



Sveriges jämställdhetsbarometer 2019

Tid, makt och pengar i ett förändrat politiskt landskap

Författare: Ulrika Lorentzi och Ulrika Vedin,
Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad



© Landsorganisationen i Sverige 2019

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-566-3404-8

LO 19.03 1 000

Sammanfattning

Facklig feminism utgår från att kön precis som klass formar människors handlingsutrymme. Målet är att både kvinnor och män ska ha bra villkor på jobbet och möjlighet att kombinera lönearbete med ansvar för omsorgen om barn, äldre och hushållsarbetet. Både kvinnor och män, och arbetare och tjänstemän ska ha ett arbete som det går att försörja sig på.

Fokus i årets jämställdhetsbarometer är ekonomisk jämställdhet. Vi tar därför ett avstamp i löne-, anställnings- och arbetsvillkoren och möjligheten att kombinera lönearbete med omsorgsansvar. Årets barometer visar att:

- Den genomsnittliga faktiska månadslönen, där vi tar hänsyn till arbetstid, är 21 000 kronor för kvinnor i arbetaryrken och 26 800 kronor för män i arbetaryrken. För kvinnor i tjänstemannaryrken är den 33 000 kronor och för män i tjänstemannaryrken, 42 100 kronor.
- Hälften av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid. Det beror framför allt på att de inte får en heltidsanställning och i andra hand på att arbetet är för krävande för att orka jobba heltid. En fjärdedel av tjänstemannakvinnorna är deltidsarbetande och för dem är den vanligaste orsaken vård av barn. Bland män är deltidsarbete ovanligt. Det förekommer bland 15 procent av männen i arbetaryrken och 10 procent av männen i tjänstemannaryrken.
- Endast fyra av tio arbetarkvinnor och sex av tio arbetarmän har arbetstid som enbart är förlagd till kontorstid. Många jobbar alltså på kvällar, helger och nätter. En majoritet av arbetarna kan inte heller påverka sin arbetstid. I tjänstemannaryrken jobbar åtta av tio enbart dagtid på vardagar och en majoritet kan påverka sin arbetstid. Arbetstider utanför kontorstid gör det svårare att kombinera arbete med ansvar för barn eftersom skollagen bara kräver att det ska finnas barnomsorg på dagtid på vardagar.
- En tredjedel av kvinnorna, i både arbetar- och tjänstemannaryrken, har jobb som riskerar att leda till ohälsa.

Jämställdhetsbarometern 2019 tar också avstamp i det nya politiska landskapet. Vi diskuterar vilka fackligfeministiska strategier som behövs när hoten mot jämställdheten kommer både från ett marknadsliberalt och ett konservativt block.

Valresultatet 2018 resulterade i en högermajoritet i riksdagen. Den rödgröna regeringen har tillträtt med stöd från två marknadsliberala partier, Centerpartiet och Liberalerna. Den politik som de fyra partierna enats om i januariöverenskommelsen kommer att innebära flera marknadsliberala reformer som riskerar att försämra jämställdheten, i synnerhet bland arbetare. Politiken kommer leda till ett ökat tryck på försämrade löner och villkor, särskilt i kvinnodominerade arbetaryrken. Risken är också stor att politiken leder till en urholkad välfärd för de flesta och en subventionerad VIP-välfärd för rika.

Såväl arbetsmarknadsmodellen som den familjepolitiska modellen för att kombinera lönearbete med omsorgsansvar som har byggts upp i Sverige, är avgörande för en jämlik jämställdhet. Modellerna är inte perfekta och behöver, ur ett fackligfeministiskt perspektiv, utvecklas vidare. Men i dagens politiska läge är risken stor att de tvärtom undergrävs och att samhället utvecklas åt ett håll där det blir svårare för arbetare att leva ett jämställt liv.

Ett tredje avstamp är att jämställdhet var en viktig fråga för väljarna i valet 2018. I SVTs valundersökning rankades jämställdhet som tredje viktigaste fråga. Det var oväntat eftersom jämställdhet knappt diskuterades i valrörelsen, trots att det finns tydliga ideologiska skillnader i synen på jämställdhetspolitik. Här finns en stor potential att föra politiska samtal om hur den svenska välfärds-, familje- och arbetsmarknadsmodellen ledde till att Sverige blev ett av världens mest jämställda länder – och vad som behövs för att utveckla jämlik jämställdhet.

Under de kommande åren blir det akut viktigt för fackförbunden att beskriva vilka lösningar som ger makt och möjlighet för alla i samhället att försörja sig livet ut. Några av de reformer som LO anser behövs är att:

- Fasta anställningar på heltid måste bli norm på hela arbetsmarknaden, även den kvinnodominerade.
- Allmän visstidsanställning avskaffas.
- Den aktiva arbetsmarknadspolitiken och den ekonomiska tryggheten vid arbetslöshet förbättras.
- Det görs större satsningar på förebyggande arbetsmiljöarbete och att särskilda arbetsmiljö-satsningar riktas till små arbetsplatser och kvinnodominerade yrkesområden.
- Den generella välfärden stärks genom ökade investeringar i vård, skola och omsorg. Utvecklingen mot en skattesubventionerad VIP-välfärd för de som har råd och en otillräcklig basvälfärd för alla andra måste stoppas. Avskaffa skatteavdraget för hushållsnära tjänster (rut-avdraget).
- Lagstifta om rätt till barnomsorg när föräldrar arbetar, även på kvällar, helger och nätter och individualisera föräldraförsäkringen.

Innehåll

1. Inledning	6
1.1 Den fackliga feminismens fyra områden	6
1.2 Fokus på ekonomisk jämställdhet i ett nytt politiskt landskap	7
2. Facklig feminism i ett nytt politiskt landskap	8
2.1 Högerpopulistiska, konservativa och antifeministiska strömningar	8
2.2 Jämställdhetens betydelse i valet 2018	9
2.3 Tre politiska block	11
2.4 Familjepolitiska modellens betydelse för jämställdhet	12
2.5 Arbetsmarknadsmodellens betydelse för jämställdhet	13
3. Lönevillkoren	14
3.1 Lönetrappan är sig lik	14
3.1.1 Arbetarkvinnors lönearbete ger minst pengar i plånboken	16
3.2 Fler hälsosamma jobb för ekonomisk jämställdhet livet ut	18
4. Anställnings- och arbetsvillkoren	21
4.1 Trygga jobb är fasta anställningar på heltid	21
4.1.1 Tidsbegränsade anställningar vanligast i arbetaryrken	22
4.1.2 Deltidsarbete är vanligast bland kvinnor	23
4.2 Obekväma arbetstider och liten möjlighet att påverka i arbetaryrken	25
5. Analys, slutsatser och förslag	28
5.1 Skilda villkor i arbetslivet ger skilda möjligheter att leva jämställt	28
5.2 Den politiska inriktningen framöver	29
5.2.1 Januariöverenskommelsen och jämställdhet i familjelivet	29
5.2.2 Januariöverenskommelsen och jämställdhet i arbetslivet	30
5.3 Behov av skarpare jämställdhetspolitiska strategier	32
5.3.1 En familjepolitik för jämlik jämställdhet	32
5.3.2 Ett arbetsliv för jämlik jämställdhet	32
5.3.3 En lönebildning för jämlik jämställdhet	33
Referenser	34
Tidningsartiklar	36
Bilaga om statistiken i Sveriges jämställdhetsbarometer 2019	37
Löne-, anställnings- och arbetsvillkoren	37
Kvinnors och mäns vanligaste yrken	37
SVTs vallokalundersökning, VALU	38

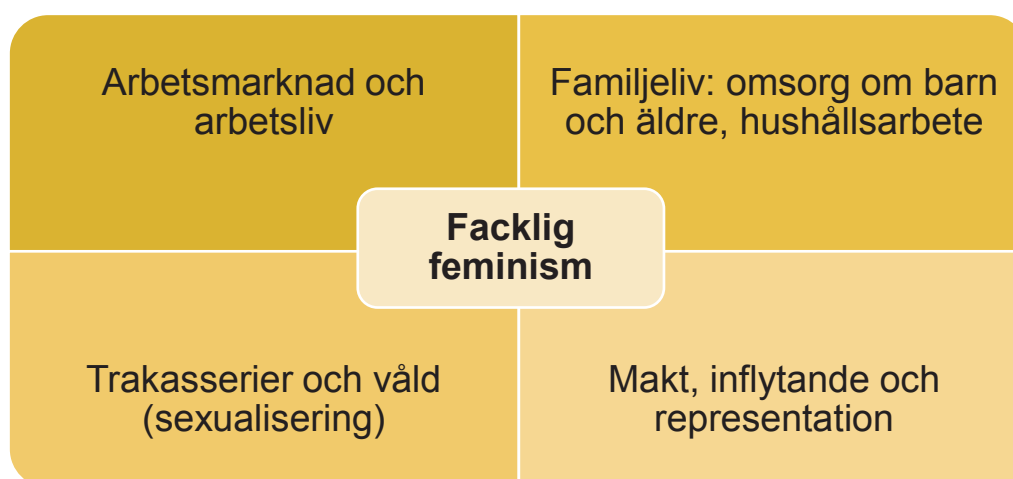
1. Inledning

Det fackliga uppdraget är att gemensamt arbeta för goda anställnings- och arbetsvillkor och en lön som går att leva på. Det kräver ett organiserat fackligt arbete på central nivå och på arbetsplatserna. Den svenska modellen där arbetsmarknadens parter, det vill säga fackförbund och arbetsgivarorganisationer, ingår i det som forskare kallar ett konfliktpartnerskap, är viktigt. Förhandlingar och kollektivavtalade överenskommelser om vilka villkor som ska gälla i arbetslivet, innebär att medlemmarnas makt och inflytande över arbetet ökar. Organiserat fackligt arbete gör det också möjligt för fackförbunden att driva sina medlemmars frågor gentemot politiken.

Fackförbundens arbete är centralt för att uppnå ett jämlikt och ett jämställt samhälle. Facklig feminism tar sin utgångspunkt i att kön precis som klass formar människors handlingsutrymme. Målet är att både kvinnor och män i både arbetaryrken och tjänstemannaryrken har bra villkor på jobbet och ett arbete som det går att försörja sig på. Den fackliga feminismen är ett verktyg för att utveckla den fackliga organiseringen och det fackliga påverkansarbetet.¹

1.1 Den fackliga feminismens fyra områden

Den fackliga feminismen tar fasta på fyra områden för att beskriva var och hur ojämställdhet uppstår och vad som behöver göras för att uppnå jämlik jämställdhet i de frågor som ligger i det fackliga uppdraget: 1. Arbetsmarknad och arbetsliv, 2. Familjeliv, 3. Trakasserier och våld, och 4. Makt, inflytande och representation.



De fyra områdena har alla betydelse för hur ojämställdhet skapas, och de samspelar och kan förstärka varandra. Att anställda är fackligt organiserade i alla yrken, både i mansdominerade och kvinnodominerade branscher, och att facket därmed brett kan arbeta för goda villkor, är avgörande för att skapa jämlik jämställdhet.

Den fackliga feminismen synliggör särskilt hur arbetsliv och familjeliv påverkar varandra. För att alla ska kunna få en egen lön som går att leva på måste det gå att kombinera lönearbetet med omsorgsansvar för barn och äldre samt hushållsarbete. Både kvinnor och män ska kunna arbeta utan att utsättas för våld, hot eller trakasserier. Kvinnor och män ska även ha samma makt att påverka och representera facket.

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. När vi tittar på de fyra områdena för facklig feminism blir det tydligt att kvinnor och män, arbetare och tjänstemän, inte har samma makt att göra det. Villkoren i arbetslivet, ekonomin, föräldraskapet, omsorgen om anhöriga och ansvaret för hushållet samt kvinnors och mäns hälsa ser alltför olika ut.

¹ Läs vidare om facklig feminism i Bergold & Vedin (2013).

Att både kvinnor och män, och både arbetare och tjänstemän, har trygga jobb med en lön som går att försörja sig på, är centralt för jämställdheten. Villkoren i det betalda arbetet har stor inverkan på hur det obetalda arbetet med omsorg om barn och äldre och hushållsarbete fördelas. Det får konsekvenser på kvinnors och mäns fortsatta arbetsliv och hur tid, makt och pengar fördelas. På längre sikt leder detta till att många kvinnor får mycket låga pensioner. Kvinnor har betydligt sämre möjligheter att försörja sig livet ut än män.

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. Facklig kamp bygger på att anställda behöver sluta sig samman och agera tillsammans för att få makt att förändra. Genom att belysa de ojämlika och ojämställda villkoren kan facklig feminism vara ett viktigt verktyg för att utarbeta strategier för förändring genom gemensam facklig kamp.

1.2 Fokus på ekonomisk jämställdhet i ett nytt politiskt landskap

I årets jämställdhetsbarometer tar vi avstamp i löne-, anställnings- och arbetsvillkor. Fokus ligger på målet om ekonomisk jämställdhet. Det innebär att vi främst tar upp den fackliga feminismens två första områden, det vill säga villkoren på arbetsmarknaden och möjligheten att kombinera lönearbete med omsorgsansvar.

Vi tar också avstamp i det nya politiska landskapet, i valresultatet 2018 och politiken i januariöverenskommelsen 2019, som är grunden för att den rödgröna regeringen skulle få stöd i riksdagen. Vi diskuterar vilka fackligfeministiska strategier som behövs när hoten mot jämställdheten kommer både från ett marknadsliberalt och ett konservativt block.

Politiken de närmaste åren riskerar att försämrade villkoren i arbetaryrken, framför allt kvinnodominerade arbetaryrken – det vill säga yrken inom service, omsorg och försäljning, som butikspersonal, undersköterskor, personliga assistenter, barnskötare och elevassistenter, vårdbiträden, kallskänkor, servitörer och städare.² Många av dessa jobb är lågt värderade och tillhör redan i dag de mest osäkra och lågbetalda. Trots det menar politiker, som talar om enklare vägar till jobb, att villkoren i dessa yrken är för bra. Utgångspunkten är att sämre arbetsvillkor och lägre löner behövs för att dessa jobb ska bli fler så att fler som står långt från arbetsmarknaden ska anställas. Vi vet att den strategin fungerar dåligt, men den ligger ändå till grund för flera av de reformer som ingår i januariöverenskommelsen.³ Förutom att göra arbetarkvinnor fattigare leder det även till att arbetarkvinnor som lever med en man få en ännu svårare ”köksbordsförhandling” om hur det obetalda arbetet att ta hand om hem, barn och anhöriga ska fördelas.

Dessutom är de gemensamma välfärdslösningarna inte anpassade till arbetaryrken. I januariöverenskommelsen finns inga löften om utvecklad välfärd med barnomsorg på obekvämt arbetstid som underlättar för arbetare att kombinera lönearbete och omsorgsansvar. Däremot finns reformer som snabbar på en utveckling mot en skattesubventionerad VIP-välfärd för rika och en otillräcklig basvälfärd för resten. Flera skattesänkningar är utlovade, vilket innebär risk för urholkad välfärd. Satsningar på skatteavdrag för privat finansierad omsorg om barn, äldre och hem genom rut-tjänster, ger personer med hög inkomst ett alternativ till de generella välfärdslösningarna för att kombinera omsorgsansvar och lönearbete. Resursstarka personer blir inte lika beroende av att välfärden fungerar och därmed mindre villiga att bidra till välfärden genom att betala skatt. Det här är en ond cirkel som för oss till ett samhälle där välfärden inte räcker till.⁴

Det politiska läget är oroande. Det hoppingivande är att medborgarna i Sverige tycker att jämställdhet är en viktig politisk fråga (jmf. avsnitt 2.2). Den politik som har gjort Sverige till ett av världens mest jämställda länder har stort stöd, främst bland kvinnor men även bland många män. Det finns en stor potential att föra politiska samtal om hur vårt samhälle blev ett av världens mest jämställda och skapa opinion för de reformer som behövs för att skapa en jämlik jämställdhet.

² Exempel på mansdominerade arbetaryrken är lager- och terminalpersonal, lager- och terminalpersonal, lastbilsförare, maskinoperatörer och snickare. Se också vidare i bilagan om statistiken.

³ Lindgren (2018).

⁴ Blomkvist (2016); Erlandsson m.fl. (2013).

2. Facklig feminism i ett nytt politiskt landskap

Sedan LO presenterade den första jämställdhetsbarometer 2014, har det politiska landskapet förändrats. Då hade Sverige haft en borgerlig regering i nästan åtta år. Den hade fört en politik där jämställdhet användes som ett argument för centrala delar i en borgerlig politik, som sänkta skatter, ökad valfrihet och mindre politisk styrning. Privatiseringar av offentlig sektor motiverades med att det skulle leda till ökat kvinnligt företagande. Skatteavdrag för hushållsnära tjänster, rut-avdrag, skulle lösa ekvationen lönearbete och omsorgsansvar och jobbskatteavdraget skulle motivera kvinnor att jobba mer.

Politikens inriktning var individuella jämställdhetslösningar som nådde ett mindre antal kvinnor (och män) med goda ekonomiska villkor. Den gav inga lösningar på strukturella problem som utbrett ofrivilligt deltidsarbete, svårigheten för pappor i mansdominerade arbetaryrken att få arbetsgivaren att acceptera föräldraledighet, att de mest otrygga anställningarna ökade i kvinnodominerade arbetaryrken eller för att motverka bristen på barnomsorg för föräldrar som arbetar andra tider än kontorstid.

De reformer som infördes av den borgerliga regeringen drev Sverige bort från en välfärdsmodell med gemensamma lösningar och mot en modell där betydande ansvar lades på individen att själv att ”välja” att leva jämställt. Den senaste mandatperioden (2014–2018) vände den rödgröna regeringen i viss mån den utvecklingen. Till exempel ökades investeringar i den generella välfärden, en tredje öronmärkt månad för vardera föräldern infördes i föräldraförsäkringen och en jämställdhetsmyndighet startades. Den offentliga sektorns arbetsgivarpart, Sveriges kommuner och landsting, SKL, tecknade under rödgrön ledning kollektivavtal med fackförbundet Kommunal om heltid som norm. Ett aktivt arbete för heltid drivs därmed gemensamt av parterna inom stora kvinnodominerade arbetaryrken som vård och omsorg.

2.1 Högerpopulistiska, konservativa och antifeministiska strömningar

Under senare år har politiken i hela världen präglats av växande högerpopulistiska, konservativa och antifeministiska strömningar. Tydligaste exemplet på det är USAs president Donald Trump som levererar en ständig ström av anti-feministiska uttalanden. Hans tidigare chefsideolog, Steve Bannon, säger i en intervju att han oroar sig för rörelsen Time’s Up som arbetar för jämställda arbetsplatser: ”Time’s Up kan liknas vid franska revolutionen, en radikal omstrukturering av samhället med patriarkatets upphörande som mål. Patriarkatet har styrt i 5 000 år”.⁵ Högerpopulismen innehåller två antifeministiska strömningar, dels den som handlar om att mobilisera män som anser sig förfördelade genom att måla upp hotet om att kvinnorna kommer att ta över, dels den mjukare varianten som betonar kvinnors och mäns rätt att vara olika och leva i enlighet med traditionella könsroller.

De antifeministiska strömningarna i Sverige mobiliseras i det ökade stödet för Sverigedemokraterna. Kritiken mot Sverigedemokraterna handlade länge enbart om deras nazistiska förlutna, främlingsfientlighet och kritik mot invandring. På senare tid har kvinnorörelse och politiker lyft fram Sverigedemokraternas politik som ett allvarligt hot mot jämställdheten.⁶

Sverigedemokraternas politiska program är tydligt anti-feministiskt. De vill inskränka aborträtten, ta bort de öronmärkta månaderna för vardera föräldern i föräldraförsäkringen, avskaffa genuspedagogiken i förskolan och införa en frivillig sambeskattning. Sambeskattning avskaffades i Sverige 1971 och var ett avgörande steg för jämställdheten. Att den togs bort och ersattes med särbeskattning innebar att en gift kvinnas inkomst beskattades för sig istället för tillsammans med makens inkomst. Det stärkte kvinnors möjlighet att få en egen inkomst och försörja sig. Sverigedemokraternas svar på kritiken mot deras jämställdhetspolitik är att de har tilltro till

⁵ Kleen (2018-03-28).

⁶ Se Tötterman Andorff & Claeson (2018-06-06), Regnér (2016-07-18), Wallström (2018-08-08), Lodenius (2018).

”kvinnors förmåga att göra personliga val”.⁷ Att kvinnor och män fattar olika beslut som leder till ojämställda resultat ser de inte som ett problem.

Även Kristdemokraterna engagerade sig i jämställdhetsfrågan. Under valåret 2018 propagerade partiet för en ”ny feminism” med fokus på att lösa kvinnors verkliga problem som låga pensioner. Ett av deras förslag är att den som väljer att vara hemma länge med barn ska få räkna fler av dessa barnår som pensionsgrundande, alltså ett förslag som förstärker incitamenten för kvinnor att vara borta från arbetsmarknaden. Kristdemokraterna krävde också stopp för genuspedagogik i förskolan, att de öronmärkta månaderna i föräldraförsäkringen ska tas bort och att Kristdemokraterna skulle få jämställdhetsministerposten i en borgerlig alliansregering.⁸

2.2 Jämställdhetens betydelse i valet 2018

Stödet för jämställdhet är starkt i Sverige. Alla partier står bakom de jämställdhetspolitiska målen. Men det finns tydliga ideologiska skillnader i synen på vilken politik som behövs för att uppnå jämställdhet. En tydlig partiskiljande fråga är om samhället ska göra det möjligt för alla att leva jämställt, oavsett plånbok.

Jämställdhet diskuterades väldigt lite i valrörelsen 2018, förutom kritiken av Sverigedemokraternas jämställdhetspolitik och Kristdemokraternas utspel som beskrivs ovan. Det var varken en prioriterad fråga för partierna eller media. Stort fokus låg istället på frågor inom TANDelen av den så kallade GAL-TAN-skalan, som är en värderingsskala där konfliktlinjen går mellan *grönt-alternativt-libertärt (frihetligt)* och *traditionellt-auktoritärt-nationalistiskt*.⁹ Flera partier fokuserade på att attrahera TAN-väljare med förslag om hårdare straff och strängare migrationspolitik.

Jämställdhetsfrågan placeras i GAL-delen av GAL-TAN-skalan.¹⁰ Den placeringen innebär att jämställdhet uppfattas som en värderingsfråga, inte som en fråga om omfördelning eller materiella villkor. Det bidrog också till att jämställdhet sågs som en ytterlighetsståndpunkt, istället för en fråga som stora delar av befolkningen stödjer och tycker är viktig.

Därför blev många förvånade när SVTs stora valundersökning, VALU, visade att jämställdhet – för första gången sedan undersökningen startade 1991 – rankades högt och fick en toppplacering bland frågor som påverkat väljarnas partival. I VALU finns frågor om i vilken utsträckning 19 utvalda politiska frågor har haft betydelse för partival. Jämställdhet rankades som tredje viktigaste fråga, efter sjukvård och skola. Lag och ordning kom på femte plats och flyktningar/invandring först på åttonde.¹¹

Hälften av de tillfrågade i VALU svarade att jämställdhet hade mycket stor betydelse för deras partival. I den gruppen var två tredjedelar kvinnor och en tredjedel män. En vanlig föreställning är att jämställdhet är en medelklassfråga som främst engagerar akademikerkvinnor. Vi har därför tittat särskilt på hur den grupp som svarat att de är arbetare har rankat betydelsen av jämställdhet för deras partival. Det visar sig att jämställdhet mellan kvinnor och män är en lika

⁷ Hermansson (2018-08-16).

⁸ Se bland annat Bush Thor (2018-08-28) och debatt om jämställdhet mellan Joar Forsell, ordförande i Liberala ungdomsförbundet, LUF, och Kristdemokraternas Sara Skyttedal i Aktuellt 5/9 2018. Fastän Kristdemokraterna krävde att de skulle få jämställdhetsministerposten i en alliansregering var det endast Liberalernas ungdomsförbund som debatterade emot. LUF hävdade att barn ska ha möjlighet att utforska sin personlighet och känna att de kan vara som de själva vill utan att begränsas av traditionella könsroller, samt att kvinnor inte ska hamna i kvinnofällor som skapar distans från arbetsmarknaden och i slutändan ger sämre lön.

⁹ Ohlsson, Oscarsson & Solevid (2016).

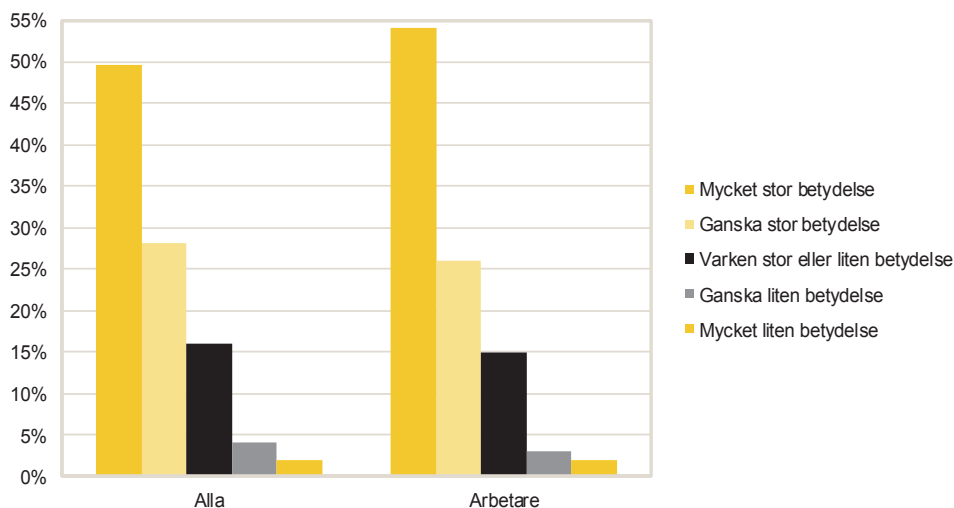
¹⁰ Ohlsson, Oscarsson & Solevid (2016). Forskarna från SOM-institutet skriver att frågan om att satsa på ett samhälle med ökad jämställdhet mellan kvinnor och män har blivit mer partipolariserad än den varit tidigare. Dock är partisympatisörernas genomsnittliga stöd för att satsa på ett samhälle med ökad jämställdhet fortfarande starkt i alla partier. Dock breddar Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna skalan genom att i genomsnitt tycka att det är ett ganska bra förslag medan de andra partierna närmar sig ett snitt på ökad jämställdhet som ett mycket bra förslag.

¹¹ Ekengren Oscarsson, Henrik, Näsman, Per, Landahl, Eva, och Holmberg, Sören. Sveriges Television AB (2018). *VALU 2018 – SVTs vallokalsundersökning riksdagsvalet 2018*. Svensk Nationell Datatjänst. Version 1.0. <https://doi.org/10.5878/b2gb-1m24>

viktig fråga bland arbetare som i hela urvalet. Det är till och med något fler arbetare som har svarat att jämställdhet hade mycket stor betydelse för val av parti.

Diagram 2.1 Vilken betydelse jämställdhet mellan kvinnor och män hade för val av parti i valet 2018

Urval: alla respektive arbetare

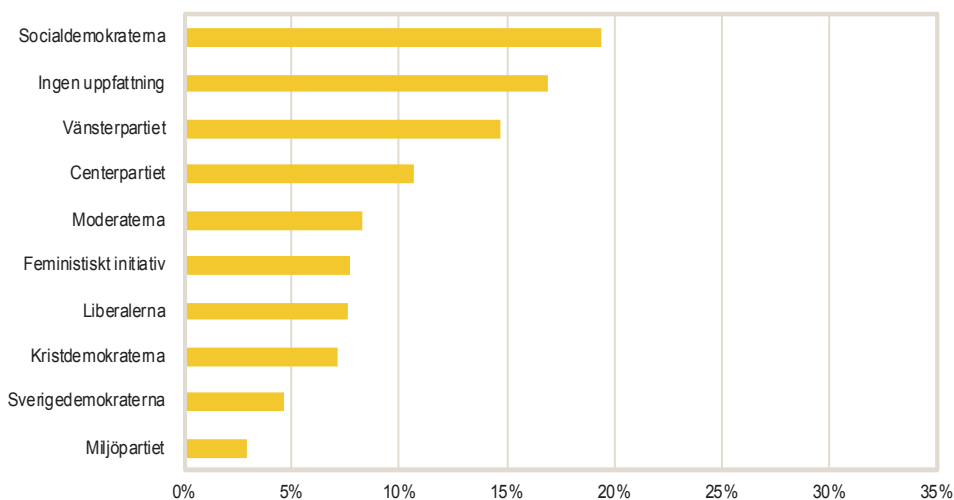


Källa: VALU 2018 och egna beräkningar.

På frågan om vilket parti som väljarna anser ha bäst politik när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män är tilltron större till vänsterblockets jämställdhetspolitik än till de marknadsliberala och konservativa blockens politik. En rätt stor grupp, ungefär var sjätte väljare, har inte någon uppfattning, vilket kan bero på att frågan inte har diskuterats särskilt mycket.

Diagram 2.2 Vilket parti som anses ha bäst politik när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män

Urval: alla

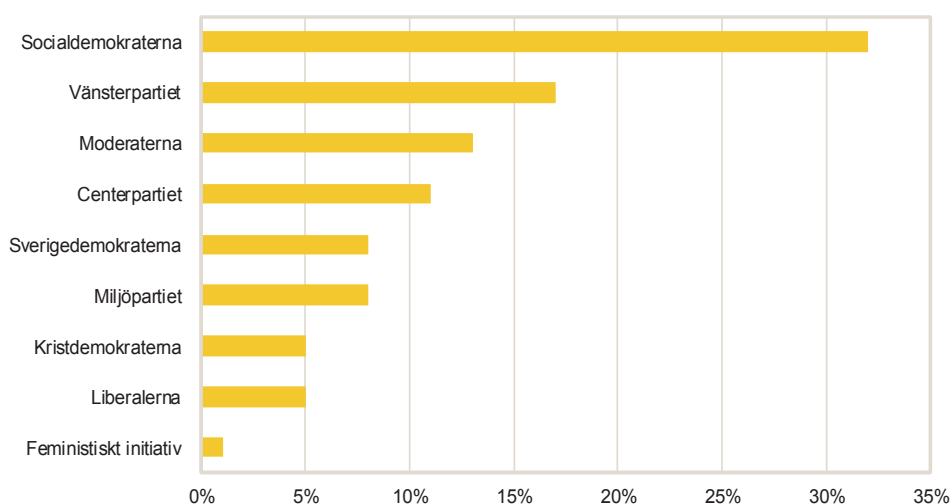


Källa: VALU 2018.

Mönstret, att tilltron är större till vänsterblockets politik för jämställdhet, blir ännu tydligare när vi tittar på hur de som prioriterar jämställdhet högt faktiskt röstade. Partierna till vänster har starkare väljarstöd än partier till höger bland dem som har svarat att jämställdhet är mycket viktigt för deras partival. I den här gruppen har de rödgröna partierna egen majoritet. Partier som förespråkar konservativa politiska lösningar, det vill säga Kristdemokraterna och Sverigedemokraterna, har betydligt lägre stöd bland dem som tycker att jämställdhet är mycket viktigt än bland hela urvalet.

Diagram 2.3 Vilket parti röstade du på i valet 2018?

Urval: De som svarat att jämställdhet hade mycket stor betydelse för partival



Källa: VALU 2018 och egna beräkningar.

2.3 Tre politiska block

Sverige har en lång tradition av enighet i jämställdhetsfrågor och alla svenska partierna står bakom de jämställdhetspolitiska målen. Efter valet 2018 har vi ett nytt politiskt landskap. När det gäller politik för jämställdhet går det att tala om tre block. Ett vänsterblock som förespråkar gemensamma lösningar som understödjer att alla medborgare kan få ett jobb de kan leva på och kombinera det med omsorgsansvar. Ett marknadsliberalt block som förespråkar individuella marknadslösningar där möjligheten att försörja sig och ha ett omsorgsansvar beror på din plånbok. Och ett konservativt block som förespråkar lösningar som vårdnadsbidrag och sambeskattning, vilket bygger på tanken om att en i familjen jobbar och den andra har omsorgsansvar.

Inget av de tre blocken fick egen majoritet i valet. Den regering som till sist tillträdde, i början av 2019, bygger på stöd från vänsterblocket och det marknadsliberala blocket. Det innebär att stora delar av den marknadsliberala politik som redan har genomförts på både välfärds- och arbetsmarknadsområdet och som LO har kritiserat, nu är en politik som den socialdemokratiska ledda regeringen ska stå för och utveckla. Det handlar om arbetsmarknadsreformer som ökar pressen på villkoren i framför allt kvinnodominerade arbetaryrken, utökade skatteavdrag för hushållsnära tjänster (rut-avdrag), fortsatta marknadslösningar i offentlig sektor och ytterligare sänkta skatter.

I det nya politiska landskapet blir det ännu viktigare för den fackliga feminismen att beskriva vilka lösningar som ger makt och möjlighet för alla i samhället att försörja sig livet ut. Samtidigt måste den fackliga feminismen formulera kritiken av både marknadsliberala och konservativa lösningar. Vi tror att det i dagens politiska läge är ännu viktigare att visa att såväl arbetarkvinnors som arbetarmäns utsatthet i arbetslivet – med osäkrare anställningar, svårigheter att förena jobb och omsorgsansvar när barnomsorgen inte är öppen på kvällar och helger

eller att känna sig otrygg med föräldrarnas äldreomsorg – hänger ihop med marknadsliberal politik. Det måste gå hand i hand med insikten om att det finns mer jämlika och jämställda sätt att organisera samhället, där den fackliga rörelsen är viktig som pådrivare.

Annars är risken stor att det är konservativa partiets locktoner om vårdnadsbidragsliknande ersättning för att vara hemma från jobbet med barn under långa tider och att räkna in lite fler barnår i pensionen, kan låta attraktivt för de som har de sämsta arbets- och lönevillkoren. Trots att det kraftigt skulle försvaga möjligheterna att försörja sig livet ut för den som stannar hemma. För att nå en högre grad av jämställdhet för både arbetare och tjänstemän, är det betydelsefullt i vilken riktning den svenska familjepolitiska och arbetsmarknadsmodellen utvecklas.

2.4 Familjepolitiska modellers betydelse för jämställdhet

En central fråga för den fackliga feminismen är möjligheten att kombinera jobb med omsorgsansvar. Det är en fråga där de tre blocken i svensk politik skiljer sig åt. I synen på jämställdhet och hur omsorgsansvar ska fördelas stämmer blocken relativt väl överens med de idealtypiska familjepolitiska modeller som forskningen beskriver:¹²

- **Försörjar-vårdarmodellen.** Den modell som har utvecklats i Sverige med utbyggd barnomsorg och äldreomsorg som gör det möjligt att kombinera arbete med omsorgsansvar samt föräldraförsäkring som delas mellan föräldrarna och särbeskattnings. De svenska politiska partier som tydligast står för denna modell i dag är Socialdemokraterna och Vänsterpartiet.
- **Enförsörjarmodellen.** Ger stöd till att den ena parten i en familj, i allmänhet kvinnan, att avstå arbete för att sköta hushåll, barn och annat omsorgsarbete. Politik som understödjer detta är vårdnadsbidrag eller barnomsorgsavgift som ges till föräldrar som är hemma med barn, föräldrapenning som kan tas ut helt av den ena föräldern samt sambeskattnings eller skattelättnader för hemmavarande partner. I dagens politiska landskap är det Kristdemokraterna och Sverigedemokraterna som ger uttryck för denna modell.
- **Den marknadsorienterade modellen.** I den marknadsorienterade modellen är det offentliga stödet litet och medborgarna hänvisas till marknadslösningar eller informella nätverk för att kombinera arbete med omsorgsansvar. I svensk politik finns det inget parti som uttryckligen förespråkar den här lösningen, men de stora skattesänkningar som Moderaterna, Centerpartiet och Liberalerna vill genomföra och betoningen på skatteavdrag för hushållsnära tjänster, rut-avdrag, som en av de viktigaste reformerna för ökad jämställdhet, drar i riktning mot marknadslösningar snarare än gemensamma välfärdstjänster.

Forskningen är relativt enig om vad de olika familjepolitiska modellerna innebär för ekonomisk och social jämlikhet och jämställdhet.¹³ Länder med en försörjar-vårdarmodell har högst kvinnligt arbetskraftsdeltagande och lägst barnfattigdom. Länder med enförsörjarmodell har lågt kvinnligt arbetskraftsdeltagande och varierande barnfattigdom, beroende på hur stödet till familjer är utformat. Dessa länder har ofta lågt barnafödande. Ett exempel är Tyskland där politiken på senare år infört reformer ur försörjar-vårdarmodellen som föräldraförsäkring och utbyggd barnomsorg för att fler ska skaffa barn. Länder med den marknadsorienterade modellen, som USA och Storbritannien, har högre kvinnligt arbetskraftsdeltagande än enförsörjarmodell-länder men lägre än försörjar-vårdarmodellsländer. I dessa länder är barnfattigdomen och den ekonomiska utsattheten bland barnfamiljer störst. Det förklaras av bristen på offentligt stöd för att kunna kombinera jobb och omsorgsansvar, vilket gör det svårt för personer med lägre inkomster att arbeta om de har ansvar för hem och familj. Konsekvensen blir att kvinnor med yrken med låga inkomster måste avstå arbete och hanka sig fram på bidrag för att klara av sitt ansvar för omsorgs- och hushållsarbete.

¹² Duvander, Ferrarini & Johansson (2015). Modellerna är idealtyper. Inget land passar helt in i en modell och i flera länder förs en politik som blandar modeller. Till exempel gjorde Sverige det under den borgerliga regeringen som införde vårdnadsbidrag, som understödjer en enförsörjarmodell, i ett politiskt system som i övrigt tydligt understödjer en försörjar-vårdarmodell. De flesta länders familjepolitik stämmer i huvudsak med en modell.

¹³ Sirén (2019).

De länder som blandar modellerna, till exempel Frankrike som har stöd till både enförsörjarmodell och försörjar-vårdarmodell, får ett ännu tydligare klassmönster när det gäller jämställdhet. Kvinnor med svagast position på arbetsmarknaden, i synnerhet migranter, är hemma med barnen med en låg kontantersättning liknande vårdnadsbidrag, mellanskiktet har råd att lämna barnen till en dagbarnvårdare och de allra rikaste kan ha en egen barnflicka som subventioneras av staten genom skatteavdrag.¹⁴

2.5 Arbetsmarknadsmodellens betydelse för jämställdhet

De tre blocken i svensk politik skiljer sig åt också åt i synen på arbetsmarknadsmodell. Västerblocket står generellt för den modell som i forskningen brukar kallas den nordiska och som Sverige tillhör. Den arbetsmarknadsmodellen karaktäriseras typiskt sett av hög facklig organisationsgrad och välorganiserade arbetsgivare, bred kollektivavtalsäckning, hög grad av samverkan mellan arbetsmarknadens parter och en universalistisk (generell) välfärdsstat. Det är en partsmodell där centrala (och lokala) förhandlingar mynnar ut i överenskommelser om löner samt anställnings- och övriga arbetsvillkor och där staten har en mer tillbakadragen roll. Ett anställningsskydd som är relativt strikt men dynamiskt, aktiv arbetsmarknadspolitik och relativt hög ersättning vid arbetslöshet är ett signum för den nordiska arbetsmarknadsmodellen.¹⁵

Det konservativa och det marknadsliberala blocket i Sverige står främst för ett marknadsliberalt tryck på den svenska arbetsmarknadsmodellen. I den marknadsliberala modellen har arbetsmarknadslagstiftning en starkare ställning än kollektivavtal. Dock är lagstiftningen begränsad och marknadsmekanismer får styra relativt fritt. Det innebär att det arbetsrättsliga skyddet är svagt. Det finns ingen aktiv arbetsmarknadspolitik i nordisk mening, och ersättning vid arbetslöshet är låg. Modellen karaktäriseras i övrigt av låg facklig organisationsgrad och låg organisering på arbetsgivarsidan, låg kollektivavtalsäckning och en behovsprövad och selektiv välfärdsstat med låga skatter. Förhandlingar sker som regel på företagsnivå (om alls). Utmärkande är också anti-facklig lagstiftning.¹⁶

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har gynnat den jämlika jämställdheten. Den fackliga organiseringen, kollektivavtals- och partsmodellen, har möjliggjort jämförelsevis höga lägsta-löner, men också gett löneökningar som kommer alla på arbetsmarknaden till del. Det är viktigt för lönerna i nedre delen av lönefördelningen där kvinnor ofta jobbar. I marknadsliberala länder som USA och Storbritannien är de lagstadgade minimilönerna betydligt lägre än i Sverige och det påverkar inte minst kvinnors löner.

Den väl utbyggda offentliga sektorn i Sverige har också varit betydelsefull för jämställdheten. Dels har den underlättat facklig organisering och därmed kvinnors kollektiva styrka. Dels har stabilare och bättre finansiering (genom skatter) gynnat villkor och löner. I de marknadsliberala länderna måste de flesta välfärdstjänster köpas på den privata marknaden, Privatiseringarna av offentlig sektor utmanar båda dessa viktiga jämställdhetsdrivande förhållanden.

Även kombinationen anställningsskydd, aktiv arbetsmarknadspolitik och bra ersättning vid arbetslöshet har varit viktiga för den jämlika jämställdheten. Det hänger samman med att arbetslösa har kunnat konkurrera om jobb genom att skaffa sig ny kunskap och kompetens snarare än att tvingas konkurrera om jobb i nedre delen av kravhierarkin där arbetsutbudet redan är (för) stort.¹⁷ Sämre möjligheter att söka sig till jobb högre upp i kravhierarkin skapar en utbudspress villkor och löner. Den marknadsliberala inriktningen med urholkad aktiv arbetsmarknadspolitik och kraftigt försämrade arbetslöshetsförsäkring innebär ett ökat tryck på framför allt kvinnodominerade arbetaryken.

¹⁴ Morel (2007).

¹⁵ LO (2013a).

¹⁶ Palm (2018); LO (2013a).

¹⁷ Jmf. Dølvik & Røed Steen (2018).

3. Lönevillkoren

Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Hur de ekonomiska resurserna fördelas är en central del av det övergripande målet. Det finns därför också ett delmål som handlar om ekonomisk jämställdhet som säger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Målsättningen är att det inte ska finnas skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställnings- och lönevillkor eller andra arbetsvillkor. Inte heller vad gäller utvecklingsmöjligheter i arbetet.

I detta kapitel ser vi närmare på den del av det ekonomiska jämställdhetsmålet som handlar om lönevillkoren. Det är hänger förstås samman med anställnings- och arbetsvillkoren, vilka vi återkommer till i nästa kapitel.

Arbetsinkomsten är den största delen av inkomsten för den arbetsföra befolkningen och den är också viktig för andra inkomster, som exempelvis sjuk- och föräldrapenning och pension. Att lönearbetet ger tillräckligt med pengar genom hela arbetslivet är kort sagt nödvändigt för att kvinnor och män i *både* arbetar- och tjänstemannayrken ska kunna leva jämställt och vara ekonomiskt självständiga livet ut. Vad lönen ger i kronor varje månad är avgörande.

Med LOs facklig-feministiska utgångspunkt är det alltså avgörande att jämlikhetsdimensionen vägs in i målet om ekonomisk jämställdhet: den jämlika jämställdheten måste försvaras och öka.

3.1 Lönetrappan är sig lik

Det är tre förklaringar som brukar lyftas fram som viktiga när det kommer till skillnader i arbetsinkomster mellan kvinnor och män. För det första är färre kvinnor än män som sysselsatta för att fler kvinnor än män är utanför arbetskraften på grund av sjukdom och studier. För det andra har kvinnor kortare arbetstider än män. Kvinnor jobbar både mer deltid och är mer frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet och ohälsa. För det tredje har kvinnor i genomsnitt lägre löner än män. Det är kopplat till att arbetsmarknaden är könsuppdelad och att kvinnor jämfört med män i högre grad har yrken och befattningar med lägre löner. Kvinnor har ofta även lägre genomsnittliga löner än män *inom* många yrken.¹⁸

De två sistnämnda förklaringarna tar fasta på det vi framför allt vill belysa i jämställdhetsbarometern, nämligen hur den könsuppdelade arbetsmarknaden och arbetstiden påverkar kvinnors och mäns löner i arbetar- och tjänstemannayrken. Därför har vi utvecklat lönemåttet *faktisk månadslön*. Den faktiska månadslönen är därmed ett lönemått som bygger både på genomsnittslöner och genomsnittsarbetstider, med syftet att få en mer verklighetsnära beskrivning av anställnings- och arbetsvillkorens betydelse för löneskillnaderna.¹⁹

¹⁸ Regeringens proposition 2018/19:1, Bilaga 3.

¹⁹ Från och med 2019 års jämställdhetsbarometer har vi gjort relativt stora statistikförändringar (se vidare i bilagan sist i rapporten). I och med statistikbrottet har vi tagit tillfället i akt att vidareutveckla måttet faktisk månadslön på två sätt. Dels ser vi enbart till åldersgruppen 20 till 64 år. Det motiveras av att den åldersgruppen utgör den primära arbetsföra befolkningen och den tid i livet som lönearbetet är den viktigaste inkomsten (även för pensionen) för att nå ekonomisk jämställdhet. Den åldersgruppen därför en mer rättvisande lönebild. Dels använder vi månadslönen, vilket är den statistiska lön som inkluderar rörliga lönetillägg som exempelvis ersättning för skiftarbete eller arbete på obekvämtid. Det motiveras främst av att det påverkar lönen (uppåt) framför allt i arbetaryrken där många jobbar andra tider än kontorstider på vardagar. Månadslönen speglar därför något bättre än grundlönen (utan rörliga lönetillägg), de löneskillnader som vi vill belysa i jämställdhetsbarometern – det vill säga vad enbart lönearbetet ger för ekonomiska villkor.

Faktisk månadslön – definition och beräkning 2019

Det lönemått som vi använder i Sveriges jämställdhetsbarometer har sin bakgrund i att vi ville hitta ett mått som ger en mer relevant lönebild främst för kvinnor, som i högre grad än män arbetar deltid. En bild av deltidarbets betydelse för lönen har länge saknats, trots att det förstärker skillnaderna mellan kvinnors och mäns ekonomiska villkor och möjligheten att klara sig på sin lön. Det lönemått vi har tagit fram tar därför hänsyn till arbetstiden, och vi kallar måttet *faktisk månadslön*.

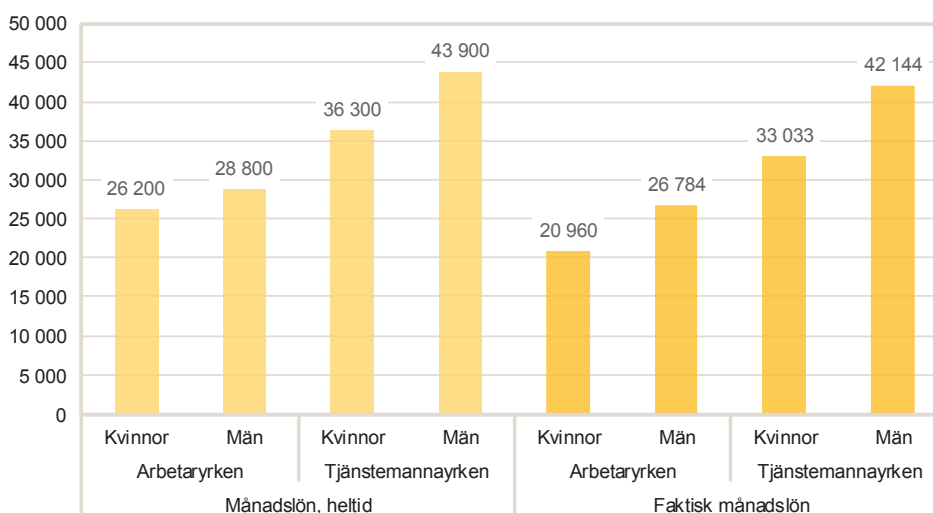
Den faktiska månadslönen är beräknad utifrån två genomsnittsmått. Det ena måttet är genomsnittlig heltidslön. Nytt för i år är att vi använder den genomsnittliga *månadslönen*, som inkluderar rörliga lönetillägg för exempelvis arbete på obekvämtid och skiftarbete. Detta för att i högre grad spegla lönearbetets betydelse för de ekonomiska villkoren. Det andra måttet är genomsnittlig tjänstgöringsomfattning, vilket avser arbetstidens längd i procent av heltid. Både uppgifterna om månadslön och tjänstgöringsomfattning kommer från SCBs lönestrukturstatistik och avser åldersgruppen 20 till 64 år.

Utifrån de två genomsnittsmåtten görs en enkel beräkning för att ta fram lönemåttet faktisk månadslön: heltidslönen multipliceras med tjänstgöringsomfattningen. Det innebär att heltidslönen räknas ned med arbetstidsmålet.

Det är väl känt att heltidslönerna för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken struktureras enligt en trappa där arbetarkvinnor står på nedersta trappsteget och tjänstemannamän på det översta, med arbetarmän och tjänstemannakvinnor däremellan. Den trappan framkommer till vänster i diagram 3.1. Den högsta genomsnittliga månadslönen är 1,68 gånger högre än den lägsta.

Med lönemåttet faktisk månadslön ökar avståndet i trappan, vilket syns till höger i diagram 3.1. Den högsta genomsnittliga faktiska månadslönen är 2,01 gånger högre än den lägsta. Det betyder att tjänstemannamännen har dubbelt så hög faktisk månadslön som arbetarkvinnor.

Diagram 3.1 Genomsnittlig faktisk månadslön jämfört med heltidslön
Bruttolön.²⁰ Lön inklusive rörliga lönetillägg i kronor per månad, 20–64 år



Källa: SCB, lönestrukturstatistiken, 2017.

Den genomsnittliga faktiska månadslönen för arbetarkvinnor är nästan 21 000 kronor före skatt (brutto). Det bygger på att arbetarkvinnor i genomsnitt jobbar 80 procent av heltid. I

²⁰ Bruttolön avser lön före det att inkomstskatten är avdragen.

genomsnitt motsvarar arbetarmäns tjänstgöringsomfattning 93 procent av heltid, vilket innebär att arbetstidens längd har viss, men mindre, betydelse för den faktiska månadslönen jämfört med arbetarkvinnor. För arbetarmän är den genomsnittliga faktiska månadslönen 26 800 kronor.²¹

Med en tjänstgöringsomfattning på 91 procent av heltid har arbetstiden näst mest påverkan på den genomsnittliga faktiska månadslönen för kvinnor i tjänstemannayrken. Den motsvarar strax över 33 000 kronor. Män i tjänstemannayrken har den högsta tjänstgöringsomfattningen, 96 procent av heltid. Deras genomsnittliga faktiska månadslön, 42 100 kronor, ligger därmed allra närmast månadslönen för heltid.

Tabell 3.1 Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning
Procent (%) av heltid, 20–64 år

	Arbetaryrken	Tjänstemannayrken
Kvinnor	80 %	91 %
Män	93 %	96 %

Källa: SCB, lönestrukturstatistiken, 2017.

Sammanfattningsvis gäller att arbetarmäns genomsnittliga faktiska månadslön är 1,28 gånger högre än arbetarkvinnors. Samma skillnad gäller även för tjänstemannamän jämfört med tjänstemannakvinnor: männens faktiska månadslön är 1,28 gånger högre än kvinnornas.

Vidare gäller att kvinnor i tjänstemannayrken har 1,58 gånger högre genomsnittlig faktisk månadslön än kvinnor i arbetaryrken. Motsvarande siffra för män i tjänstemannayrken jämfört med män i arbetaryrken är nästan densamma, 1,57 gånger högre.

Lönevillkoren, enligt lönemåttet faktiska månadslöner (brutto), ger klart olika levnadsvillkor och möjligheter till ekonomisk självständighet. Anställnings- och arbetsvillkoren har i särklass mest påverkan på den genomsnittliga faktiska månadslönen för kvinnor i arbetaryrken. Dels genom att arbetarkvinnor har lägst tjänstgöringsomfattning (se tabell 3.1 ovan). Dels genom att arbetarkvinnor i högst grad arbetar på obekväma tider och därmed har störst inslag av rörliga lönetillägg (se fotnot 21 och avsnitt 4.2).

3.1.1 Arbetarkvinnors lönearbete ger minst pengar i plånboken

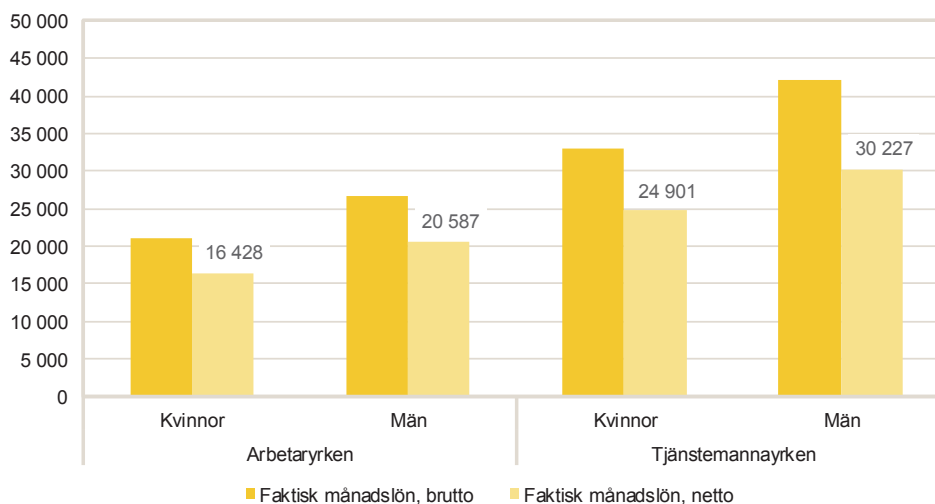
För att få ett grepp om vad lönearbetet ger för pengar att röra sig med, har vi även beräknat den genomsnittliga faktiska nettomånadslönen i diagram 2.2. Det har vi gjort genom att dra av skatt enligt skattetablell 32, kolumn 1 (som gäller skatt på arbetsinkomster).

För kvinnor i arbetaryrken motsvarar nettolönen med utgångspunkt i den genomsnittliga faktiska månadslönen drygt 16 400 kronor och för män i arbetaryrken motsvarar nettolönen nära 20 600 kronor. Nettolönen för kvinnor och män i tjänstemannayrken är 24 900 kronor och strax över 30 200 kronor.

²¹ För kvinnor och män i arbetaryrken är månadslönen, som inkluderar rörliga lönetillägg, 9 och 6 procent högre än grundlönen (utan rörliga lönetillägg). För tjänstemannakvinnor är rörliga lönetillägg ett begränsat inslag: dessa höjer månadslönen jämfört med grundlönen med 2 procent. För tjänstemannamännen är den genomsnittliga månadslönen 3 procent högre än grundlönen. De rörliga lönetilläggen har störst betydelse för löneinkomsten för arbetarkvinnor. Det hänger samman med att det är allra vanligast med arbete på obekväma tider bland kvinnor i arbetaryrken (se vidare i avsnitt 4.2).

Diagram 3.2 Genomsnittlig faktisk månadslön som nettolön

Bruttolön jämfört med nettolön.²² Lön inklusive rörliga lönetillägg i kronor per månad, 20–64 år



Källa: SCB, lönestrukturstatistiken, 2017, Skattetabell 32, kolumn 1, 2017 samt egna beräkningar.

Genom skattesystemet, främst kommunalskatten, minskar en del av bruttolöneskillnaderna i kronor och ören. Med samma jämförelser som ovan (för de genomsnittliga faktiska bruttolönerna), gäller att arbetarmäns genomsnittliga faktiska nettomånadslön är 1,25 gånger högre än arbetarkvinnors, och tjänstemannamäns 1,21 gånger högre än tjänstemannakvinnors. Vidare har kvinnor och män i tjänstemannayrken 1,52 respektive 1,47 gånger högre faktisk nettomånadslön än kvinnor och män i arbetaryrken. Den högsta genomsnittliga faktiska bruttomånadslönen var, som sagt, 2,01 gånger högre än den lägsta. Med faktiska nettomånadslöner är motsvarande siffra 1,83.

Den relativa utjämningen är viktig, samtidigt som det inte går att bortse från att de faktiska pengarna på ett absolut sätt är avgörande för både levnadsvillkoren och möjligheten till ekonomisk självständighet.²³

Arbetsinkomsten är den viktigaste inkomstkällan för den arbetsföra befolkningen och är därmed den inkomst som ska räcka till en god (normal) levnadsstandard. Det innebär att lönen behöver täcka kostnader för bland annat bostad, mat, kläder och skor, försäkringar, medlemskap i fack och a-kassa, tandläkarbesök, hälso- och sjukvård och mediciner vid behov, fritidsintressen, mobiltelefon och internet, dagstidning, sparande, arbetsresor och semester. Många har även försörjningsansvar för barn, vilket också kostar pengar. En del kompenseras förstås genom det allmänna barnbidraget och i övrigt genom den ekonomiska familjepolitiken. Men föräldrarnas arbetsinkomster är centrala för att klara det försörjningsansvar som är förknippat med barn och familj.

Höga arbetsinkomster är kort sagt viktiga för jämlik jämställdhet. Det innebär att det behövs mer, inte mindre, facklig feminism och konkreta åtgärder för att nå längre vad gäller målet om ekonomisk jämställdhet.

²² Nettolön avser lön efter det att inkomstskatten är avdragen.

²³ Skatteuttaget är också viktigt för ökad jämlikhet genom den generella välfärden som är utjämnande genom att skatter finansierar en välfärd som alla får del av efter behov. Skattesystemet utjämnar härigenom inte bara direkt genom att de som har en högre lön betalar mer i skatt än de som har lägre lön.

3.2 Fler hälsosamma jobb för ekonomisk jämställdhet livet ut

Den ekonomiska jämställdheten ska ses ur ett livsryckelperspektiv. Det innebär att lönearbetet ska ge ekonomisk trygghet och självständighet livet ut, det vill säga även under pensionsåren.

Kvinnor är, som vi lyft fram ovan, i högre grad än män utanför arbetskraften på grund av sjukdom. Det gäller särskilt i slutet av arbetslivet och i synnerhet för kvinnor i arbetaryrken.²⁴ Kvinnor har också kortare arbetstider än män, bland annat för att kvinnor är mer frånvarande från arbetet på grund av ohälsa. Mycket av den ohälsa vi ser kan direkt relateras till dåliga arbetsmiljöförhållanden och omkring 20 procent av all sjukfrånvaro går att härleda till arbetsorsakade besvär.²⁵

I de återkommande arbetsmiljöundersökningar som SCB och Arbetsmiljöverket genomför, används ett index för att analysera organisatoriska och sociala arbetsförhållanden och deras effekter på hälsan. De förhållanden och samband som finns mellan arbetets krav och den enskildes kontroll eller besluts- och handlingsutrymme över sin arbetssituation, är i fokus. Denna så kallade krav- och kontrollmetod skapades av forskarna Robert Karasek och Töres Theorell och går ut på att kombinationen höga krav i arbetet och låg grad av kontroll (litet besluts- och handlingsutrymme) över arbetssituationen viktiga orsaker till ohälsa.²⁶

De två typer av jobb som är relevanta att se närmare på ur hälsosynpunkt är *jobb med hög anspänning* och *aktiva jobb*.²⁷ Ett jobb med hög anspänning innebär vanligen att individen är utsatt för stora krav samtidigt som kontrollen över arbetssituationen är begränsad. Det ökar risken för psykiska och sociala påfrestningar och besvär. De som har jobb med hög anspänning riskerar därför sämre hälsa. Ett aktivt jobb innebär istället stor kontroll över den egna arbetssituation samtidigt som kraven är stora. Den egna kontrollen gör att det blir möjligt att hantera arbetskraven, och det aktiva jobbet är ofta mer stimulerande och utvecklande, vilket kopplas till positiva hälsoeffekter.²⁸

De aktiva jobben, det vill säga de jobb med höga krav men där individen också har stor kontroll och stort inflytande över arbetet, är vanligast i tjänstemannayrken. De är något mer vanliga bland män (27 procent) än kvinnor (24 procent). I arbetaryrken är det generellt en liten andel jobb som är aktiva, dock i högre grad bland män (14 procent) än bland kvinnor (10 procent). Fler tjänstemän än arbetare har därmed en positiv hälsomässig påverkan genom arbetsmiljöförhållanden som förvisso innebär höga krav, men balanseras av stor kontroll.

²⁴ LO (2013b).

²⁵ Regeringens proposition 2018/19:1, Bilaga 3: LO (2018a).

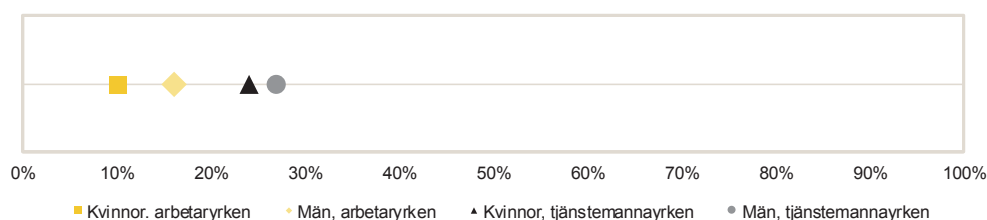
²⁶ *Kravindexet bygger på fyra faktorer*: tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem; arbetet är så stressigt att man minst halva tiden inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet; arbetet kräver nästan hela tiden uppmärksamhet och koncentration; man alldeles för mycket att göra. *Kontrollindexet bygger också på fyra faktorer*: är för det mesta inte/är för det mesta aldrig med och beslutar om upplägget av det egna arbetet; kan för det mesta inte/kan aldrig själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras; har som mest halva tiden möjlighet att själv bestämma arbetstakten; upplever att man har för lite inflytande (Arbetsmiljöverket, 2018).

²⁷ De andra typjobben är *jobb med låg anspänning* och *passiva jobb*. Det förstnämnda är förknippat med låga krav och stor egen kontroll och det sistnämnda med låga krav och låg egen kontroll. Dessa anses inte ha samma koppling till hälsa/ohälsa som aktiva jobb och jobb med hög anspänning (Arbetsmiljöverket, 2018).

²⁸ Arbetsmiljöverket (2018).

Diagram 3.3 Andel som har aktiva jobb

Kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken, 20–64 år

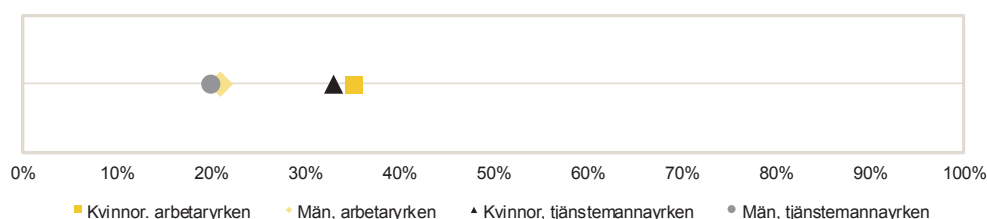


Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

De aktiva jobben är framför allt klassmässigt skiktade. Jobb med hög anspänning är istället främst könsmässigt skiktade. Det är vanligast att kvinnor, en något högre andel i arbetaryrken än i tjänstemannayrken, har jobb med hög anspänning: 35 och 33 procent. Kvinnor har i högre grad än män jobb som är förknippade med höga krav och litet inflytande. Det gör att fler kvinnor än män riskerar att drabbas av ohälsa till följd av obalanserade arbetsmiljöförhållanden.

Diagram 3.4 Andel som har jobb med hög anspänning

Kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken, 20–64 år



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Ett perspektiv på obalansen mellan krav och kontroll som brukar kopplas särskilt till kvinnors jobb handlar socialt stöd. Den dimensionen av jobb med hög anspänning baseras på den vidareutveckling av krav- och kontrollmodellen som forskaren Jeffrey Johnson har bidragit med. Hans forskning har betonat vikten av socialt stöd i relation till krav och kontroll – både i form av en närvarande chef och arbetskamrater.

Det stöd som ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen kan ge, har visat sig vara viktigt för att hantera obalanser i krav och kontroll.²⁹ Obalans mellan höga krav och liten kontroll riskerar att kantra snabbare utan ett gott socialt stöd. Inom kvinnodominerade yrken, särskilt inom offentlig verksamhet, har det visat sig att arbetsplatserna ofta präglas av många anställda per chef. Risker är då att chefsstödet blir lågt, vilket bidrar till att det egna inflytandet och kontrollen över arbetssituationen minskar än mer. När de höga kraven är många, inte minst högt arbetstempo i kombination med kontakter med andra, som patienter, boende, elever, klienter och anhöriga blir ökar pressen än mer samtidigt som kontrollen minskar än mer. På arbetsplatser med många tidsbegränsat anställda och bemanningsanställda (se vidare i avsnitt 4.1) som byts ut, blir det också svårt att bygga ett gott socialt stöd och klimat arbetskamrater emellan, vilket annars kan utgöra ett bra socialt stöd när kraven i arbetet är höga.

Ett centralt perspektiv på jämlik ekonomisk jämställdhet livet ut, är en god hälsa som möjliggör ett långt arbetsliv. Att jobben främjar hälsa och inte riskerar att öka ohälsan är avgörande. Det behövs fler aktiva jobb och färre jobb med hög anspänning för att minska risken för

²⁹ http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf

ohälsa till följd av brister i de organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållandena.³⁰ Den dimensionen av ekonomisk jämställdhet bör uppmärksammas och adresseras i högre grad än vad som är fallet. Det gäller både i det fackliga uppdraget och för politikerna.

³⁰ Det finns flera viktiga aspekter av arbetsmiljön. Inte minst förhållanden som rör den fysiska arbetsmiljön och utsatt-
het för våld eller hot om våld. Detta fördjupas dock inte i årets jämställdhetsbarometer. Se istället vidare i LO (2018a).

4. Anställnings- och arbetsvillkoren

Föregående kapitel om lönevillkoren tog avstamp i delmålet om ekonomisk jämställdhet livet ut. Målsättningen är, som sagt, att det inte ska finnas skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställnings- och lönevillkor eller andra arbetsvillkor.

I detta kapitel fortsätter vi att granska det ekonomiska jämställdhetsmålet med fokus på anställnings- och arbetsvillkoren. På samma sätt som för lönevillkoren är det ur LOs perspektiv centralt att titta både på jämlikhet och jämställdhet. Beskrivningar av jämställdheten i anställnings- och arbetsvillkoren osynliggör annars viktiga skillnader mellan olika grupper av kvinnor och män. I jämställdhetsbarometern belyser vi därför genomgående likheter och skillnader mellan kvinnor och män inom arbetar- och tjänstemannayrken.

När vi gör det visar vi att arbetsgivare, som har en överordnad position genom sin rätt att leda och fördela arbetet, ofta gör skillnad på anställnings- och arbetsvillkor beroende på om det handlar om kvinnor och män respektive arbetare och tjänstemän. Arbetslivet är därför en arena där skillnader i anställnings- och arbetsvillkor (åter)skapas. Det påverkar i sin tur andra delar av livet, bland annat hur omsorg om barn och hushållsarbete fördelas mellan kvinnor och män, hur ohälsan utvecklas, och de ekonomiska villkoren. För att minska skillnaderna i anställnings- och arbetsvillkor behövs den fackliga feminismen, eftersom den syftar till att försvara och öka den jämlika jämställdheten i arbetslivet.

4.1 Trygga jobb är fasta anställningar på heltid

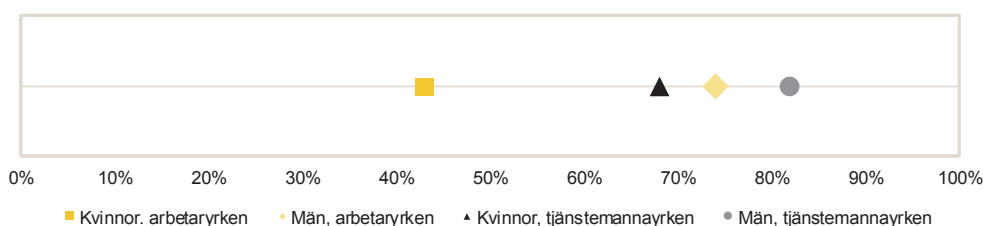
Att veta att anställningen är fast (tillsvidare) och att arbetstiden är så pass lång att den ger tillräckligt i plånboken för att klara normala levnadskostnader är fundament varpå många andra av individens livsvillkor vilar. Inte minst möjligheten att få kontroll över både sin arbetstid och fritid, och för att påverka fördelningen av omsorgen om barnen och hushållsarbetet i mer jämställd riktning.

LOs utgångspunkt är därför att definitionen av ett tryggt och stabilt jobb är att det både är fast och på heltid. Tillgången till fasta heltidsanställningar varierar dock stort beroende på om du är kvinna eller man, och huruvida du jobbar inom arbetar- eller tjänstemannayrken.

Endast 43 procent av kvinnor i arbetaryrken har en anställning som är både fast och på heltid. Bland kvinnor i tjänstemannayrken är motsvarande siffra 68 procent. Män ligger över lag bäst till vad gäller de trygga jobben. Allra högst andel fasta anställningar på heltid har män i tjänstemannayrken, 82 procent. För män i arbetaryrken är andelen 74 procent.

Diagram 4.1 Fast anställda på heltid

Av totalt antal anställda, 20–64 år



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, 2018.

De kombinationer av anställningsformer och arbetstider som vi i övrigt har ringat in är fasta anställningar på deltid, tidsbegränsade anställningar på heltid eller deltid samt bemanningsanställningar.

En relativt stor andel av kvinnorna har fasta deltidsanställningar: 32 procent av arbetarkvinnorna och 20 procent av tjänstemannakvinnorna. Tidsbegränsad anställning på deltid är också relativt vanlig bland arbetarkvinnor (15 procent). Det är dock betydligt mindre vanligt

bland tjänstemannakvinnor (4 procent). Det är mindre vanligt med tidsbegränsade anställningar på heltid: det har 9 procent av arbetarkvinnorna och 6 procent av tjänstemannakvinnorna.

För arbetarmän fördelar sig fasta anställningar på deltid och tidsbegränsade anställningar på heltid och deltid relativt jämnt. De ligger på en andel runt 8 procent vardera. Tjänstemannamän, som i högst grad har fasta heltidsanställningar, har till ungefär lika stora delar fasta anställningar på deltid och tidsbegränsade anställningar på heltid. Endast mycket liten andel (3 procent) har en tidsbegränsad deltid.

För alla grupper utom kvinnor i arbetaryrken gäller att andelen som är bemanningsanställda uppgår till 2 procent. Bland arbetarkvinnor är det 1 procent.

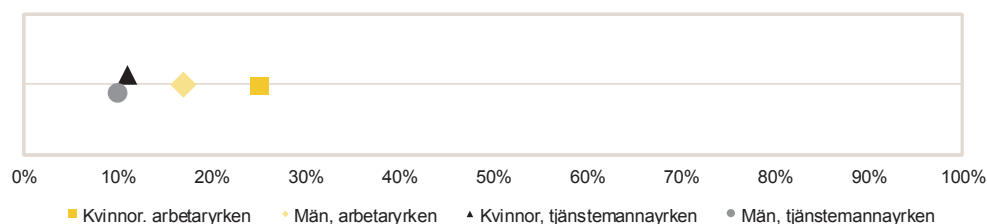
De mönster som finns i fråga om otrygga anställningar, både tidsbegränsade och deltider, visar att det finns systematiska och strukturella skillnader mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän. För att råda bot på bristen på fasta heltidsanställningar behövs i grunden åtgärder på det strukturella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

4.1.1 Tidsbegränsade anställningar vanligast i arbetaryrken

Sammantaget är de tidsbegränsade anställningarna mest utbredda i arbetaryrken, särskilt bland kvinnor. I arbetaryrken har 25 procent av kvinnorna och 17 procent av männen en tidsbegränsad anställning. Motsvarande siffror för kvinnor och män i tjänstemannaryken är betydligt lägre, 11 och 10 procent.

Diagram 4.2 Tidsbegränsat anställda

Av totalt antal anställda, 20–64 år



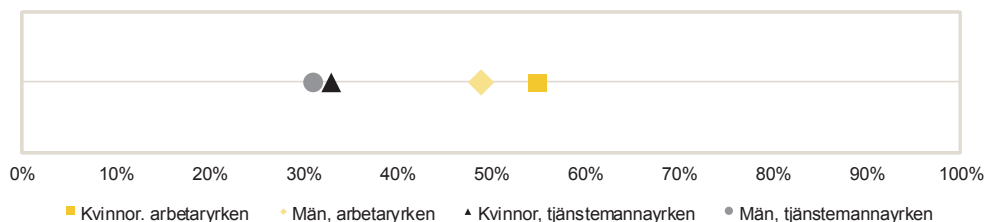
Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, 2018.

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

De otryggaste anställningarna är de som innebär att vara anställd på allmän visstid, att kallas in vid behov eller att vara anställd per timme. Det är också de mest utbredda tidsbegränsade anställningarna. Av de tidsbegränsat anställda arbetarkvinnorna har 55 procent en allmän visstids-, behovs- eller timanställning. Motsvarande andel för arbetarmän är 49 procent. För tjänstemannamän och -kvinnor är andelen lägre, men ändå drygt 30 procent (se diagram 4.3).

Diagram 4.3 Andel allmän visstids- behovs- och timanställning

Av tidsbegränsat anställda, 20–64 år



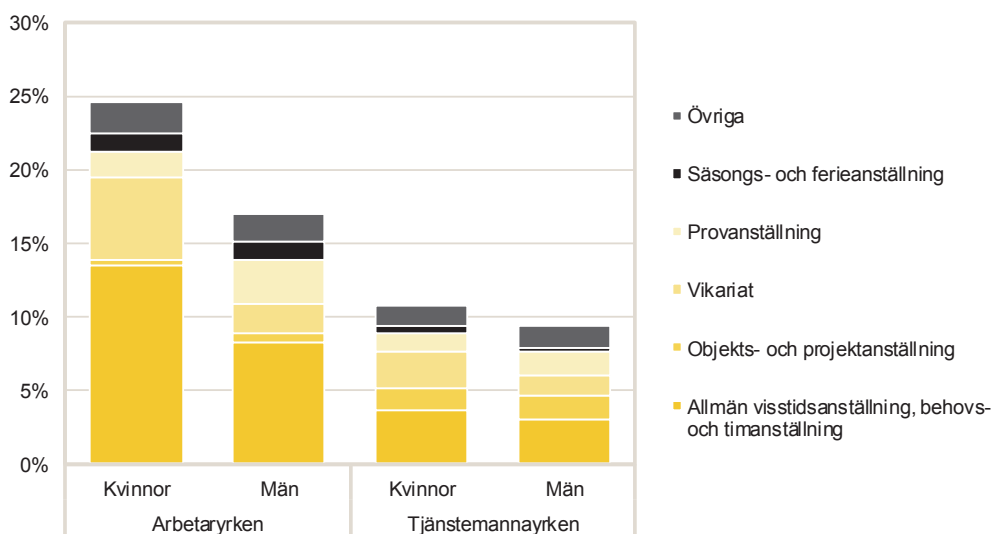
Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal 2018.

Vad gäller tidsbegränsade anställningar är vidare vikariat relativt vanliga, och de är vanligare bland kvinnor än män.

Provanställningar, som endast kan användas om syftet är att den ska övergå i en tillsvidareanställning, är över lag ganska ovanligt. Dock är anställning på prov vanligare bland män än kvinnor.

Diagram 4.4 Typ av tidsbegränsad anställning, 2018

Av totalt antal anställda, 20–64 år



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, 2018.

Såväl objekts- och projektanställningar som säsongs- eller ferieanställningar är begränsade inslag på svensk arbetsmarknad. De förstnämnda är vanligare i tjänstemannayrken än i arbetaryrken och de sistnämnda är vanligare i arbetaryrken än i tjänstemannayrken.

Lösningarna för att komma tillrätta med en stor del av just arbetarkvinnors och -mäns tidsbegränsade anställningar måste sökas i arbetsorganisationens utformning. Det innebär att arbetsgivare måste ta ett betydligt mycket större ansvar för jämställda och jämlika anställningsvillkor genom att erbjuda betydligt fler fasta anställningar.

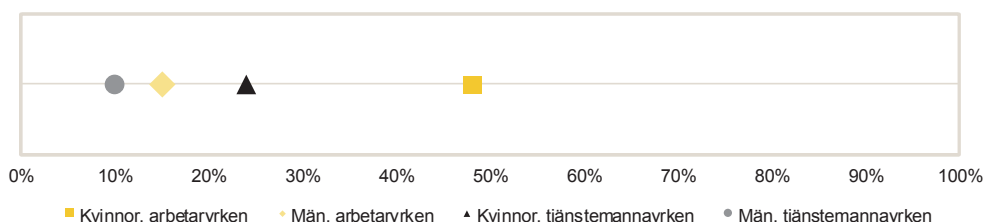
4.1.2 Deltidsarbete är vanligast bland kvinnor

Sammantaget är deltidarbete betydligt vanligare bland kvinnor än män, och i synnerhet är det vanligt bland arbetarkvinnor. Av kvinnor i arbetaryrken arbetar totalt 48 procent, det vill säga nästan hälften, deltid. Motsvarande andel för tjänstemannakvinnor är ungefär en fjärdedel (24

procent). I arbetaryrken gäller vidare att 15 procent av männen är deltid arbetande och i tjänstemannaryrken är 10 procent av männen detsamma.

Diagram 4.5 Arbetar deltid

Av totalt antal anställda, 20–64 år



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, 2018.

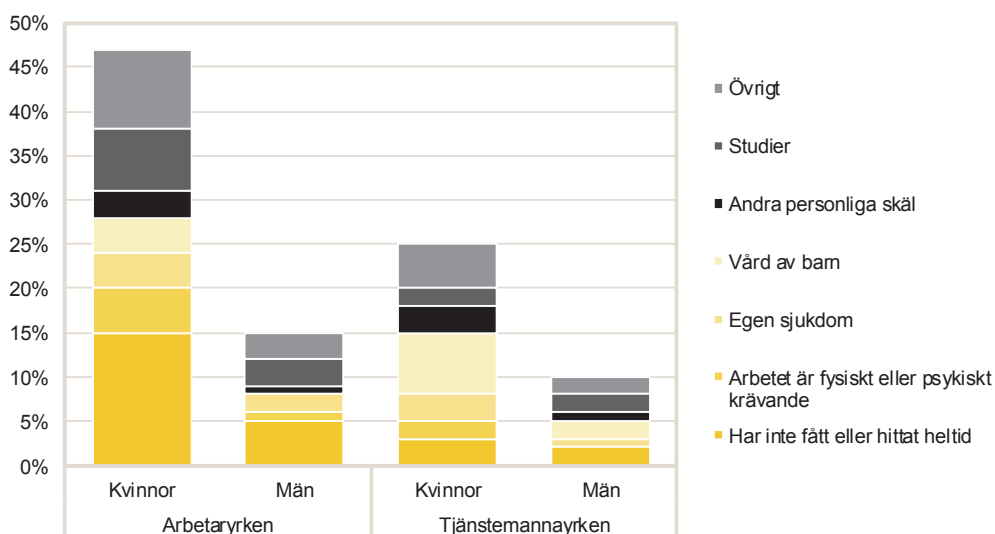
Orsakerna bakom deltid arbetet handlar om flera samverkande (makt-)förhållanden. Vi tycker att det är särskilt viktigt att skilja på förhållanden som är knutna till arbetets organisering och arbetsgivares preferenser, och förhållanden som är knutna till att mammor och pappor tar olika mycket ansvar för omsorgs- och hushållsarbete.

Den enskilt största orsaken till att både kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är att det inte har gått att få eller hitta ett heltidsarbete. Av det totala antalet anställda i arbetaryrken är det 15 procent av kvinnorna och 5 procent av männen som uppger det som svar på varför de arbetar deltid. Framför allt är det i kvinnodominerade arbetaryrken inom service, omsorg och försäljning som arbetet i hög grad organiseras i form av deltider och gör det svårt att få heltidsarbete.

En orsak till deltid arbete som också är knutet till arbetets organisering och som nästan enbart arbetarkvinnor uppger (5 procent av alla anställda), är att arbetet upplevs som alltför fysiskt eller psykiskt krävande för att orka arbeta heltid. Deltidsarbete orsakat av att den egna hälsan sviktar kan också vara kopplat till arbetsförhållanden. Också det senare är vanligare bland arbetarkvinnor än andra (4 procent av de anställda arbetarkvinnorna).

Diagram 4.6 Orsaker till deltid arbete

Av totalt antal anställda, 20–64 år



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, 2018.

Deltidsarbete för vård av barn är en orsak som framför allt kvinnor i tjänstemannayrken uppger. Av alla anställda tjänstemannakvinnor svarar 7 procent att deltidserbetet beror på vård av barn. Det är inte lika vanligt bland arbetarkvinnor. Bland män i arbetaryrken förekommer inte vård av barn som orsak till deltidserbete, men det gör 2 procent av tjänstemannamännen.

Det finns ytterligare orsaker till deltidserbete, andra personliga skäl, studier och övrigt. Den förstnämnda orsaken är något vanligare bland kvinnor än män, medan de två sistnämnda är vanligare bland arbetarkvinnor än andra.

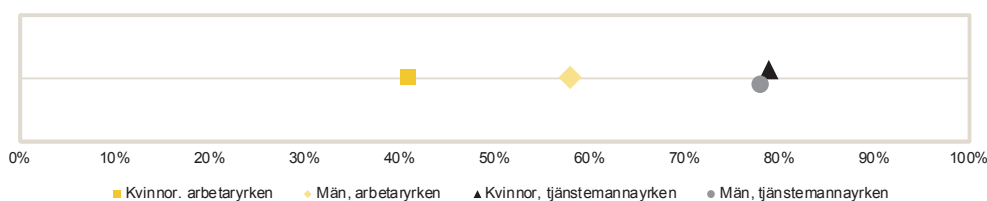
Lösningarna för att komma tillrätta med en stor del av just arbetarkvinnors deltidserbete måste, precis som i fallet med de tidsbegränsade anställningarna, sökas i arbetsorganisationens utformning. Dels behöver kvinnor ges möjlighet att få heltidsarbeten, dels behöver arbetet organiseras så att det blir möjligt att orka arbeta heltid. Ett stort ansvar för detta ligger hos arbetsgivarna.

4.2 Obekväma arbetstider och liten möjlighet att påverka i arbetaryrken

Det är stora skillnader mellan å ena sidan arbetaryrken och tjänstemannayrken och å andra sidan mellan kvinnor och män i arbetaryrken vad gäller när man jobbar. Av kvinnor och män i tjänstemannayrken jobbar ungefär 80 procent enbart kontorstid, det vill säga dagtid på vardagar. Detsamma gäller 58 procent av arbetarmännen, men endast 43 procent av arbetarkvinnorna.

Diagram 4.7 Andel som jobbar enbart dagtid på vardagar

Av totalt antal anställda, 20–64 år



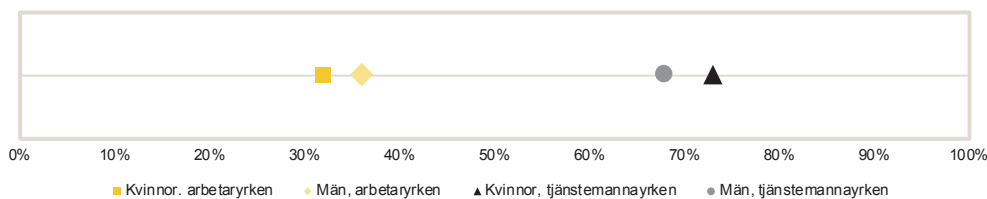
Notera: Med dagtid avses arbetstid mellan 06–18.

Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, 2018.

Deltidsarbetande, fast såväl som tidsbegränsat anställda, är de som i allra lägst utsträckning arbetar enbart dagtid på vardagar. Ungefär hälften av alla kvinnor i arbetaryrken jobbar deltid, och endast 32 procent av de deltidserbetande har arbetstider som enbart är förlagda till vardagar inom tidsspannet 06 till 18. Det är alltså mycket få kvinnor i arbetaryrken som har arbetstider som innebär dagtid på vardagar. En majoritet jobbar alltså dagtid på vardagar i kombination med arbetstider som är förlagda till helger och på kvällstid samt nätter. På ett likartat sätt ser det ut för de 15 procent deltidserbetande män i arbetaryrken.

Diagram 4.8 Andel som jobbar enbart dagtid på vardagar

Av deltidserbetande anställda, 20–64 år



Notera: Med dagtid avses arbetstid mellan 06–18.

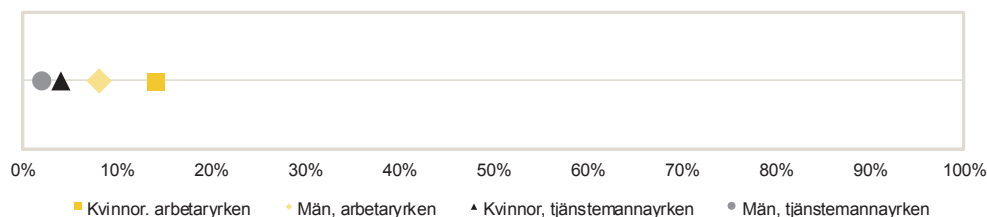
Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal 2018.

Även deltid arbetande tjänstemän jobbar i något högre grad utanför dagtid på vardagar (jmf. diagram 4.7 och 4.8 ovan).

Sedan tidigare vet vi också att arbetarkvinnor följt av arbetarmän är de som i störst utsträckning arbetar med delade turer. Så är det fortfarande.

Diagram 4.9 Andel som har delade turer

Av totalt antal anställda, 20–64 år

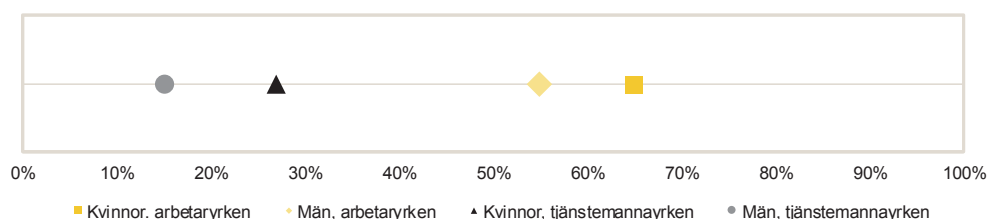


Notera: Med delade turer menas schemalagda arbetspass med en obetald paus på flera timmar mitt på dagen.
Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

En annan klassmarkör kopplad till arbetstiden är om den går att påverka. Där vet vi också sedan tidigare att skillnaderna är stora mellan arbetare å ena sidan och tjänstemän å den andra. Bland arbetare är det en majoritet som i allmänhet inte kan påverka arbetstiden och det gäller i högst grad kvinnor. Det motsatta gäller bland tjänstemän, där en majoritet har flexitid eller relativt fria arbetstider. Det gäller också i högre grad män jämfört med kvinnor.

Diagram 4.10 Andel som i allmänhet inte kan påverka arbetstiden

Av totalt antal anställda, 20–64 år



Notera: Frågans formulering är "Har du i allmänhet möjlighet att inom vissa gränser bestämma dina arbetstider?" och det är svarsalternativet "Nej, kan i allmänhet inte påverka arbetstiden" som återges i diagrammet. Övriga svarsalternativ är "Ja, har flexitid (börjar och slutar inte på exakta klockslag men inom vissa fastställda tider)" respektive "Ja, har på annat sätt relativt fria arbetstider".

Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Ett viktigt skäl att visa skillnader mellan kvinnor och män och arbetare och tjänstemän vad gäller arbetstidens förläggning och möjligheten att påverka arbetstiden, handlar om familjepolitikens mål om att underlätta att förena lönearbete och omsorgsansvar. Enligt skollagen har barn rätt till barnomsorg i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas lönearbete eller studier. Det gäller dock endast dagtid på vardagar. En förälder som arbetar kvällar, nätter, veckoslut eller i samband med större helger har inte stöd i lagen för att få barnomsorg. Där står endast att kommunen ska sträva efter att erbjuda barnomsorg på dessa tider.

Skolverkets statistik visar att det bara är drygt 5 000 barn i åldrarna 1 till 12 år, som är inskrivna i barnomsorg på obekvämt arbetstid, det vill säga på helger eller vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00.³¹ Det är 0,5 procent av alla barn som är inskrivna i förskola, fritidshem och pedagogisk omsorg.

³¹ Skolverket (2018) *Barn och personal i annan pedagogisk verksamhet hösten 2017*

Barnomsorgens öppettider innebär att de som jobbar kontorstid och kan påverka sin arbetstid har ett mycket bra stöd för att förena föräldransvar och arbete, medan de som arbetar andra tider har ett betydligt svagare stöd. Som vi sett finns en tydlig skillnad mellan arbetare och tjänstemän. Arbetarföräldrar jobbar i hög grad skift, helger och kvällar och kan i liten grad påverka arbetstiden. För dem erbjuder familjepolitiken inte ett lika gott stöd som för tjänstemannaföräldrar. Arbetarföräldrar måste pussla själva, med släktingar och vänner för att få omsorgen om barnen att gå ihop. Risken är stor att huvudansvaret faller på mamman, som dessutom ofta har en deltidsanställning, och att det gör att konservativa föräldraroller återskapas snarare än motverkas.

Argument mot barnomsorg på kvällar, helger och nätter brukar dels ofta handla om att föräldrarna borde välja att jobba på kontorstid, dels att kommunerna inte är skyldiga att erbjuda det då det inte är lagstadgad "kärnverksamhet". På senare tid har också exempel på kommuner som hänvisar föräldrar till att köpa barnpassning med skatteavdrag (rut-avdrag) istället, lyfts fram i media.³² Det är argument som inte tar hänsyn till de strukturellt olika arbetstidsförhållanden som råder – det vill säga att det finns flera branscher där det inte går att välja att arbeta endast dagtid på vardagar. "Lösningen" att köpa privat barnpassning har många föräldrar inte heller råd med, ens med skatteavdrag på 50 procent (jmf. de genomsnittliga faktiska månadslönnerna i avsnitt 3.1). Det finns därmed stora behov av utvecklade generella välfärdslösningar för alla föräldrar. En del av det måste vara bättre tillgång till barnomsorg när arbetarföräldrar jobbar.

³² Jacobsson (2018-12-17).

5. Analys, slutsatser och förslag

I årets jämställdhetsbarometer ringar vi in jämställdheten i ett nytt politiskt landskap med tre politiska block: ett vänsterblock, ett marknadsliberalt och ett konservativt block. Den svenska familjepolitiska modellen och arbetsmarknadsmodellen hotas av både marknadsliberala och konservativa politiska förslag. Modellerna har haft en avgörande betydelse för jämlik jämställdhet även om de inte är perfekta och, ur ett fackligfeministiskt perspektiv, behöver utvecklas vidare. Men i dagens politiska läge är risken stor att de tvärtom undergrävs och att samhället utvecklas åt ett håll där det blir svårare för arbetare att leva ett jämställt liv.

Sverige har fått en regering med stöd av partier ur vänsterblocket och det marknadsliberala blocket. Den politik som regeringen ska genomföra riskerar att leda till ett samhälle där marknadslösningar får ännu större spelrum på bekostnad av gemensamma lösningar. En sådan utvecklingen skulle leda till ökad ojämlikhet och göra det svårare att uppnå en jämlik jämställdhet. Risken är också stor att stödet för högerpopulism kommer att öka, i synnerhet om de högerpopulistiska och konservativa partierna uppfattas som den enda oppositionen mot en marknadsliberal politik.

5.1 Skilda villkor i arbetslivet ger skilda möjligheter att leva jämställt

När anställningsvillkoren har blivit mer osäkra är det framför allt kvinnor, följt av män, i arbetaryrken som har drabbats. Endast fyra av tio arbetarkvinnor har ett tryggt jobb i meningen en anställning som både är fast och på heltid. Motsvarande för män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken är ungefär sju av tio. För män i tjänstemannayrken är det åtta av tio. Deltidsarbetet är mest utbrett bland kvinnor. Hälften av arbetarkvinnorna är deltidsarbetande och det beror ofta på arbetets organisering. Framför allt att de har kunnat få en heltidsanställning och ibland på att arbetet är för krävande för att orka jobba heltid. En fjärdedel av tjänstemannakvinnorna är deltidsarbetande. Den vanligaste orsaken är vård av barn.

De tidsbegränsade anställningarna förekommer framför allt bland arbetare, var fjärde kvinna och var femte man. Det är de mest osäkra tidsbegränsade anställningarna som dominerar: de allmänna visstidsanställningarna, behovs- och timanställningarna. Jämförelsevis gäller att var tionde tjänsteman har en tidsbegränsad anställning och då inte heller lika ofta en av de mest osäkra.

En stor skillnad mellan arbetare och tjänstemän är vilka tider de jobbar. Åtta av tio tjänstemän jobbar enbart dagtid på vardagar. En majoritet av tjänstemännen har även möjlighet att påverka arbetstiden inom vissa ramar, genom flexitid eller andra friare arbetstider. Bland arbetare är det en majoritet som inte kan påverka arbetstiden. Det gäller särskilt kvinnorna. Det är inte heller så vanligt att arbeta enbart dagtid och vardagar. Det gör sex av tio arbetarmän och fyra av tio arbetarkvinnor. Sett enbart till deltidsarbetande arbetarkvinnor är det tre av tio som jobbar enbart dagtid på vardagar. Det är alltså vanligt att arbetare har oregelbundna och obekväma arbetstider som är förlagda till kvällar, helger och nätter. Arbetarkvinnor är också de som i högst utsträckning har delade turer, det vill säga att arbetstiden är uppdelad med en lång obetald paus mitt på dagen.

Lönerna struktureras som en trappa där arbetarkvinnor står på det nedersta steget och tjänstemannamän på det översta, med arbetarmän och tjänstemannakvinnor däremellan. Den trappan förstärks av skillnader i arbetstid. Den genomsnittliga faktiska bruttomånadslönen för kvinnor och män i arbetaryrken är 21 000 kronor respektive 26 800 kronor. För kvinnor och män i tjänstemannayrken, 33 000 kronor respektive 42 100 kronor. Kvinnor i arbetaryrken har i genomsnitt 16 400 kronor i månaden att röra sig med, efter skatt. Eftersom arbetsinkomsten är den viktigaste inkomsten är det detta som ska räcka till normala levnadskostnader och ekonomisk självständighet.

Hälsosamma och hållbara jobb är också viktigt för ekonomisk jämställdhet livet ut. I det perspektivet är det allvarligt att framför allt kvinnor – en tredjedel i både arbetar- och tjänstemannayrken – har jobb som snarast riskerar att leda till ohälsa. Det skulle behövas betydligt fler jobb som istället främjar en god hälsa.

5.2 Den politiska inriktningen framöver

Alla har kort sagt inte samma makt att forma samhället och sitt eget liv. De systematiska skillnaderna i anställnings-, arbets- och lönevillkor som vi har visat ger väldigt olika förutsättningar, såväl för att klara normala levnadskostnader som för att förena jobb och familj.

En viktig fackligfeministisk fråga är därför om de 73 punkterna i den sakpolitiska överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen eller inte. Hur kommer politiken påverka fördelningen av det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet? Vad blir effekten på den ekonomiska jämställdheten och kvinnors och mäns möjligheter att försörja sig livet ut?

I överenskommelsen nämns jämställdhet på två ställen: dels i inledningen som en av den liberala demokratins grunder, dels i fråga om behovet av ett tydligt jämställdhetsperspektiv i etableringsåtgärder.³³ På andra områden nämns inte jämställdhet alls, trots att de har avgörande betydelse för jämställdheten. Det gäller inte minst det som rör familjepolitik och arbetsmarknad, vilket vi har tagit avstamp i tidigare (i avsnitt 2.4 och 2.5).

5.2.1 Januariöverenskommelsen och jämställdhet i familjelivet

Den generella välfärden har varit avgörande för att Sverige har blivit ett av världens mest jämlika och jämställda länder.³⁴ En viktig del har varit utbyggnaden av den skattefinansierade barn- och äldreomsorgen, som gjort det möjligt att kombinera lönearbete med omsorgsansvar.

Under lång tid har politiken dock prioriterat skattesänkningar och utveckling av marknadsmodeller framför välfärdsreformer för jämlikhet och jämställdhet. Ett välfärdsunderskott i form av resursbrist och minskat förtroende för gemensamma lösningar har växt fram. De närmaste åren står Sverige inför ett vägval med långtgående konsekvenser: att trygga den generella välfärden som kommer alla till del på ett likvärdigt sätt efter behov eller att låta marknadslösningarna ta över än mer, vilket skulle försvaga samhällets stöd och öka betydelsen av individens egna möjlighet att köpa tjänster.

I januariöverenskommelsen finns det punkter som pekar i riktning mot att den generella välfärden tryggas samt vissa förbättringar vad gäller möjligheten att kombinera lönearbete och familjeliv. Det finns även reformförslag som undergräver den generella välfärdsmodellen om de genomförs.

Det som förbättrar välfärdens möjlighet att bidra till jämlik jämställdhet är ökade investeringar i kommuner och landsting genom förstärkta generella statsbidrag, utökade investeringar i personal inom vård och omsorg samt till goda lärmiljöer och små grupper i förskola och fritids. Den så kallade familjeveckan, ska börja införas. Den innebär att varje förälder som har barn i åldrarna 4 till 16 år i ett första steg får tre dagars betald ledighet per år. Det är särskilt viktigt för föräldrar med lägre löner, som sällan har råd att spara föräldrapenningdagar som kan användas när barnen blir äldre. Familjeveckan bidrar till jämställdhet eftersom dagarna är knutna till vardera föräldern och inte kan överlåtas (med undantag för föräldrar med ensam vårdnad, som får sex dagar).

³³ I punkt 40 som handlar om att nyanlända snabbare ska in på arbetsmarknaden står: "Både kvinnor och män ska från samhällets sida mötas av samma förväntningar och ges rätt förutsättningar för att kunna försörja sig själva och stå på egna ben genom inträde på arbetsmarknaden."

³⁴ LO (2018b).

Det som undergräver den generella välfärdsmodellen och jämlik jämställdhet är de punkter som syftar till att göra marknadslösningar och vinstuttag i välfärden bestående.³⁵ Detsamma gäller att skatteavdraget för hushållsnära tjänster, rut-avdraget, ska breddas till fler tjänster, att taket för hur stor skattesubvention en person får göra tredubblas och att någon form av äldre-RUT ska utredas.

Marknadslogiken i välfärden, i hälso- och sjukvården, äldreomsorgen, hemtjänsten och skolan, har inneburit en utveckling där personalen pressas allt hårdare och där välfärdsföretag ”plockar russin ur kakan”, det vill säga på olika sätt försöker attrahera patienter, brukare och elever som ger hög ersättning i förhållande till arbetsinsats.³⁶ Det kan handla om geografisk placering i socioekonomiskt starka områden, riktad marknadsföring och att verksamheten har en ”kö” som rätt person kan prata sig förbi. Den här utvecklingen leder till en ojämlik välfärd där arbetarklassen får sämre tillgång till välfärd.

Inriktningen på att kraftigt bredda rut-avdraget eldar på en utveckling mot en skitad välfärd där det utvecklas en skattesubventionerad privat finansierad VIP-välfärd för de som har råd att betala för den och en otillräcklig basvälfärd för alla andra.³⁷ Ett förslag som ska utredas är äldre-RUT. I Liberalernas beskrivning av förslaget syftar det till att rut-tjänster på sikt helt ska ersätta hemtjänsten för de äldre som behöver servicetjänster som städning, tvätt och matlagning.³⁸ Det skulle innebära att pensionärer med låga inkomster, som i dag har reducerad avgift i hemtjänsten, inte skulle ha råd med servicetjänster och hänvisas till hjälp från anhöriga.

Utvecklingen mot en skitad välfärd drivs också på av risken att välfärdens finansiering kommer att gröpas ur av de skattesänkningar, skatteavdrag och arbetsgivaravgiftssänkningar som aviseras i överenskommelsen.

5.2.2 Januariöverenskommelsen och jämställdhet i arbetslivet

Utvecklingen på arbetsmarknaden har inneburit att både jobb i övre och nedre delen av lönehierarkin har ökat, medan jobben i mitten har minskat. Det gör att arbetsmarknaden i någon mån skulle kunna liknas vid ett timglas där de jobb som är bäst avlönade också är de mest trygga, medan de jobb som är lägst avlönade också är de mest otrygga (jmf. kapitel 3 och 4). En polariserad arbetsmarknad, understödd av marknadsliberala politiska beslut, har vuxit fram. Det är mot den bakgrunden som januariöverenskommelsen måste analyseras när det gäller det som rör arbetsmarknad och arbetsliv.

Fokus i överenskommelsen är framför allt hur arbetslösheten ska bekämpas och den politiska inriktningen är klart marknadsliberal. Arbetslöshetsförsäkringen, som förvisso ska kunna omfatta fler, ska trappas ned och fاسas ut med tid i arbetslöshet. Det måste tolkas som att det ska införas en borte parentes. Arbetsmarknadspolitikerna ska också i högre grad privatiseras, med risk för ytterligare negativa marknadsmekanismer på ett viktigt välfärdsområde.³⁹ Den

³⁵ Förbud att driva eller arbeta vidare med förslag om vinstförbud eller vinstbegränsning i välfärden, kravet att höga kvalitetskrav ska införas i välfärden samt att förslag ska läggas som säkerställa att alla aktörer inom välfärden ska ha likvärdiga villkor oavsett driftsform. Kvalitetskrav kommer leda till en administrativt tung detaljstyrning som mäter det som går att mäta snarare än det som är de viktigaste kvalitetsaspekterna i välfärden. De krav på likvärdiga villkor oavsett driftsform som välfärdsföretag ofta för fram tar inte hänsyn till att de offentliga aktörerna har ett bredare uppdrag än de privata. Risken är stor att ”likvärdiga villkor” innebär sämre villkor för offentliga aktörer.

³⁶ Kommunal (2018); Kommunal (2016); LO (2013c); SOU 2016:78.

³⁷ Blomkvist (2016); Erlandsson m.fl. (2013).

³⁸ Liberalerna (2017).

³⁹ En risk med fristående aktörer är så kallad ”creaming” och ”parking”. Det förstnämnda innebär att ”skumma gräddan” av målgruppen arbetslösa. Marknader har svårt att hantera de ekonomiska incitamenten hos privata företag som utför tjänster och vill undvika potentiellt mindre lönsamma ”kunder”, exempelvis kortutbildade, långtidsarbetslösa och funktionsnedsatta. Det är individer och grupper som har det gemensamt att de står förhållandevis långt från arbetsmarknaden och som vinstdrivande aktörer därmed har drivkrafter att undvika. Det sistnämnda innebär att de privata aktörerna endast erbjuder arbetslösa den miniminivå av service eller tjänster som krävs (enligt avtal eller lag) eftersom de i vinstsyfte vill hålla nere kostnaden per individ. Det kan försämra kvaliteten i den aktiva arbetsmarknadspolitikerna

aktiva arbetsmarknadspolitiken kommer främst att inriktas på att stimulera fram fler jobb utan utbildningskrav, dels genom utökade rut-avdrag och breddade rut-tjänster, dels genom att de etableringsjobb som parterna har kommit överens om, ska kunna användas på ett annat sätt än vad som ligger i parternas överenskommelse: för dem med mycket svag utbildning och av företag som inte har kollektivavtal samt bemanningsföretag. De subventionerade anställningar där det krävs kollektivavtalsliknande villkor och löner, extrajobb och introduktionsjobb, förlorar mark till förmån för nystartsjobb, där det inte krävs villkor i nivå med kollektivavtalen. Tillsammans med slopade arbetsgivaravgifter i två år för unga utan gymnasieutbildning och nyanlända syftar detta till att stimulera fram lågproduktiva och lågavlönade jobb i privat service. Stora skattesubventioner av flera slag ska alltså läggas på det i stället för på rustande och kunskapsförhöjande insatser för arbetslösa.⁴⁰

I överenskommelsen finns även punkter som handlar om förbättrade omställningsmöjligheter och förbättrad kompetensförsörjning. Detta handlar om utbildningsinsatser som i hög grad läggs *utanför* den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Kunskapslyftet, med studiefinansiering genom studiemedelssystemet, ska byggas ut. Omställningsinsatser ska också stimuleras genom förbättrat stöd för korttidsarbete och utvecklingstid för kompetensutveckling. Detta gynnar sammantaget främst dem som har trygga jobb.

Sammantaget vältras kostnaderna för arbetslöshet och för att skaffa sig kunskap som efterfrågas på arbetsmarknaden i högre grad över på enskilda individer.⁴¹

Vad gäller villkoren i arbetslivet är det i januariöverenskommelsen bara anställningstryggheten (arbetsrätten) som berörs. Arbetsmiljöförhållanden nämns inte alls.⁴² Skrivningarna om arbetsrätten är motstridiga: de handlar till exempel om ökad flexibilitet och lägre kostnader för arbetsgivarna och utökade undantag från turordningsreglerna samtidigt som balansen mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas och enskilda skyddas mot godtycklighet. En utredning ska tillsättas parallellt med att LO och Svenskt Näringsliv redan har påbörjat förhandlingar om trygghet och omställning. För politiken tycks arbetsgivarnas flexibilitet väga tyngst eftersom det finns ett inbyggt hot om lagstiftning om inte parterna själva kommer överens om ett mer flexibelt anställningsskydd. Det är också en marknadsliberal utgångspunkt.

Den övergripande risken med januariöverenskommelsen är att skillnaderna ökar mellan dem som redan har jämförelsevis trygga jobb och höga löner och dem som har jämförelsevis otrygga jobb och låga löner: toppen kan dra ifrån ytterligare och botten tryckas längre ned. Det är allvarligt för både jämställdheten och jämlikheten.

för de individer och grupper som står längst från arbetsmarknaden. Resultat kan bli att de "parkeras" i matchnings- och förmedlingsprogram/-tjänster som inte underlättar att få arbete (LO, 2007).

⁴⁰ Både Liberalerna och Centerpartiet ser breddade rut-tjänster som viktigt för att öka de "enkla jobben". De menar att det framför allt är viktigt för utrikes födda kvinnor och andra med kort utbildning (<https://www.centerpartiet.se/varpolitik/politik-a-o/foretagande/rut--och-rot-avdrag>; <https://www.liberalerna.se/politik/rut-avdraget/>).

⁴¹ Förutsättningarna för att hantera behov av omställning är vitt skilda och beroende av många olika resurser. Tidigare utbildning, inkomst, arbetsmarknadsposition, tid och självkänsla spelar in. Den som till exempel har mycket utbildning har också en jämförelsevis hög löneinkomst och kan därför antas ha mindre ekonomiska hinder för att finansiera studier på egen bekostnad. Dessutom är anställningen ofta trygg, vilket gör det lättare att planera när studierna ska kunna komma in i vardagen. Steget till vidareutbildning kan då antas vara betydligt kortare än för den som har mindre utbildning i bagaget och inte är van att studera, särskilt om ekonomin är dålig till följd av en otrygg anställning. När kostnaderna för att skaffa sig kunskap som efterfrågas på arbetsmarknaden läggs över på enskilda individer gynnar det dem med mer resurser. Se vidare i LO (2019).

⁴² Detta skulle i och för sig kunna tala för att det finns utrymme för att föra en mer vänsterblocksriktad arbetsmiljöpolitik. Se vidare om vad LO, i korthet, vill i det avseendet nedan.

5.3 Behov av skarpare jämställdhetspolitiska strategier

Skillnaderna mellan olika grupper i samhället och i arbetslivet har ökat under lång tid. Politiken i januariöverenskommelsen kommer att öka skillnaderna ytterligare. Detta i en tid då det istället krävs stora insatser för att nå högre grad av jämställdhet och jämlikhet.

Erfarenheterna från de borgerliga regeringarna 2006 till 2014 visar att jämställdhetspolitiska strategier som är inriktade på individuella lösningar är otillräckliga för att råda bot på strukturellt formade skillnader mellan kvinnor och män och arbetare och tjänstemän. Ändå står främst den typen av lösningar i fokus igen.

En arbetsmarknadspolitik som gynnar arbetsgivarna förstärker maktobalansen i arbetslivet. När arbetsgivare lättare kan söka billigare och lätt utbytbar arbetskraft underminerar det vilka jämställdhets- och jämlikhetspolitiska ambitioner och målsättningar som helst.

De fackliga strategierna för att uppmärksamma och motverka skillnader och dåliga anställnings-, löne- och arbetsvillkor måste förbättras för att styrkan i motståndet ska bli kraftfullare. Det blir viktigare när den politiska inriktningen riskerar att leda till ökade klyftor i arbetslivet och samhället. De fackliga strategierna för ökad jämställdhet och jämlikhet måste kort sagt, gå hand i hand, vässas och kopplas till konkret handling.

5.3.1 En familjepolitik för jämlik jämställdhet

För att alla ska kunna få en egen lön som det går att leva på måste det gå att kombinera lönearbete med omsorgsansvar för barn och äldre samt hushållsarbete. Den svenska försörjar-vårdarmodellen behöver förstärkas och utvecklas. För att uppnå ekonomisk jämställdhet måste makten över tiden fördelas jämnare mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Det behövs strukturella reformer för att skapa en jämställd fördelning av obetalt och betalt arbete. LO vill att:

- **Föräldraförsäkringen individualiseras.** Tyngdpunkten i försäkringen ska ligga på omsorg när barnen är små. Försäkringens tidsgränser och ersättningsnivåer måste styra mot ett jämlikt och jämställt uttag. Föräldraledighetslagen ska utformas så att småbarnsföräldrars deltider fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män. Det behövs reformer för att alla föräldrar, oavsett inkomst, ska kunna kombinera jobb och omsorg även för äldre barn. Familjeveckan är ett steg i den riktningen.
- **Barnomsorg på obekväma arbetstider garanteras i lag, en satsning genomförs på Lärfrutids och allmän förskola införs från två års ålder.** Skollagen förändras så att barn till föräldralediga och arbetslösa erbjuds 30 timmars förskola per vecka. Kommunerna ska vara skyldiga att erbjuda barnomsorg på kvällar, nätter och helger.
- **De generella välfärdslösningarna förstärks genom satsningar på ökad bemanning och kraftfulla samhällsinvesteringar i vård, skola och omsorg.** Tillgången till äldreomsorg säkerställs. Marknadsstyrningen i välfärden avskaffas och en styrning införs där välfärdens personal får handlingsutrymme att göra ett bra jobb. Reformerna inom välfärdsområdet måste styra mot ökad jämlikhet och tydligare fördelningspolitik istället för dagens fokus på konkurrensneutralitet och företagets villkor.
- **Skattesubventionen av hushållsnära tjänster, rut-avdraget, 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.

5.3.2 Ett arbetsliv för jämlik jämställdhet

För att alla ska kunna få en egen lön som det går att leva på måste anställnings- och arbetsvillkoren förbättras för kvinnor i allmänhet och i arbetaryrken i synnerhet. Den svenska arbetsmarknadsmodellen är viktig för jämlik jämställdhet, men den behöver förstärkas. För att uppnå ekonomisk jämställdhet måste makten över det betalda arbetet fördelas mer jämnt mellan anställda och arbetsgivare så att kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken har trygga och hållbara villkor i arbetslivet. LO vill att:

- **Heltid är norm på hela arbetsmarknaden.** Deltidsnormen i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas och det är viktigt att LOs strategier för att minska deltidsarbetets utbredning utvecklas. Även om de skattefinansierade verksamheterna går i bränschen genom

Kommunals och Sveriges kommuner och landstings kollektivavtal om heltid som norm, behövs fler LO-initiativ för att få fler heltidsarbeten som utformas på ett hållbart sätt för individ och arbetsorganisation inom olika kvinnodominerade arbetaryrken.

- **Anställningstryggheten stärks.** Otryggheten i (kvinndominerade) arbetaryrken måste minska. Tidsbegränsade anställningar ska endast användas om det finns objektiva skäl. Upprepade, på varandra följande, korta tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare ska inte vara tillåtna. Allmän visstidsanställning ska avskaffas.
- **Det förebyggande arbetsmiljöarbetet förbättras.** Arbetsgivarna likväl som politikerna måste ta ett större ansvar. Det behövs ett ökat tryck på systematiskt arbetsmiljöarbete med en skyddsorganisation enligt arbetsmiljölagens krav. Att kunna visa upp ett pågående systematiskt arbetsmiljöarbete bör vidare vara en regel för att kunna vinna anbud vid offentlig upphandling. Inte minst inom den offentliga sektorns kvinnodominerade verksamheter och underleverantörer ska det vara ett utslagsgivande krav att följa arbetsmiljölagen. När digitaliseringen av arbetslivet ökar är det också centralt att arbetet organiseras utifrån människokroppens hälsomässiga förutsättningar och inte maskinernas kapacitet. Det ska inte vara möjligt att genom arbetsmiljödumping riskera de anställdas hälsa.
- **Särskilda arbetsmiljöåtgärder på små arbetsplatser och kvinnodominerade sektorer kommer till stånd.** Det måste vara möjligt att jobba fram till pensionen även för kvinnor i arbetaryrken. Det kräver krafttag.
- **Långsiktiga forskningssatsningar på arbetsliv, arbetsorganisation och arbetsmiljö ur ett köns- och klassperspektiv säkerställs.** Det är bland annat viktigt med forskning som fokuserar på hur arbetets upplägg och takt kan organiseras på ett hälsofrämjande och hållbart sätt.
- **Regering och riksdag tar ett stort ansvar för att driva en arbetslivspolitik som leder till jämlika och jämställda ekonomiska villkor.** Regeringens mål för den ekonomiska jämställdheten är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det förpliktar och kräver en jämställdhets- och jämlikhetspolitisk agenda för arbetslivets villkor.

5.3.3 En lönebildning för jämlik jämställdhet

För att alla ska kunna få en egen lön som det går att leva på måste lönebildningen ta fasta på både jämlika och jämställda löner. För att uppnå ekonomisk jämställdhet måste pengarna fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. LO vill att:

- **Lägstalöner prioriteras.** Ett av LOs långsiktiga lönepolitiska mål är att samtliga kollektivavtalade lägstalönenivåer för vuxna, som inte är under utvärdering, ska motsvara minst 75 procent av den genomsnittliga månadslönen för arbetare. LO-förbunden ska dessutom generellt verka för att lägstalöner i genomsnitt ökar procentuellt mer än den genomsnittliga månadslönen. De LO-gemensamma strategierna för höjda lägstalöner behöver utvecklas de kommande åren.
- **Arbetsmarknadens parter tar ett betydligt större ansvar för jämställda löner.** LOs uppgift att vara pådrivande för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors arbeten behöver intensifieras. Senast år 2028 ska värdediskrimineringen bland arbetare ha minskat på sådant sätt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män reduceras med 6 procentenheter.
- **Den aktiva arbetsmarknadspolitiken och den ekonomiska tryggheten vid arbetslöshet förbättras.** Det är viktigt att arbetslösa i hög grad kan möta kraven på arbetsmarknaden istället för att tvingas konkurrera om jobb med låga kvalifikationer på grund av bristfälliga kunskaper och färdigheter. Att hela arbetskraften har goda möjligheter att hänga med i arbetslivets utveckling och ställa om till de jobb som efterfrågas, är viktigt för att värna jämlik jämställdhet, vilket i sin tur är viktigt för den ekonomiska jämställdheten.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2018). *Arbetsmiljön 2017*. Arbetsmiljöstatistik. Rapport 2018:2. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2017/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2017-rapport-2018-2.pdf>
- Bergold, Joa & Vedin, Ulrika (2013). "Solidaritet och splittring" i Fumarola Unsgaard, Olav & Thorasdotter, Karin (red.) *Den feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*, Pre-miss förlag.
- Blomqvist, Paula (2016). *NPM i välfärdsstaten: hotas universalismen?* Statsvetenskaplig tidskrift, årgång 118, 2016/1. <https://statsvetenskapligtidskrift.files.wordpress.com/2016/03/2016-nr-01-03-blomqvist.pdf>
- Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy & Johansson, Mats (2015). *Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet*. Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2015:5. Regeringskansliet, Finansdepartementet. <https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/12/ESO-2015-5-till-webben.pdf>
- Dølvik, Jon Erik, och Røed Steen, Johan (2018). *The Nordic future of work. Drivers, institutions, and politics*. First project report from "The future of work: opportunities and challenges for the Nordic models". TemaNord 2018:555. Nordic Council of Ministers. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1265618/FULLTEXT01.pdf>
- Erlandsson, Sara, Storm, Palle, Stranz, Anneli, Szebehely, Marta & Trydegård, Gun-Britt (2013). "Marketising trends in Swedish eldercare: competition, choice and calls for stricter regulation", s. 23–85, i Meagher, Gabrielle & Szebehely, Marta (ed.) *Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:667188/FULLTEXT01.pdf>
- Kommunal (2016). *Styrning för välfärdsproffs – en rapport om välfärden efter New Public Management*. https://www.kommunal.se/sites/default/files/styrning_for_valfardsproffs.pdf
- Kommunal (2018). *Så mycket bättre? 2018 – En jämförelse av anställningsvillkor och löner i privat och kommunalt driven äldreomsorg*. https://www.kommunal.se/sites/default/files/sa_mycket_battre_2018_webb.pdf
- Liberalerna (2017). *Leva livet hela livet*. Rapport antagen vid Liberalernas landsmöte 2017. <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/leva-livet-hela-livet-liberalerna.pdf>
- Lindgren, Anne-Marie (2018). *Låga löner funkar inte*. Lönebildning för jämlikhet, nr 2. Ett projekt av 6F – fackförbund i samverkan. Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna, Seko i samverkan med Katalys. <https://www.katalys.org/wp-content/uploads/2018/08/02-laga-loner-funkar-inte.pdf>
- LO (2007). *En svår match – om vägval i förmedling av jobb och aktiva program*. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_ensvarmatch_pdf/\\$file/ensvarmatch.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_ensvarmatch_pdf/$file/ensvarmatch.pdf)
- LO (2013a). *Vingarnas trygghet i en modern och hållbar arbetslinje. Den svenska modellen på 2010-talet*. Slutrapport, Arbetsmarknaden efter krisen. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_modern_hallbar_arbetslinje_pdf/\\$File/Modern_Hallbar_Arbetslinje.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_modern_hallbar_arbetslinje_pdf/$File/Modern_Hallbar_Arbetslinje.pdf)

LO (2013b). *Finnes: Allt för få jobb – hur 2000-talet leder till ökad polarisering i sysselsättning och arbetslöshet*. Delrapport 2, Arbetsmarknaden efter krisen.

[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_finnes_allt_for_fa_jobb_delrapport_2_pdf/\\$file/Finnes_Allt_for_fa_jobb_delrapport_2.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_finnes_allt_for_fa_jobb_delrapport_2_pdf/$file/Finnes_Allt_for_fa_jobb_delrapport_2.pdf)

LO (2013c) *Åtgärdsprogram för att begränsa vinst i välfärden*. Framtidens välfärd – Delrapport 1. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_underlagsrapport_valfard_webb_pdf/\\$File/Underlagsrapport_valfard_webb.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_underlagsrapport_valfard_webb_pdf/$File/Underlagsrapport_valfard_webb.pdf)

LO (2018a). *Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel*. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_bättre_och_bättre_dag_for_dag_pdf/\\$File/Bättre_och_bättre_dag_for_dag.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_bättre_och_bättre_dag_for_dag_pdf/$File/Bättre_och_bättre_dag_for_dag.pdf)

LO (2018b). *Trygga välfärden – LOs program för en jämlik välfärd*. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_trygga_valfarden_nov2018_pdf/\\$File/Trygga_valfarden_nov2018.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_trygga_valfarden_nov2018_pdf/$File/Trygga_valfarden_nov2018.pdf)

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

Lodén, Anna-Lena (2018). *Antifeministerna – Sverigedemokraterna och jämställdheten*. Arena idé. <http://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2018/08/rap-sd-antifeministerna.pdf>

Morel, Nathalie (2007). *From subsidiarity to "free choice": child- and elderly-care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands*. Social Policy and Administration, Wiley, 2007, 41 (6), pp. 618–637. <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01021363/document>

Ohlsson, Jonas, Ekengren Oscarsson, Henrik & Solevid, Maria (2016). *Ekvilibrium (inledningskapitel)*. Göteborgs universitet: SOM-institutet. https://som.gu.se/digitalAssets/1579/1579369_ekvilibrium.pdf

Palm, Johanna (2018). *De oorganiserade – Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. Underlagsrapport 11 till LOs jämlikhetsutredning. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/\\$file/de_oorganiserade.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/$file/de_oorganiserade.pdf)

Skolverket (2018) *Barn och personal i annan pedagogisk verksamhet hösten 2017* https://siris.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=548127

Regeringens proposition 2018/19:1, Bilaga 3. *Ekonomisk jämställdhet*. Regeringen.

Sirén, Sebastian (2019). *Välfärdsolitik och jämlikhet*. Kommande underlagsrapport till LOs jämlikhetsutredning.

SOU 2016:78. *Ordning och reda i välfärden*. Betänkande av välfärdsutredningen. <https://www.regeringen.se/4ab5e0/contentassets/da2ccef5dc84389b79b48b06a5e000a/ordning-och-reda-i-valfarden-sou-201678>

Tidningsartiklar

Kleen, Björn af (2018-03-28). "Bannon: "Sverigedemokraterna är en läxa för hela världen", *Dagens Nyheter*.

Bush Thor, Ebba (2018-08-28). "Så ska kvinnor få mer makt", *Dagens Industri*.

Hermansson, Ebba (2018-08-16). "Vi vill förändra synen på svensk jämställdhet", *Aftonbladet*.

Jacobsson, Louise (2018-12-17). "Kommunen sparar – inget nattis för Ingrid, 1,5 år", *Mitt i Danderyd*.

Regné, Åsa (2016-07-18). "SD:s jämställdhetspolitik är riktigt risig", *Expressen*.

Tötterman Andorff, Petra & Claeson, Linnéa (2018-06-06). "SD – det stora hotet mot jämställdheten", *Aftonbladet*.

Wallström, Margot (2018-08-08). "SD:s politik förödande för kvinnors rättigheter", *Aftonbladet*.

Bilaga om statistiken i Sveriges jämställdhetsbarometer 2019

I Sveriges jämställdhetsbarometer 2019 använder vi statistik från flera olika källor. Data är särskilt beställda för att vi i så hög grad som möjligt ska kunna spegla villkor för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.

Löne-, anställnings- och arbetsvillkoren

Den statistik som i kapitel 3 och 4 rör löne-, anställnings- och arbetsvillkor är beställd från SCB, men är hämtad från tre olika håll: arbetskraftsundersökningarna, arbetsmiljöundersökningen och lönestrukturstatistiken. Den gemensamma grunden är att statistiken enbart omfattar anställda i åldersgruppen 20 till 64 år, samt är indelad i arbetare och tjänstemän utifrån den svenska standarden för yrkesklassificering som började användas 2015, SSSYK2012. Detta innebär ett större statistikbrott jämfört med de första fem årens jämställdhetsbarometrar. I dessa har vi till exempel byggt på den socioekonomiska indelningen, SEI, för arbetare och tjänstemän. Den viktiga poängen är att föregående års jämställdhetsbarometrar inte är jämförbara med 2019 års barometer.

Lönevillkoren (kapitel 3) beskrivs genom data från lönestrukturstatistiken. Vårt lönemått genomsnittlig faktisk månadslön baseras dels på månadslöner (medellöner) för heltid och dels på tjänstgöringsomfattning som andel av heltid (se vidare i faktarutan i kapitel 3). Månadslönen är ett brett lönebegrepp som, förutom grundlön,⁴³ innehåller ett stort antal rörliga lönetillägg. De rörliga lönetilläggen är ofta beroende av arbetstidens förläggning och utgörs av till exempel skift- och ob-tillägg. Att vi använder månadslönen är en nyhet från 2019. Det motiveras främst av att det har blivit så vanligt att kvinnor i synnerhet, men även män, i arbetaryrken arbetar på obekväma arbetstider. Det gör att månadslönen, som inkluderar de rörliga lönetilläggen, bättre belyser de löneskillnader som vi vill är ute efter i jämställdhetsbarometern – det vill säga vad lönearbetet ger för ekonomiska villkor. De genomsnittliga faktiska månadslöner som vi presenterar avser löneläget år 2017. I kapitlet om lönevillkoren ser vi också till det krav- och kontrollindex som bland annat ringar in jobb med hög anspänning och aktiva jobb. Dessa data kommer från den senaste arbetsmiljöundersökningen som avser arbetsmiljöförhållanden år 2017.

Anställnings- och arbetsvillkoren (kapitel 4) beskrivs både genom data från arbetskraftsundersökningarna och den senaste arbetsmiljöundersökningen. Det förstnämnda handlar om anställningsformer, arbetstider och arbetstidens förläggning och avser årsmedeltal 2018. Det sistnämnda handlar om delade turer och möjligheten att påverka arbetstiden och avser år 2017.

Kvinnors och mäns vanligaste yrken

Det finns många yrken på den svenska arbetsmarknaden, och kvinnor och män jobbar i hög grad inom olika yrken. Det gäller både på arbetar- och tjänstemannasidan. I arbetaryrken jobbar kvinnor framför allt inom service, omsorg och försäljning medan män framför allt jobbar inom lager, byggverksamhet, tillverkning och transport. På tjänstemannasidan är det framför allt vanligt att kvinnor jobbar inom utbildningsväsendet och inom hälso- och sjukvården och att män jobbar inom IT och som civilingenjörer, ingenjörer och tekniker.

I tabellen nedan listas de 15 vanligaste yrkena för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Andelen arbetarkvinnor som fångas genom att se till dessa vanligaste yrken är ungefär 80 procent, medan motsvarande andel för arbetarmän är 60 procent. Det beror i alla fall delvis på att arbetarkvinnors yrken i statistiken beskrivs på ett mer övergripande sätt än arbetarmäns och tjänstemäns. De 15 största kvinno- och mansyrkena på tjänstemannasidan omfattar ungefär strax under 50 procent av tjänstemannakvinnorna och -männen.

⁴³ Grundlönen utgörs av den fasta lönen och eventuell fasta lönetillägg. Ett exempel på ett fast lönetillägg är chefslönetillägg.

De 15 vanligaste yrkena för kvinnor och män

Enligt SSSYK2012, fyrsiffernivå

Kvinnor i Arbetaryrken	Män i Arbetaryrken	Kvinnor i tjänstemannayrken	Män i Tjänstemannayrken
1. Undersköterskor (hemtjänst, hemsjukvård, äldreboende),	1. Lager- & terminalpersonal,	1. Grundskollärare,	1. Mjukvaru- & systemutvecklare,
2. Barnskötare,	2. Lastbilsförare,	2. Förskollärare,	2. Företagssäljare,
3. Butikssäljare (fackhandel),	3. Maskinställare, maskinoperatörer & metallarbetare,	3. Kontorsassistenter & sekreterare,	3. Grundskollärare,
4. Städare,	4. Träarbetare & snickare,	4. Sjuksköterskor,	4. Civilingenjörer (elektroteknik),
5. Personliga assistenter,	5. Butikssäljare (fackhandel),	5. Planerare & utredare,	5. Planerare & utredare,
6. Vårdbiträden,	6. Restaurang- & köksbiträden,	6. Ekonomiassistenter,	6. Ingenjörer & tekniker (elektroteknik),
7. Restaurang- & köksbiträden,	7. Restaurang- & köksbiträden,	7. Företagssäljare,	7. Ingenjörer & tekniker (bygg & anläggning),
8. Butikssäljare (dagligvaror),	8. Underhållsmekaniker & maskinreparatörer,	8. Redovisningsekonomer,	8. Civilingenjörer (maskinteknik),
9. Vårdare, boendestödare,	9. Motorfordonsmekaniker & fordonsreparatörer,	9. Kundtjänstpersonal,	9. Ingenjörer & tekniker (maskinteknik),
10. Undersköterskor (vård- och specialavdelning),	10. Installations- & serviceelektriker,	10. Socialsekreterare,	10. Övriga civilingenjörer,
11. Kockar & kallsköterare,	11. Buss- & spårvagnsförare,	11. Medicinska sekreterare & vårdadministratörer,	11. Kontorsassistenter & sekreterare,
12. Elevassistenter,	12. Butikssäljare (dagligvaror),	12. Gymnasielärare,	12. Övriga ingenjörer & tekniker,
13. Lager- & terminalpersonal,	13. Personliga assistenter,	13. Personal- & HR-specialister,	13. Lednings- & organisationsutvecklare,
14. Hovmästare & servitörer,	14. Städare,	14. Banktjänstemän,	14. Specialistläkare,
15. Övriga servicearbetare.	15. Vårdare, boendestödare.	15. Mjukvaru- & systemutvecklare.	15. Civilingenjörer (bygg & anläggning).

Källa: SCB, lönestrukturstatistiken, 2017.

SVTs vallokallundersökning, VALU

Sveriges televisions vallokallundersökningar, VALU, utförs på uppdrag av SVT i direkt anslutning till vallokalerna på valdagen. VALU har genomförts i samband med nationella val sedan 1991 – både vid riksdagsval, vid folkomröstningar och val till Europaparlamentet.⁴⁴ VALU 2018, det vill säga *SVTs vallokallundersökning riksdagsvalet 2018*, som används i den här rapporten, genomfördes i anslutning till riksdagsvalet den 9 september 2018. Metoden är att ett urval av väljare, då de lämnar vallokalen, får svara på dels vilket parti de röstat på och dels ett antal valsociologiska frågor. Antalet som svarande i VALU 2018 är 11 808 personer.

⁴⁴ Ekengren Oscarsson, Henrik, Näsman, Per, Landahl, Eva, och Holmberg, Sören. Sveriges Television AB (2018). *VALU 2018 – SVTs vallokallundersökning riksdagsvalet 2018*. Svensk Nationell Datatjänst. Version 1.0. <https://doi.org/10.5878/b2gb-1m24>



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

Mars 2019
ISBN 978-91-566-3404-8
www.lo.se



FOTO: Lars Forsstedt