte kan påverka arbetstiden. Bland tjänstemän är flexitid eller annan form av fria arbetstider det normala. Fyra av fem kvinnor och nästan nio av tio män i tjänstemannayrken kan inom vissa gränser bestämma sina arbetstider.

Tidspress och brist på möjlighet att styra sitt arbete kan mätas genom att titta på om det finns möjlighet till korta pauser under arbetets gång. Sedan 1990-talet har andelen kvinnor i arbetaryrken som sällan kan ta korta pauser ökat kraftigt.²¹

Diagram 4.2 Kan du ta korta pauser i stort sett när som helst?

Andel i procent.



Män som arbetar i tjänstemannayrken sticker ut vad gäller möjligheten att ta korta pauser i stort sett när som helst under arbetsdagen. I diagram 4.2 framgår att nästan hälften, 45 procent av män i tjänstemannayrken, har den flexibiliteten i sitt jobb. Kvinnor i arbetaryrken har minst möjlighet att ta korta pauser. Bara 17 procent svarar att de alltid kan göra det. Hela 31 procent av kvinnorna i arbetaryrken, nästan var tredje, kan inte alls ta korta pauser under arbetsdagen.

”Hela 31 procent av kvinnorna i arbetaryrken, nästan var tredje, kan inte alls ta korta pauser under arbetsdagen.”

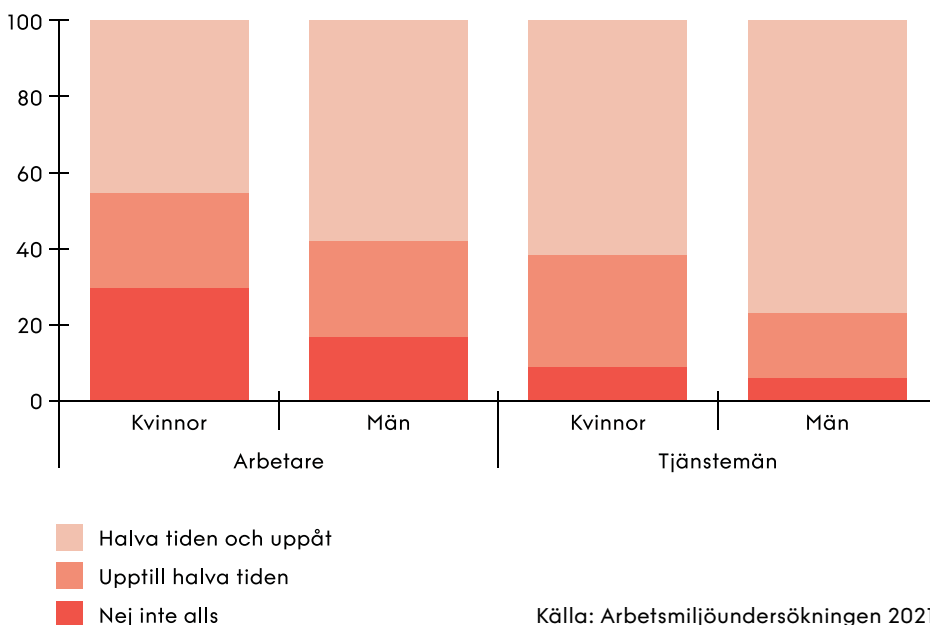
²¹ LO (2018) s. 9

Inflytande över arbetstakt och upplägg av arbetet

Inom flera arbetaryrken sker en utveckling mot detaljstyrning av arbetet, där utrymme för arbetstagaren att göra egna bedömningar kraftigt begränsas. Exempel på det är lagerarbetare som styrs av kommandon i en hörsnäckla och hemtjänstpersonal som måste följa ett detaljerat minutschema för olika insatser för de äldre.²² Det finns klass- och könsskillnader i möjligheterna att bestämma sin arbetstakt. Det är vanligare att tjänstemän kan styra sin arbetstakt än att arbetare kan det och vanligare att män kan göra det än att kvinnor kan det.

Diagram 4.3 Har du möjlighet att själv bestämma din arbetstakt?

Andel i procent.



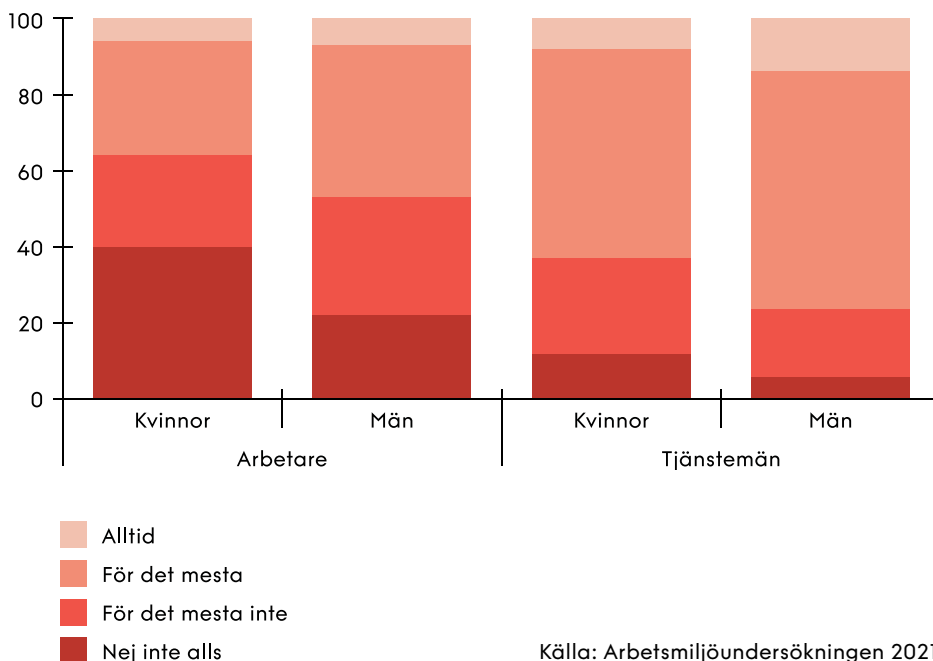
Hela 30 procent av kvinnor i arbetaryrken, nästan en av tre, svarar att de inte alls kan bestämma sin arbetstakt, se diagram 4.3. Motsvarande andel bland män i tjänstemannayrken är 6 procent. Bland både kvinnor och män i arbetaryrken har andelen som inte

²² Eklind Kloo (2020)

kan bestämma sin arbetstakt ökat de senaste åren. För kvinnor i arbetaryrken är det en ökning på fem procentenheter jämfört med 2017 och 2019 års undersökningar då andelen var 25 procent. Andelen män i arbetaryrken som inte kan bestämma sin arbetstakt har ökat från 12 procent 2017 och 15 procent 2019 till 17 procent 2021.

Diagram 4.4 Kan du själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras?

Andel i procent.



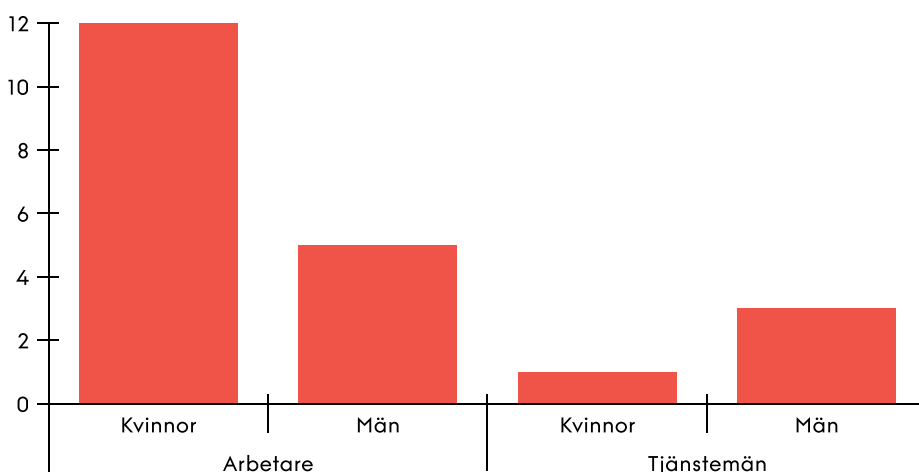
Möjligheten att själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras beskrivs i frågan i arbetsmiljöundersökningen som att till exempel kunna välja att jobba lite fortare vissa dagar och ta det lite lugnare andra dagar. Här finns tydliga klass- och könsskillnader. Fyra av tio kvinnor i arbetaryrken har ett så styrt arbete att de aldrig kan bestämma när arbetsuppgifter ska utföras. Om vi slår ihop de som har svarat att de för det mesta inte kan styra när olika arbetsuppgifter utförs och de som inte alls kan göra det så handlar det om 64 procent av kvinnor i arbetaryrken och 53 procent av män i arbetaryrken. För män i arbetaryrken är det en ökning med sju procentenheter de senaste åren, från 46 procent 2019.

Delade turer vanligast bland kvinnor i arbetaryrken

En "delad tur" är ett arbetspass som delas upp med minst ett obetalt uppehåll i arbetspasset som uppgår till mer än en normalt förekommande rast (det vill säga mer än en timme). Det kan handla om upp till fyra timmars uppehåll mitt på dagen.

Diagram 4.5 Har du delade turer, det vill säga schema-lagda arbetspass med en obetald paus på flera timmar mitt på dagen?

Andel i procent. Svar: ja.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2021

I diagram 4.5 ser vi att delade turer framför allt förekommer bland kvinnor i arbetaryrken. Delade turer är ett arbetsmiljöproblem med negativ påverkan på arbetstagarens sociala liv och hälsa.²³ De leder både till ökade svårigheter att få en fungerande vardag, i synnerhet för personer med omsorgsansvar om barn, och att socialt umgänge på kvällen omöjliggörs.

Sjuknärvaro minskade under coronapandemin

Sjuknärvaro är när en person går till arbetet trots att personen är sjuk och egentligen borde ha låtit bli. Sjuknärvaro kan få

²³ Kommunal (2022)

allvarliga konsekvenser som att sjukdomstillstånd förlängs eller skador förvärras och att smittsamma sjukdomar sprids.

Den 11 mars 2020 förklarade WHO att den pågående spridningen av covid-19 var en pandemi. Under coronapandemin fanns flera rekommendationer för att minska smittspridningen. De som kunde arbeta hemifrån uppmanades att göra det. Folkhälsomyndigheten rekommenderade, under hela pandemin, att de som hade symtom på covid-19 skulle stanna hemma och testa sig.



FAKTA**Karensdag, karensavdrag och karensersättning under coronapandemin**

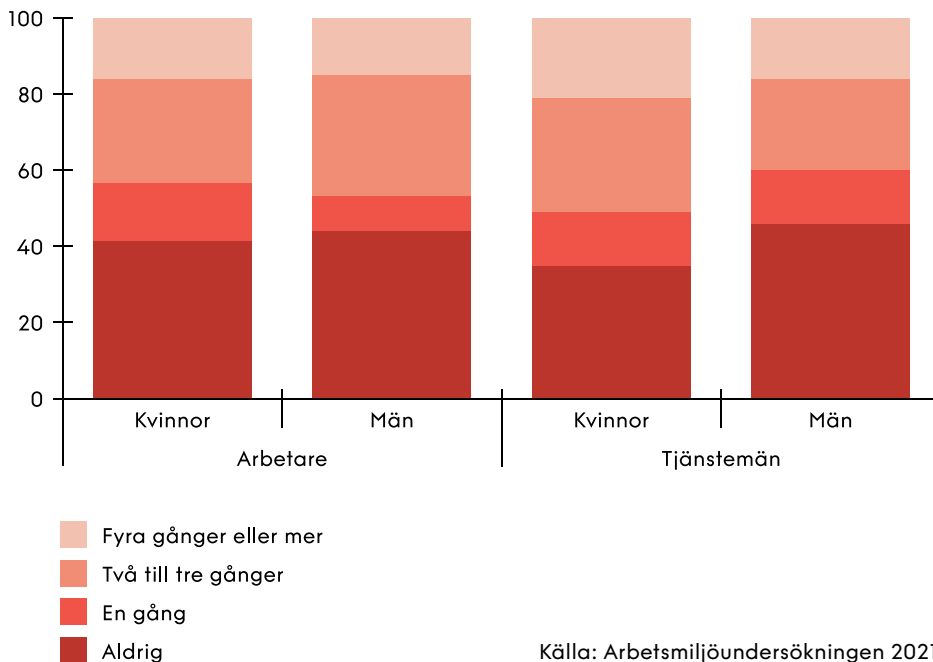
Karensdagen infördes 1993 och innebar att en anställd inte fick sjuklön sin första sjukdag. Karensdagen ersattes 2019 med karensavdraget, som innebär att 20 procent av sjuklönen under en genomsnittlig arbetsvecka dras av vid sjukskrivning. Syftet med förändringen var att det avdrag som görs när man är sjuk ska vara rättvist och förutsägbart, även för personer som arbetar helger eller långa pass.

Karensdagen och karensavdraget kritiseras, bland annat av LO, för att det gör sjuka fattigare och bidrar till skadlig sjuknärvaro och smittspridning.

Samma dag som covid-19 klassades som en pandemi, 11 mars 2020, beslutade regeringen om en ny ersättning, den så kallade karensersättningen. Syftet var att ge sjukskrivna ersättning för karensavdraget i sjukförsäkringen. Karensersättningen var först på 700 kronor per dag men höjdes senare till 810 kronor. Den avskaffades 1 oktober 2021 men återinfördes 8 december 2021 och togs bort igen 31 mars 2022.

Diagram 4.6 Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde låtit bli?

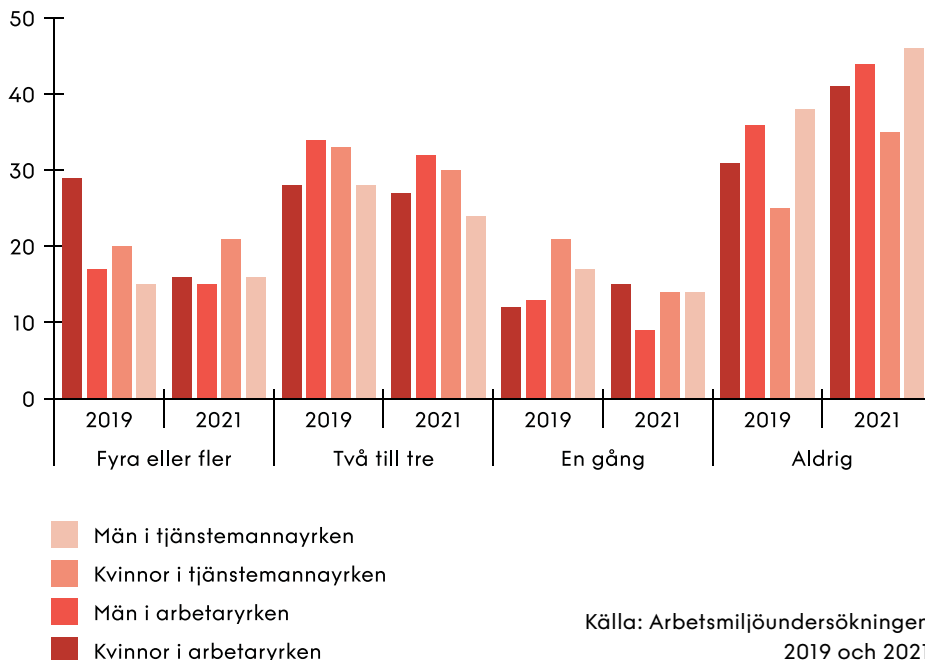
Andel i procent.



År 2021 är klass- och könsskillnaderna i sjuknärvaro mindre än tidigare år. Mönstret är dock samma. Kvinnor är sjuknärvarande i högre utsträckning än män. Det är framför allt kvinnor i tjänstemannayrken som arbetar trots att de är sjuka.

Diagram 4.7 Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde låtit bli?

Andel i procent.



Det sker en tydlig minskning av sjuknärvaro under 2021 jämfört med 2019. Av diagram 4.7 framgår att det är en förändring i alla yrkesgrupper. Betydligt fler svarar att de aldrig gått till jobbet sjuka. Bland kvinnor i arbetaryrken har andelen som aldrig varit sjuknärvarande under de senaste 12 månaderna ökat från 31 procent till 41 procent. Även bland kvinnor i tjänstemannayrken är ökningen stor, från 25 procent som svarar att de aldrig arbetat trots att de var sjuka 2019 till 35 procent år 2021. Den största minskningen skedde bland kvinnor i arbetaryrken som varit på jobbet trots sjukdom fyra eller fler gånger det senaste året, från 29 procent 2019 till 16 procent 2021.

Tabell 4.1 Skäl för att gå till arbetet trots dåligt hälsotillstånd.
De fyra vanligaste orsakerna.

Vill inte belasta arbetskamrater (51 %)	Vill inte belasta arbetskamrater (42 %)	Vill inte belasta arbetskamrater (50 %)	Ingen annan kan göra mitt jobb (51 %)
Har inte råd att vara sjukskriven (38 %)	Vill inte bli ansedd som lat (34 %)	Ingen annan kan göra mitt jobb (42 %)	Vill inte belasta arbetskamrater (41 %)
Tycker om mitt arbete (29 %)	Har inte råd att vara sjukskriven (34 %)	Tycker om mitt arbete (29 %)	Tycker om mitt arbete (33 %)
Vill inte bli ansedd som lat (29 %)	Ingen annan kan göra mitt jobb (29 %)	Vill inte bli ansedd som lat (25 %)	Vill inte bli ansedd som lat (25 %)
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Arbetare		Tjänstemän	

Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2021

Det finns flera skäl till sjuknärvaro. I tabell 4.1 ser vi att för kvinnor och män i arbetaryrken samt kvinnor i tjänstemannayrken är den vanligaste anledningen att de inte vill belasta kollegor. Slimmade arbetsorganisationer och hög arbetsbelastning gör det svårt att vara borta från arbetet utan att det påverkar arbetskamrater negativt. Bland män i tjänstemannayrken är den vanligaste anledningen att de anser att ingen annan kan göra deras jobb. Kvinnor och män i arbetaryrken hänvisar till ekonomi. Var tredje arbetare som har gått till jobbet trots sjukdom har inte råd att vara sjukskriven. Bland tjänstemän finns ekonomin inte med bland de fyra vanligaste orsakerna.

Arbeta på jobbet eller hemma

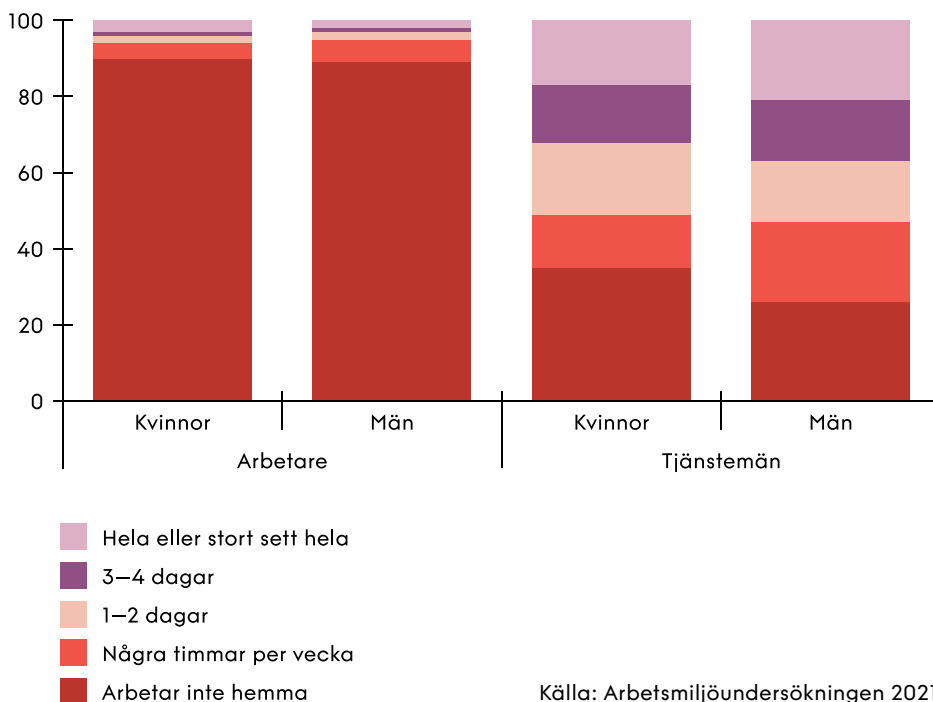
I många tjänstemannayrken innebar coronapandemin att arbetet flyttade till hemmet. Även i det offentliga samtalet kunde det låta som om "alla" jobbade hemma. LO har uppmärksammat att den bilden inte stämmer, bland annat i rapporten *Vi som inte jobbade*

hemma. Hur covid-19-pandemin påverkat arbetsmarknad och villkoren i arbetet för kvinnor och män i arbetaryrken. Vi visade att nio av tio arbetare gick till jobbet även under pandemin eftersom de har arbeten som inte kan utföras hemifrån.



Diagram 4.8 Hur stor del av din ordinarie arbetstid arbetade du i hemmet under de senaste tre månaderna?

Andel i procent.



I den senaste Arbetsmiljöundersökningen finns en ny fråga om ordinarie arbetstid i hemmet. Av diagram 4.8 framgår att det är stora skillnader mellan arbetaryrken och tjänstemannayrken i fråga om arbete hemifrån. Precis som i LOs tidigare undersökning visar arbetsmiljöundersökningen att nio av tio i arbetaryrken inte arbetar hemifrån alls. Bland tjänstemän är ungefär en tredjedel av kvinnorna och en fjärdedel av männen som inte alls arbetar i hemmet. Observera att undersökningen genomfördes i slutet av 2021 och början av 2022 då många arbetsplatser hade restriktioner och Folkhälsomyndigheten uppmanade till hemarbete.²⁴ Först i nästa arbetsmiljöundersökning går det att se om det har

²⁴ Insamlingen via telefon pågick främst under kvartal fyra 2021 och kvartal ett 2022. Enkätinsamlingen påbörjades en dryg vecka efter de första telefonintervjuerna var klara och fortsatte till och med första veckan i juni 2022. Frågorna gäller i allmänhet förhållanden under de senaste tre månaderna, för några frågor den senaste 12-månadersperioden. Se Arbetsmiljöverket (2022).

skett en permanent förändring som inte beror på smittspridning i samhället.

Bristande tillgång till företagshälsovård

Alla arbetsgivare är enligt arbetsmiljölagen skyldiga att säkerställa en hälsosam och säker arbetsmiljö för sina anställda genom ett förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering.²⁵ De flesta arbetsgivare saknar den expertkompetens som arbetsmiljölagen kräver att arbetsgivaren i samverkan med arbetstagarorganisationerna ska ha för att kunna göra kunskapsbaserade bedömningar av olika arbetsmiljöriskers hälsoeffekter. De arbetsgivare som inte har den kompetensen ska anlita den externt. Expertkompetensen finns hos företagshälsovården med läkare inom arbetsmedicin, ergonomer och fysioterapeuter samt beteendevetare och arbetsmiljöingenjörer.

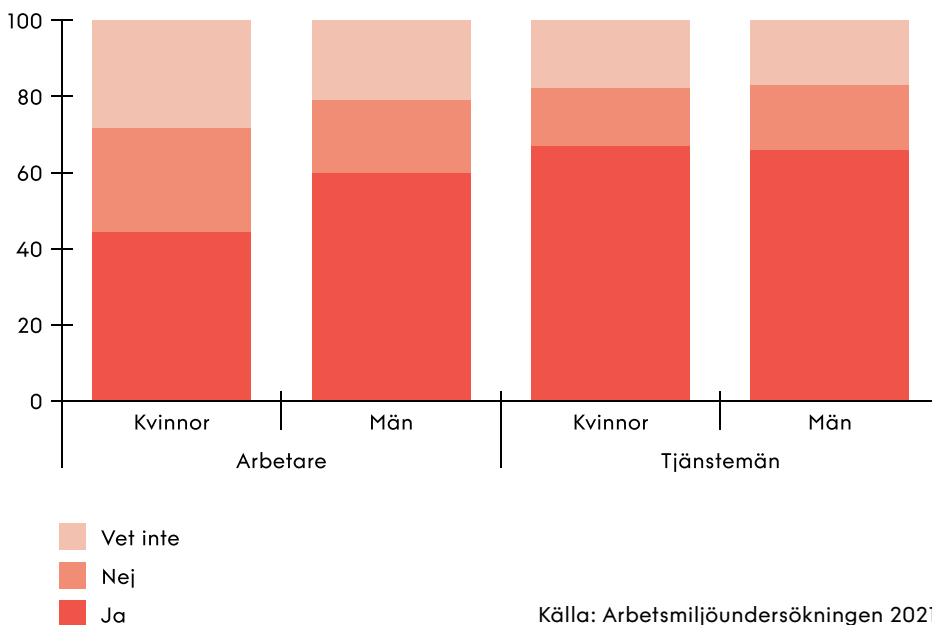
Andelen löntagare som har tillgång till företagshälsovård har minskat dramatiskt sedan 1990-talet, då statsbidraget till företagshälsovård togs bort.²⁶ När Arbetslivsinstitutet lades ned 2006 försvann även myndighetsansvaret för företagshälsovårdens utveckling. Efter det har kompetensförsörjningen med personal som har expertkunskaper om arbetsmiljöns risker och arbetsrelaterade sjukdomar minskat.

²⁵ Det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderar även efterlevnad av ett antal föreskrifter som bland annat kräver att arbetsgivaren ska se till att det görs medicinska kontroller och utfärdas tjänstbarhetsintyg för en del mer riskfyllda arbetsuppgifter som utförs av LO-kollektivet. De föreskrifter som ställer krav på medicinska kontroller gäller främst arbetsuppgifter som förekommer i den mansdominerade industrin.

²⁶ Socialdepartementet (2022), Mynak (2019)

Diagram 4.9 Har du tillgång till företagshälsovård genom ditt arbete?

Andel i procent.



Som framgår av diagram 4.9 är det många löntagare som inte har eller inte vet om de har tillgång till företagshälsovård. Störst är den andelen bland kvinnor i arbetaryrken där färre än hälften har tillgång till företagshälsovård.

I och med att allt färre arbetsgivare anlitar företagshälsovård så har även tillgången på företagshälsovård minskat eftersom branschen är helt beroende av arbetsgivare som kundunderlag. En stor förändring är att allt färre arbetsgivare köper förebyggande företagshälsovård, medan fler arbetsgivare nyttjar tjänster som arbetsanpassning och rehabilitering när de har behov av det. Företagshälsovårdens kompetens tas alltså in när problemen har uppstått snarare än som en resurs för att förebygga arbetsmiljöproblem.

Diskussion

Jämlik ekonomisk jämställdhet livet ut kräver satsningar på anställdas arbetsmiljö och arbetshälsa på ett sätt som möjliggör ett långt arbetsliv. Om anställdas kompetens, i alla yrken och branscher, tas

bättre tillvara minskar risken för ohälsa samtidigt som produktiviteten kan öka.

Studier över tid, till exempel LOs rapport *Bättre och bättre dag för dag. Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel*, visar att arbetsmiljön har försämrats i arbetaryrken sedan 1990-talet. Försämringarna handlar både om klass och kön. Försämringarna har drabbat alla arbetaryrken men är mer påtagliga i kvinnodominerade yrken. Den röda tråden är att kvinnor i arbetaryrken är hårdast drabbade av arbetsmiljöproblem, medan män i högre tjänstemannayrken i de flesta avseenden har den bästa arbetsmiljön.

Samtidigt som arbetsmiljön har försämrats i arbetaryrken förväntas vi arbeta allt längre, för att försörja oss själva, för att jobba ihop till rimlig pension och för att bidra till samhällsekonomin. Om det ska vara möjligt krävs en förbättrad arbetsmiljö.

Klass- och könsmönstren är samma i den senaste arbetsmiljöundersökningen, som redovisas i det här kapitlet, som tidigare undersökningar. Det finns stora skillnader i möjligheten att påverka arbetstider, arbetstakt och upplägg av arbetet mellan arbetare och tjänstemän och mellan kvinnor och män. Arbetares inflytande över sin arbetstakt har minskat påtagligt de senaste decennierna och vi ser i denna rapport att minskningen har fortsatt även de senaste åren. Det beror förmodligen på en ökad produktionstakt och minskad bemanning. Minskad möjlighet att styra sin arbetstakt medför ökade stressrelaterade risker som kan leda till både kroppsliga belastningsskador och psykisk ohälsa.

”Många tjänstemän kan låta bli att sjukskriva sig om de har lättare sjukdom eller smitta och drabbas därmed inte ekonomiskt av karensavdraget.”

Under coronapandemin uppmärksammades sjuknärvaro på jobbet som en risk för ökad smittspridning. Den senaste arbetsmiljöundersökningen visar att åtgärder som karensersättning och uppmaningarna att stanna hemma vid symtom hade effekt. Färre arbetade när de var så sjuka att de borde ha låtit bli. Undersökningen gjordes under pandemin. Därför vet vi inte än hur sjuknärvaron påverkats av att karensersättningen togs bort i mars 2022. Karensavdraget

“De grupper som har störst risk att bli sjuka av jobbet och störst behov av förebyggande arbetsmiljöarbete och företagshälsovård är de som har minst tillgång till detta.”

innebär att den som sjukskriver sig förlorar 20 procent av sin genomsnittliga veckolön. Svaren på frågan om arbete i hemmet visar att tjänstemän har en helt annan möjlighet att arbeta hemifrån än vad personer som arbetar i arbetaryrken har. Det innebär att många tjänstemän kan låta bli att sjukskriva sig om de har lättare sjukdom eller smitta och drabbas därmed inte ekonomiskt av karensavdraget. Karensavdraget är en klassorättvisa.

Arbetstagares tillgång till företagshälsovård har minskat. I dag råder brist på företagshälsovård. De arbetsgivare som vill ta hjälp av företagshälsovården har svårt att teckna avtal. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, konstaterar att "tillgången till företagshälsovård på en övergripande nivå inte motsvarar behovet av arbetsmiljöförebyggande insatser eller den gradient som finns i ohälsa mellan olika grupper".²⁷ Med andra ord, de grupper som har störst risk att bli sjuka av jobbet och störst behov av förebyggande arbetsmiljöarbete och företagshälsovård är de som har minst tillgång till detta. Med en upprustad företagshälsovård är det troligt att LO-kollektivets, och även stora tjänstemannagrupper, hälsa och säkerhet skulle kunna förbättras avsevärt.

²⁷ Mynak (2019) s. 8f

05.

**Kombinera
lönearbete med
omsorgsansvar**



För att uppnå jämlik jämställdhet behöver alla, oavsett yrke, kunna kombinera arbete och omsorgsansvar. Det svenska välfärdssystemet bygger på försörjar-vårdarmodellen, ibland kallad tvåförsörjar-modellen.²⁸ Tanken är att var och en ska kunna både försörja sig och ta hand om sina barn och andra anhöriga och sitt hem. Ingen ska behöva välja mellan att arbeta eller att ha barn och ta hand om sin familj. Alla ska kunna göra båda sakerna.

Föräldraförsäkringen är en central jämställdhetsreform som gör det möjligt att få barn och ha kvar förankringen på arbetsmarknaden. Efter föräldraledigheten är barnomsorgen viktig både för barns utveckling och för föräldrars möjlighet att kombinera förvärvsarbete med omsorgsansvar. Utbyggnaden av barnomsorg, föräldraledighet och införandet av särbeskattning pekas ofta ut som några av de viktigaste jämställdhetsreformerna.

“Välutbyggd äldreomsorg av hög kvalitet som är överkomlig i pris är, precis som barnomsorg, en del av samhällets sociala infrastruktur.”

På senare tid har uppmärksamheten även riktats mot äldreomsorgens betydelse för att medelålders barn till äldre ska kunna förvärvsarbeta.²⁹ Välutbyggd äldreomsorg av hög kvalitet som är överkomlig i pris är, precis som barnomsorg, en del av samhällets sociala infrastruktur. Den är nödvändig för att anhörigas omsorg om äldre ska kunna vara frivillig och i den omfattning som både den anhörige och den äldre önskar. Detta gäller för alla grupper, men med dagens klass- och könsmönster i anhörigomsorg är det extra viktigt för kvinnor i arbetaryrken.

Föräldraledighet

Rätten att vara föräldraledig och få föräldrapenning innebär att kvinnor och män i Sverige kan både arbeta och skaffa familj. Samtidigt är utformningen av föräldraförsäkringen delvis en kvarleva

²⁸ Duvander & Ferrarini (2013) Det finns andra länder som har en så kallad enförsörjarmodell där stöden till familjer utgår från att en person i hushållet, oftast mannen, arbetar och den andra, oftast kvinnan, tar hand om barn och andra omsorgsansvar samt hushållsarbetet. Länder med en renodlad enförsörjarmodell har under flera decennier haft ett mycket lågt barnafödande.

²⁹ SOU 2005:66, Ulmanen, (2015)

från en tidigare välfärdsmodell med en försörjare och en vårdare i familjen. Det är den enda socialförsäkringen där det går att föra över dagar mellan föräldrar. Om barnet har två föräldrar får föräldrarna 240 föräldrapenningdagar var. Av dessa kan 150 dagar föras över till den andra föräldern. Uttaget av föräldrapenning blir långsamt mer jämställt men könsskillnaden i uttag är fortfarande stor. År 2022 var mammornas andel av föräldrapenningdagarna cirka 70 procent och pappornas cirka 30 procent.

”Analysen visar att utformningen av föräldraförsäkringen bidrar till att förstärka ojämställda mönster och öka ojämlikheten”

I *Sveriges jämställdhetsbarometer 2022, Den klassblinda familjepolitiken – vem kan arbeta och ha familj?*, analyserades föräldraförsäkringen utifrån ett klass- och könsperspektiv. Analysen visar att utformningen av föräldraförsäkringen bidrar till att förstärka ojämställda mönster och öka ojämlikheten. Det är främst kvinnor som är hemma med barn långa perioder. Föräldrar med höga löner och mindre styrda arbetstider har råd att spara dagar och kan anpassa när de arbetar, medan föräldrar med låga löner och styrt arbetsliv inte har den möjligheten. Dessutom kan den höga andelen kvinnor i arbetaryrken som har en deltidsanställning inte använda möjligheten i föräldraförsäkringen att korta sin arbetstid och eller styra när ledigheten ska förläggas. Den möjligheten gäller bara för dem som har en anställning på mer än 75 procent och enbart ned till 75 procent av heltid.

Barnomsorgens uppdrag och omfattning

Barnomsorgen har ett dubbelt uppdrag. Den ska både stimulera barns utveckling och lärande och erbjuda barnen en trygg omsorg när deras föräldrar jobbar. Barn som har fyllt ett år har rätt till barnomsorg på vardagar dagtid när deras föräldrar förvärvsarbetar eller studerar eller om barnet har eget behov.

Att upprätthålla och utveckla en barnomsorg med hög kvalitet som är öppen när föräldrarna förvärvsarbetar är ett politiskt val. I Sverige har utbyggnaden av offentligt finansierad barnomsorg haft brett stöd eftersom den möter alla löntagares, både tjänstemäns och arbetares, behov av omsorg. Det är viktigt att barnomsorgen

är av så hög kvalitet att även de som har råd att välja något annat väljer den offentligt finansierade barnomsorgen, samtidigt som den ska vara så billig att alla föräldrar har råd att välja den.

En stor majoritet av barnen i Sverige är inskrivna i barnomsorg. Av barn i åldern 1 till 5 år är knappt 86 procent inskrivna i förskola. Bland 6- till 9-åringar är 83 procent inskrivna på fritidshem. Av de lite äldre skolbarnen, 10 till 12 år, är 20 procent inskrivna på fritidshem. De höga inskrivningsgraderna visar att verksamheten har så hög kvalitet att de som skulle ha råd att köpa något annat väljer den offentligt finansierade barnomsorgen. Barn till föräldrar med längre utbildning och högre inkomster har en något högre inskrivningsgrad än andra grupper samtidigt som det är ett något lägre deltagande bland barn till föräldrar med en kortare utbildning och lägre inkomster.³⁰

Höga trösklar till barnomsorg utanför kontorstid

Det finns tydliga klassmönster i föräldrars tillgång till barnomsorg när de arbetar. En enkät i Jämställdhetsbarometer 2022 visade att för fyra av tio föräldrar i arbetaryrken räcker inte barnomsorgens öppettider för att arbeta heltid. Bara hälften av föräldrarna i arbetaryrken uppger att barnomsorgen alltid är öppen när de arbetar. Barnomsorgen skulle framför allt behöva vara öppen tidigare på vardagsmorgnar, stänga senare på vardagskvällar och ha öppet på helger för att svara mot arbetarföräldrars behov.

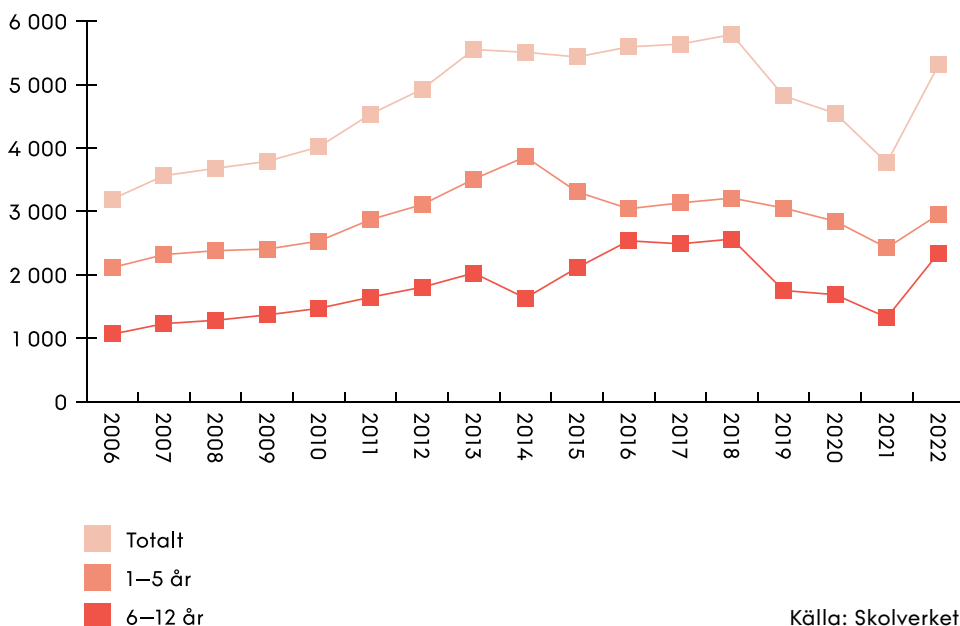
”Bara hälften av föräldrarna i arbetaryrken uppger att barnomsorgen alltid är öppen när de arbetar.”

Kommuner har ingen skyldighet att erbjuda barnomsorg tidiga morgnar, kvällar, nätter och helger. Däremot ska de enligt skollagen sträva efter att erbjuda barnomsorg dessa tider i den omfattning som behövs med hänsyn till föräldrars arbete och familjens situation i övrigt. År 2022 erbjöd 170 av 290 kommuner barnomsorg på obekvämt arbetstid, alltså drygt hälften av kommunerna.

³⁰ SKR (2022), SOU 2022:61

I kapitel 3 såg vi att en majoritet av tjänstemännen, drygt sju av tio, endast arbetar dagtid på vardagar. I arbetaryrken däremot är det bara fyra av tio kvinnor som enbart arbetar dagtid på vardagar och bland männen drygt fem av tio. Skillnaderna beror på att arbetaryrken i mycket högre grad än tjänstemannayrken har schema-lagd arbetstid på kvällar, helger och nätter, det vill säga tider då det inte finns ett krav på kommunerna att erbjuda barnomsorg. Det innebär att fler arbetare än tjänstemän har behov av att det finns barnomsorg utanför kontorstid.

Diagram 5.1 Antalet barn inskrivna i barnomsorg på obekväm arbetstid år 2006–2022.



Antalet barn i barnomsorg utanför kontorstid har, som framgår av diagram 5.1, minskat under ett antal år för att sedan öka 2022. Totalt var 5 327 barn inskrivna i barnomsorg utanför kontorstid. Det är en ökning från 3 785 barn år 2021. Däremot är dessa fortfarande en liten andel av alla barn som går i barnomsorg, 0,5 procent.

Trösklarna för att få tillgång till barnomsorg utanför kontorstid är höga. Det är inte självklart att föräldrar som arbetar kvällar, helger, nätter eller tidig morgon får en barnomsorgsplats till sina barn.

Skolinspektionen har, i granskningen Omsorg på obekvämtid. Om föräldrars möjlighet till omsorg när förskolan är stängd från 2016, visat att kommuner ställer krav på att föräldrar först ska visa att de inte kan ordna omsorgen på annat sätt. Kommuner ställer ofta höga krav på kontinuerligt behov och framförhållning för vilka vistelsetider barnet behöver. Detta gör det särskilt svårt för visstidsanställda föräldrar i LO-yrken att få sina behov av barnomsorg tillgodosedda då de ofta får arbetspass med kort framförhållning.

“Trösklarna för att få tillgång till barnomsorg utanför kontorstid är höga.”

Skatteavdrag för barnpassning extremt ojämnt fördelat

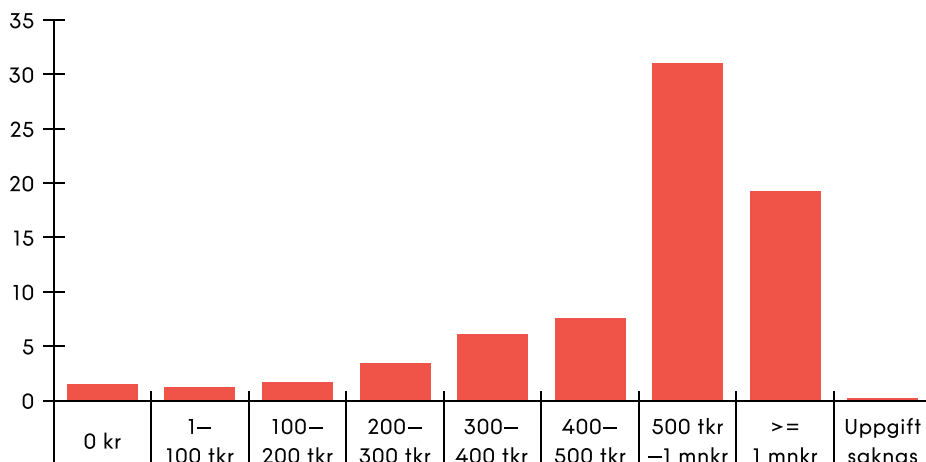
Förutom den offentligt finansierade barnomsorgen finns ett statligt stöd till barnpassning genom rutavdrag, där staten står för halva arbetskostnaden för tjänsten och köparen betalar den andra halvan. Rutavdraget introducerades 2007 bland annat med argumentet att det skulle hjälpa familjer att kombinera arbete och familj. Avdraget är ojämnt fördelat både utifrån inkomst och över landet.³¹ Nästan hälften av de resurser som staten betalar ut i rutavdrag går till den tiondelen av befolkningen som har de högsta inkomsterna.

Barnpassning står för en liten andel av rutavdraget; knappt 72 miljoner kronor år 2022 av ett totalt rutavdrag på 7,6 miljarder kronor. Rutavdrag till barnpassning är extremt ojämnt fördelat utifrån inkomst. Hela 70 procent av avdraget, 50 av 72 miljoner kronor, går till de som tjänar 41 700 kronor i månaden eller mer, se diagram 5.2.

³¹ LO (2023)

Diagram 5.2 Statens kostnad för rutavdrag för barnpassning, i inkomstklasser.

Miljoner kronor.



Källa: Skatteverket

Skatteverkets statistik visar att köp av privat barnpassning är en marginell företeelse som främst förekommer bland höginkomsttagare. Det stämmer väl överens med resultaten i LOs enkät i förra årets jämställdhetsbarometer.³² Inga föräldrar i arbetaryrken svarade att de köper barnpassning medan några procent av tjänstemännen svarade att de gör det. Bland ensamstående föräldrar, som oftast har störst behov av en mindre stressig vardag, är det få som har råd att köpa barnpassning eller annan hjälp i hemmet med rutavdrag. Riksrevisionen har visat att enbart enstaka procent av avdragsbeloppet går till ensamstående föräldrar.³³

Rutavdrag i kombination med ökad ojämlikhet undergräver en generell välfärd som fördelas efter behov. Det finns exempel på privata förskolor som kombinerar sitt offentligt finansierade uppdrag med att erbjuda barnpassning med rutavdrag. Det riskerar att leda till att förskolans lärandeuppdrag skiljs från uppdraget

³² Riksrevisionen (2020)

³³ LO (2020) s. 20

att vara en samhällsservice som ger barn trygg omsorg medan föräldrarna jobbar. Att de båda uppdragen hålls samman är avgörande för att skapa och behålla legitimiteten för en gemensamt finansierad barnomsorg när föräldrarna jobbar.

En forskningsstudie undersöker vad som händer när föräldrar i välbärgad medelklass anlitar en betald "nanny", det vill säga att en barnvakt arbetar i hushållet.³⁴ Föräldrarna är positiva och ser detta som en möjlighet för dem själva att leva mer jämställt och få en mindre stressig vardag. Både de anställda barnpassarna och barnen i familjerna är mer skeptiska. Ur ett samhällsperspektiv är det uppenbart att dessa familjers lösning inte kan bli en gemensam lösning som skapar en jämlik jämställdhet för alla.

Äldreomsorg är en social infrastruktur för jämlik jämställdhet

Liksom barnomsorgen har äldreomsorgen ett dubbelt uppdrag. Äldreomsorg ska, enligt socialtjänstlagen, ge äldre personer möjlighet att leva ett värdigt liv och känna välbefinnande samt ge dem det stöd och den hjälp som de behöver. Offentligt finansierad vård och omsorg av hög kvalitet för äldre är även viktigt för de äldres anhöriga. Äldreomsorg behövs för att anhörigas omsorg om äldre ska kunna vara frivillig och i den omfattning som både den anhörige och den äldre önskar.

”Att ge anhörigomsorg upplevs ofta som meningsfullt och positivt, men omsorgsgivare kan också påverkas negativt.”

Flera studier bedömer att ungefär en femtedel av den vuxna befolkningen ger hjälp och stöd till en anhörig, oftast till en äldre förälder men även till barn med funktionsvariation. Att ge anhörigomsorg upplevs ofta som meningsfullt och positivt, men omsorgsgivare kan också påverkas negativt. Det handlar om stress, ångest, trötthet, utmattning och sömnproblem. Det kan vara svårt att kombinera anhörigomsorgen med förvärvsarbete och flera väljer att gå ned i arbetstid eller sluta arbeta för att orka med.

³⁴ Eldén & Anving (2019)

Under flera decennier har resurserna till äldreomsorgen inte ökat i takt med behoven. Åtstramningarna har lett till en pressad arbetssituation för personalen och ökad anhörigomsorg.³⁵ Under 1990-talet ökade anhörigomsorgen främst bland kortutbildade äldre som oftast fick omsorg av sina medelålders döttrar. Därefter har anhörigomsorgen ökat i alla utbildningsgrupper. Både döttrarnas och sönerns hjälp ökade under 2000-talet, sönerns främst bland äldre med längre utbildning och döttrarnas främst bland kortutbildade äldre. Men klass- och könsmönstren består. Anhörigomsorg är vanligast bland äldre med kort utbildning och kvinnor ger mer omfattande anhörigomsorg än män.³⁶

“Anhörigomsorg är vanligast bland äldre med kort utbildning och kvinnor ger mer omfattande anhörigomsorg än män.”

Anhörigomsorgens kostnad 152 miljarder kronor per år

En forskargrupp har försökt uppskatta den samhällsekonomiska kostnaden för anhörigomsorg.³⁷ De bedömer att anhörigomsorg kostar samhället 152 miljarder kronor per år. Den största kostnaden, 55 procent, är förlorad inkomst och minskad arbetsförmåga bland de anhöriga som ger anhörigomsorg. Det handlar både om att personer har minskat sin arbetstid eller slutat arbeta, och om förlorad produktivitet på arbetet. Forskarna räknar även med värdet av den tid som vården och omsorgen tar, ökade kostnader som anhörigvårdaren har för omvårdnaden och den samhällsekonomiska kostnaden för att många anhörigvårdare får sömnproblem.

I studien finns en analys av ersättningskostnaden, det vill säga om de timmar av omsorg som anhöriga utför skulle utföras av undersköterskor. Bruttoersättningskostnaden beräknas till 193,6 miljarder kronor per år. Det är 41 miljarder kronor mer än samhällets kostnad för anhörigomsorgen. Forskarna konstaterar dock att nettokostnaden troligen skulle bli betydligt lägre eftersom bruttokostnaden skulle uppvägas med den tid som frigörs för anhörigvårdare. Det skulle kunna leda till ökad produktivitet och bättre hälsa.

³⁵ Socialstyrelsen (2020) Ulmanen (2015)

³⁶ Senneman, m.fl. (2019)

³⁷ Ekman, m.fl. (2022)

“Den riskutjämning som den generella välfärden skapar har försvagats när äldreomsorgen har stramats åt och mer av omsorgen om äldre utförs av anhöriga.”

Forskarna tror inte att all anhörigomsorg kommer ersättas med offentligt finansierad äldreomsorg. Det är förmodligen inte heller önskvärt. Både anhöriga och äldre uppskattar anhörigas omsorg. Men mycket tyder på att anhöriga i dag tar ett större ansvar än de orkar och vill. Dessutom fördelas den samhällsekonomiska kostnaden för anhörigomsorgen ojämlikt och ojämsställt. Kvinnor som grupp och personer med kortare utbildning bär mer av kostnaden än vad män och personer med längre utbildning gör. Den riskutjämning som den generella välfärden skapar har försvagats när äldreomsorgen har stramats åt och mer av omsorgen om äldre utförs av anhöriga.

Rutavdrag, hemtjänstavgifter och marknadsintresse styr mot privat köpt hjälp

Andelen äldre som köper privat betald hjälp har ökat, framför allt bland äldre med längre utbildning.³⁸ Det går bland annat att mäta i äldres användning av rutavdrag. År 2018 gjorde 17,5 procent av dem som var 65 år eller äldre rutavdrag, men till mindre belopp än andra köpare. De äldre rutköparna var 39 procent av samtliga rutköpare men stod för 30 procent av det totala rutbeloppet. Om vi ser till all hjälp och omsorg som äldre får står den privat köpta hjälpen fortfarande för en mycket liten andel.

Det finns flera orsaker till att privat betald hjälp ökar. Åtstramning inom äldreomsorgen och införandet av rutavdrag har bidragit. Även kommunala avgifter i äldreomsorg styr mer resursstarka äldre till att köpa ruttjänster. Det är vanligt att kommuner har en avgift per timme för hemtjänsten som är högre än kostnaden för att köpa en timmes hushållsnära tjänst med rutavdrag. Socialstyrelsen har gjort en kartläggning av avgiften för en timmas hemtjänst i samtliga kommuner 2021.³⁹ Den visar att avgiften var mellan 70–488 kronor och de flesta kommuner tog 200–400 kronor per timme. Timpriset gäller tills kostnaden för hjälpen når upp till maxtaxan för äldreomsorg som är 2 359 kronor per månad år 2023. För äldre som kan göra rutavdrag och har små hjälpbehov kan det alltså vara billigare att köpa tjänster med rutavdrag än att få hjälp av hemtjänst.

³⁸ SOU 2020:52 Beräkningen av äldres rutavdragsanvändning finns på s. 43f

³⁹ Socialstyrelsen (2023) s. 36

Det finns även ett marknadsintresse som vill se utökad användning av rutavdraget.⁴⁰ Det mest uppenbara är "rutnischade" företag som får ett omfattande statligt branschstöd. Även privata äldreomsorgsföretag har ett intresse av utökade rutavdrag. För dem är ruttjänster en extra intäktskälla då de får sälja tilläggstjänster till sina brukare. Möjligheten att köpa tilläggstjänster ingår även i vissa privata omsorgsföretags marknadsföring för att locka framför allt välbeställda äldre.⁴¹

Skattesubventionerade ruttjänster överlappar i viss mån kommunalt finansierad hemtjänst och service, till exempel hjälp med städning och personlig omsorg. Äldre personer möter två olika skattesubventionerade system för samma hjälp. Det ena systemet är en generell välfärd med kommunalt finansierad äldreomsorg där dina hjälpbehov avgör vilken hjälp du får. Det andra är ett marknadssystem som staten subventionerar med halva priset, där din betalningsförmåga avgör hur mycket hjälp du får. Kombinationen av ett resursunderskott i välfärden, marknadslösningar där privata utförare har möjlighet att sälja tilläggstjänster och statlig skattesubvention av hushållsnära tjänster driver på en stegvis utveckling bort från generell välfärd som fördelas efter behov. I stället utvecklas en otillräcklig basvälfärd med möjlighet att köpa till skattesubventionerade tjänster för dem som har råd.

Diskussion: Slutsatser om villkoren för att kombinera arbete och familj

För att uppnå jämlik jämställdhet behöver alla, oavsett yrke, kunna kombinera arbete med omsorgsansvar. I det här kapitlet visar vi att grunden för att göra det finns, med föräldraledighet och en social infrastruktur med barnomsorg och äldreomsorg. Men politiken behöver utvecklas. Ett exempel är att uttaget av föräldraledighet behöver bli mer jämställt. Ett annat är att barnomsorgens öppettider behöver utökas för att räcka till för att föräldrar i arbetaryrken ska kunna arbeta heltid. Ett tredje är att äldreomsorgen behöver stärkas för att inte äldres anhöriga, i synnerhet kvinnor

⁴⁰ Almega driver frågan om att utvidga avdraget till samtliga tjänster som utförs i hushållet och höja taket till 100 000 kronor. Almega serviceföretagen publicerar en "rutindikator" varje kvartal.

⁴¹ Se till exempel Kavats vårdshemsida www.kavatvard.se

“Den generella välfärden med barnomsorg och äldreomsorg fördelad efter behov utmanas genom åtstramningar, marknadsintressen och möjligheten för den som har råd att köpa tjänster med rutavdrag.”

i arbetaryrken, ska tvingas ge mer anhängsomsorg än de orkar och vill.

Kapitlet visar att den generella välfärden med barnomsorg och äldreomsorg fördelad efter behov utmanas genom åtstramningar, marknadsintressen och möjligheten för den som har råd att köpa tjänster med rutavdrag. Rutavdraget bidrar till att det som vi gemensamt har beslutat ska vara ett ansvar för den offentligt finansierade välfärden flyttas över till individen och en skatte-subventionerad marknad.

Den här metoden att förändra ett politiskt system kallas inom forskning för skiktning, "layering".⁴² I stället för att ta bort en populär politik, som generell välfärd, innebär skiktning att en ny politik "läggs på" den tidigare och långsamt förändrar logiken i den tidigare politiken. Stödet för offentligt finansierad välfärd är mycket starkt i vårt land.⁴³ De borgerliga partierna lyckades inte få väljarstöd när de talade om systemskifte och stora skattesänkningar. Det var först när politiken beskrevs som valfrihet och jobbskapande som de vann val. Rutavdraget lanserades inte som ett led i ett systemskifte, utan som en jämställdhetsreform som skulle bidra till att "lösa livspusslet". Avdraget skulle göra det lättare att kombinera arbete med omsorgsansvar. Som har visats i detta kapitel är rutavdraget ett av de tydligaste exemplen på politik som understödjer jämställdhet endast för en liten resursstark grupp, en politik för ojämlik jämställdhet.

⁴² Sirén, (2019)

⁴³ LO (2022c) s. 13

06.

**Förslag
för jämlik
jämställdhet**

Den här rapporten har visat att det finns tydliga skillnader i kvinnors och mäns villkor i löne- och omsorgsarbete. Inom så väl arbetsvillkor och ekonomi som hälsa och föräldraskap och omsorgen om anhöriga, skiljer sig villkoren mellan kvinnor och män inom och mellan arbetar- och tjänstemannayrken. Både klass och kön spelar roll.

”Arbetsmarknadens parter och politiken bär ett gemensamt ansvar för att skapa förutsättningar för jämlik jämställdhet.”

Arbetsmarknadens parter och politiken bär ett gemensamt ansvar för att skapa förutsättningar för jämlik jämställdhet. I vissa avseenden har villkoren förbättrats över tid. En större andel än tidigare av kvinnor i arbetaryrken har fasta heltidsanställningar. Det nya huvudavtalets regler om heltid som norm och avskaffandet av allmän visstid skapar ett ytterligare ökat tryck för tryggare anställningar och stabilare försörjning. På andra områden ser vi i stället försämringar. Minskat inflytande över arbetstakten, brist på fungerande företagshälsovård och accentuerade skillnader mellan arbetares och tjänstemäns möjligheter att styra över sin arbetssituation ökar klass- och könsskillnaderna. Facklig organisering är fortsatt avgörande för att stärka arbetares makt och inflytande i arbetslivet.

”Facklig organisering är fortsatt avgörande för att stärka arbetares makt och inflytande i arbetslivet.”

I dagens politiska läge finns stora utmaningar vad gäller politikens uppgift att sätta ramar som bidrar till jämlik jämställdhet. Jämställdhet som politisk målsättning utmanas av populistiska och nationalkonservativa ideologier. Åtstramningar och marknadsliknande styrning i välfärden styr bort från gemensamma lösningar och skapar bättre förutsättningar för redan resursstarka. Den fackliga rörelsen spelar en viktig roll för att sätta press på politiken att leva upp till de jämställdhetspolitiska målen om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om makt, inflytande och ekonomisk självständighet. Det kan inte kompromissas bort.

Förslag för ett jämställt och jämlikt arbetsliv

Jämlik jämställdhet förutsätter att makt och inflytande i arbetet fördelas mer jämnt mellan arbetstagare och arbetsgivare på alla

delar av arbetsmarknaden. Anställningsvillkoren måste förbättras så att både kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken har trygga och hållbara villkor i arbetslivet. Att jobben främjar hälsan och inte riskerar att öka ohälsan måste prioriteras. Så läggs också grunden för en lön som var och en kan leva på. LO vill att:

- Heltid ska vara norm på hela arbetsmarknaden och anställningstryggheten öka. Lagändringar som följer av det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd är ett viktigt verktyg för fackförbunden i detta arbete.
- Det förebyggande arbetsmiljöarbetet förbättras. Arbetsgivarna likväl som politikerna måste ta ett större ansvar. Skyddsombudens roll måste stärkas. Alla arbetstagare ska ha tillgång till en kvalitetssäkrad branschpassad företagshälsovård. Arbetsgivarens ansvar för att förebygga hot, våld och trakasserier från tredje person måste öka.
- Arbetsorganisationer ska bli mer hållbara. Bemanning och resurser måste vara tillräckliga. Detaljstyrningen måste minskas och anställdas kontroll och inflytande över arbetet måste öka för att kvinnor och män i arbetaryrken ska kunna arbeta ett helt arbetsliv.
- Karensavdraget ska avskaffas permanent. Ingen ska tvingas gå till jobbet sjuk för att hen inte har råd att vara sjukskriven. Sjukskrivna ska ha rätt till anpassad rehabilitering som tar hänsyn till det faktum att förutsättningar att återgå i arbete varierar mellan individer.

Förslag för höga, jämställda och mer jämlika löner

För att alla ska kunna få en egen lön som det går att leva på måste den fackliga lönepolitiken vara pådrivande för både jämställda och jämlika löner. LO vill att:

- Värdediskrimineringen av kvinnodominerade yrken upphör. Arbetsmarknadens parter ska ta ett gemensamt och långsiktigt ansvar för jämställda löner på hela arbetsmarknaden.

**”I dagens politiska läge
finns stora utmaningar
vad gäller politikens
uppgift att sätta ramar
som bidrar till jämlik
jämställdhet.”**

- Särskilda satsningar på att höja de lägsta lönerna i arbetaryrken fortsätter. För att utjämna skillnaderna krävs att lägstalönerna i genomsnitt ökar procentuellt mer än medellönen för arbetare.
- Den aktiva arbetsmarknadspolitiken, tillgången till omställning och ekonomisk trygghet vid arbetslöshet förbättras. Arbetslösa ska kunna möta arbetsmarknadens krav i stället för att konkurrera om lågkvalificerade arbeten med låga kvalifikationer. Det är viktigt att såväl kvinnor som män oavsett yrke har goda möjligheter att hänga med i arbetslivets utveckling och ställa om till de jobb som efterfrågas. Det är nödvändigt för att vi ska uppnå jämställda och jämlika löner.

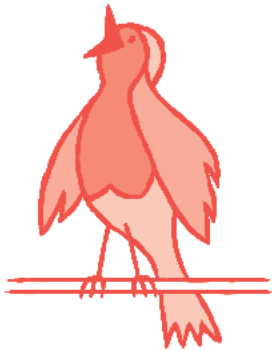
Förslag för jämställda och jämlika möjligheter att kombinera omsorgsansvar och lönearbete

Både kvinnor och män ska kunna kombinera lönearbete med omsorgsansvar och hushållsarbete för att uppnå jämlik jämställdhet. Det kräver att den svenska välfärds- och familjepolitiken förbättras så att både kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken ges goda förutsättningar att leva jämställt. Det behövs generella reformer för att nå längre vad gäller en jämställd fördelning av obetalt och betalt arbete. LO vill att:

- Föräldraförsäkringen reformeras. Försäkringen ska individualiseras och tyngdpunkten ska ligga på omsorg när barnen är små. Försäkringens tidsgränser och ersättningsnivåer måste styra mot ett jämlikt och jämställt uttag. Det behövs reformer för att alla föräldrar, oavsett yrke, ska kunna kombinera jobb och omsorg.
- Barnomsorg på obekväma arbetstider garanteras i lag, det satsas stort på Lärfrutids och allmän förskola från två års ålder. Skollagen bör förändras så att barn till föräldralediga och arbetslösa erbjuds 30 timmars förskola per vecka. Barngrupperna i förskola och fritidshem måste minska. Bemanningen måste vara dimensionerad efter barngruppernas storlek och barnens vistelsetider.
- Det görs kraftfulla samhällsinvesteringar i de generella välfärdslösningarna för att säkra bemanningen i vård, skola och omsorg. En välfärd som är så bra att alla vill ta del av den

och är så billig för medborgarna att alla har råd med den är det bästa sättet att uppnå jämlik jämställdhet. Tillgången till äldreomsorg behöver säkerställas så att äldre får den hjälp de behöver och anhörigas omsorg blir frivillig. Marknadsstyrningen i välfärden bör avskaffas och en styrning där fokus ligger på ökad jämlikhet och på att välfärdens personal får handlingsutrymme att göra ett bra jobb bör införas i stället.

- Skattesubventionen av hushållsnära tjänster, rutavdraget, avskaffas. Stoppa utvecklingen mot ökad privat finansiering i välfärden som för oss till en skiktad välfärd där de som har råd får tillgång till skattesubventionerade genvägar till vård och omsorg medan resten får nöja sig med en otillräcklig offentligt finansierad välfärd.



Referenser

Arbetsmiljöverket (2022a) Rapport 2022:2 *Arbetsmiljön 2021*.

Arbetsmiljöverket (2022b) Rapport 2022:3 *Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) Rapport 1: Hur tillämpar våra intressenter föreskrifterna och hur beskriver de tillämpbarheten?*

Duvander, Ann-Zofie & Tommy Ferrarini (2013) *Sweden's Family Policy under Change: Past, Present, Future*, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eklind Kloof, David (2020) *Arbetets mening. Vad vi gör på jobbet och vad jobbet gör med oss*.

Eldén, Sara & Terese Anving (2019) *Nanny Families: Practices of Care by Nannies, Au Pairs, Parents and Children in Sweden*.

Ekman, Björn m.fl. (2022) *Kostnadsanalys av anhörigomsorg: Uppskattningar från en nationell undersökning i Sverige*, Nka 2022:1.

Folke, Olle och Johanna Rickne (2023) *Sexuella trakasserier på jobbet ökar den ekonomiska ojämställdheten*. SNS Analys 94, mars 2023.

Forte (2019) *Forskning för socialt hållbar utveckling. Fortes bidrag till regeringens forskningspolitik fr.o.m. 2021*.

Försäkringskassan (2021) *Socialförsäkringen och coronapandemin, Socialförsäkringsrapport 2021:1*.

LO (2013) *Arbetsmiljö 2012 – klass och kön*.

LO (2015) *Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder*.

LO (2017) *Sjuk av jobbet? En klass- och könsanalys av relationen mellan arbete och hälsa*.

LO (2018) *Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel*.

LO (2019) *Dagens och morgondagens arbetsmarknad. Vägval för ökad jämlikhet och förbättrad omställningsförmåga.*

LO (2020) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2020 Tid, makt och pengar – jämställda och jämlika möjligheter att försörja sig livet ut.*

LO (2022a) *Lönerapport 2022 Löner och löneutveckling år 1913–2021 efter klass och kön.*

LO (2022b) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2022 Tid, makt och pengar. Den klassblinda familjepolitiken – vem kan arbeta och ha familj?*

LO (2022c) *Välfärdsgapet. LOs prognos 2022: Resursbehov i vård, skola och omsorg till 2026.*

LO (2023) *Om rutavdraget avskaffas.*

LO och Svenskt Näringsliv (2022), *Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.*

Kommunal (2011) *Hänger din mammas trygghet på dig?*

Kommunal (2022) *Tid för arbetet, livet och återhämtning. Rapport om arbetstider.*

Mynak (2019) *Företagshälsovårdens kompetensförsörjning. Rapport FHV 2019:2.*

Riksrevisionen (2020) *Rutavdraget – konsekvenser av reformen. RIR 2020:2.*

Senneman, Eva m.fl. (2019) *Anhörigskap ur ett genusperspektiv Nka 2019:3 Kunskapsöversikt.*

Sirén, Sebastian (2019) *Välfärdspolitik och jämlikhet. Underlagsrapport till LOs jämlikhetsutredning.*

SKR (2022) *Öppna jämförelser. Förskola 2022. Förskolans kompensatoriska roll.*

Socialdepartementet (2022) *PM Delrapport – Kansliet för hållbart arbetsliv.*

Socialstyrelsen (2020) *Anhöriga som vårdar eller stödjer närstående äldre personer. Underlag till en nationell strategi.*

SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden, Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.*

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål.*

SOU 2020:52 *Rutavdrag för äldre.*

SOU 2022:10 *Sverige under pandemin Volym 1 Samhällets, företagens och enskildas ekonomi.*

SOU 2022:61 *Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid.*

Ulmanen, Petra (2015) *Omsorgens pris i åtstramningstid. Anhörigomsorg för äldre ur ett könsperspektiv.*

Vänje, Annika (2013) *Kunskapssammanställning Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation. Arbetsmiljöverket, Rapport 2013.*



ISBN 978-91-566-3614-1