



Sveriges jämställdhetsbarometer 2017

## Tid, makt och pengar

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





# INNEHÅLL

<b>MED UTGÅNGSPUNKT I FACKLIG FEMINISM</b> .....	2
Tid, makt och pengar – basen för individens handlingsutrymme.....	2
<b>VILLKOREN I ARBETSLIVET</b> .....	4
Den grundläggande anknytningen till arbetet .....	4
Tidsbegränsade anställningsformer och orsaker till deltidsarbete .....	5
Arbetstidens förläggning och inflytande över densamma.....	7
Makten över arbetets utförande .....	9
De fysiska och psykiska kraven i arbetet .....	12
Slutsatser villkoren i arbetslivet.....	14
<b>DE EKONOMISKA VILLKOREN</b> .....	16
Heltidslöner och faktiska månadslöner .....	16
Varför höga lögslöner är centrala för jämställda löner .....	18
Slutsatser de ekonomiska villkoren .....	24
<b>VILLKOREN I FÖRÄLDRASKAP OCH HUSHÅLLSARBETE</b> .....	25
Deltider och tidsbegränsade anställningar bland föräldrar .....	25
Föräldraförsäkringens syfte och övergripande om hur den används .....	27
Föräldrars socioekonomiska ställning påverkar uttaget av föräldrapenning .....	28
Yrkesområden och uttag av föräldrapenning .....	31
Hur föräldrar fördelar hushålls- och omsorgsarbete och vems jobb som prioriteras .....	33
Slutsatser villkor i föräldraskap och hushållsarbete .....	39
<b>VILLKOREN FÖR ATT KOMBINERA ARBETE OCH FAMILJ</b> .....	40
Barnomsorgens betydelse och öppettider .....	40
Vilka öppettider barnomsorgen skulle behöva ha.....	42
Vem tar hand om barnen när barnomsorgen är stängd? .....	43
Press att hämta tidigt .....	44
Slutsatser villkoren för att kombinera arbete och familj.....	46
<b>TID, MAKT OCH PENGAR – SLUTSATSER OCH POLICYFÖRSLAG</b> .....	47
Tiden .....	48
Makten.....	48
Pengarna .....	49
<b>REFERENSER</b> .....	50
<b>BILAGA: STATISTIKEN I SVERIGES JÄMSTÄLLDHETSBAROMETER 2017</b> .....	52
<b>BILAGA: FAKTISKA MÅNADSLÖNER PER LÄN</b> .....	53

## MED UTGÅNGSPUNKT I FACKLIG FEMINISM

Det fackliga uppdraget är att arbeta för goda villkor i arbetet och en lön som går att leva på, men med insikt i att individens villkor inte enbart bestäms av maktförhållanden i arbetslivet. Ytterligare dimensioner måste till.

Genom den fackliga feminismen öppnas ett breddat sätt att se och förstå världen. Facklig feminism är en grund för att åstadkomma förändring genom att ta utgångspunkt i att kön likväl som klass formar människors handlingsutrymme – i arbetslivet och inom familjelivet.

Över- och underordnande villkor i arbetslivet skapar skilda ekonomiska förutsättningar, som i sin tur påverkar en rad andra områden. Det är en fråga om makt.



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

### Tid, makt och pengar – basen för individens handlingsutrymme

Jämställdhetsdiskussionen saknar i allt för stor utsträckning problembilder och lösningar som utgår från en tredimensionell analys av hur tid, makt och pengar samspekar och (åter-) skapar ojämställda mönster utifrån kön och klass. Det ska kopplas till bilden av livspusslet, som mer än någon annan bild har präglat diskussionen om jämställdhet under 2000-talet.

Det är kanske inte konstigt: livspusselmetaforen gör att vi känner igen oss, metaforen fångar och sätter fingret på den där jäktade eller jagade känslan som har att göra med att det är svårt att få ihop olika krav på att vara högeffektiv – i arbetslivet likväl som i familjelivet, och i fritidslivet.

Men livspusselmetaforen saknar ett tydligt maktperspektiv. Det leder ofta till att jämställdhet uppfattas som en individuell valfrihetsfråga där kvinnor antas kunna uppnå jämställdhet om de skaffar sig rätt information och gör de rätta valen.

Låga löner i kvinnodominerade sektorer ska då lösas genom att kvinnor väljer andra utbildningar och yrken som gör att de byter från kvinnodominerade till mansdominerade yrkesområden. En jämn fördelning av omsorgs- och hemarbetet ska uppnås genom att kvinnor väljer att leva med rätt man – en man som redan är jämställd. Det utbredda deltidsarbetet bland kvinnor i arbetaryrken uppfattas som ett resultat av deras egna val, inte att det beror på att arbetsgivare i kvinnodominerade sektorer nästan enbart erbjuder deltider.

Det är ett stort problem att vår tids politiska strategier i så hög grad har kommit att utgöras av individuella lösningar som når ett mindre antal kvinnor (och män) med förhållandevis goda ekonomiska villkor, istället för att handla om att finna strategiska lösningar på komplexa strukturella problem. Det går inte att förstå kvinnors och mäns livsvillkor och än mindre hitta strategier och lösningar som innebär reella möjligheter att skapa jämlika villkor i och utanför arbetet utan att ta tid, makt och pengar i beaktande samtidigt. Därför måste det till klassmedvetenhet i frågor om arbete och familj.

I den här rapporten belyser vi därför villkoren i arbets- och familjeliv ur ett klass- och köns- perspektiv. Syftet är att ge en bild av de materiella villkor och maktresurser som utgör basen för vilket handlingsutrymme kvinnor och män i olika samhällsgrupper har. Eller som det uttrycks i regeringens jämställdhetspolitiska mål: makten att forma samhället och sitt eget liv.

## VILLKOREN I ARBETSLIVET

Hur vi har det på jobbet har stor inverkan på livet, både på arbetet och utanför arbetstid. Arbetet påverkar i hög grad människors ekonomiska villkor, men också hur omsorgs- och hemarbete fördelas mellan kvinnor och män. Villkoren i arbetslivet spelar därför en central roll för hur (o)jämlighet mellan kvinnor och män skapas. Beskrivningar av jämställdheten i arbetslivet tenderar dock att osynliggöra klassdimensionen i de förhållanden som analyseras. Det innebär att skillnaderna mellan kvinnor och män framträder tydligt, men att skillnaderna mellan olika grupper av kvinnor och män döljs. Sveriges jämställdhetsbarometer belyser därför genomgående villkoren i arbetslivet för kvinnor och män inom arbetar- och tjänstemannayrken.

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

### Den grundläggande anknytningen till arbetet

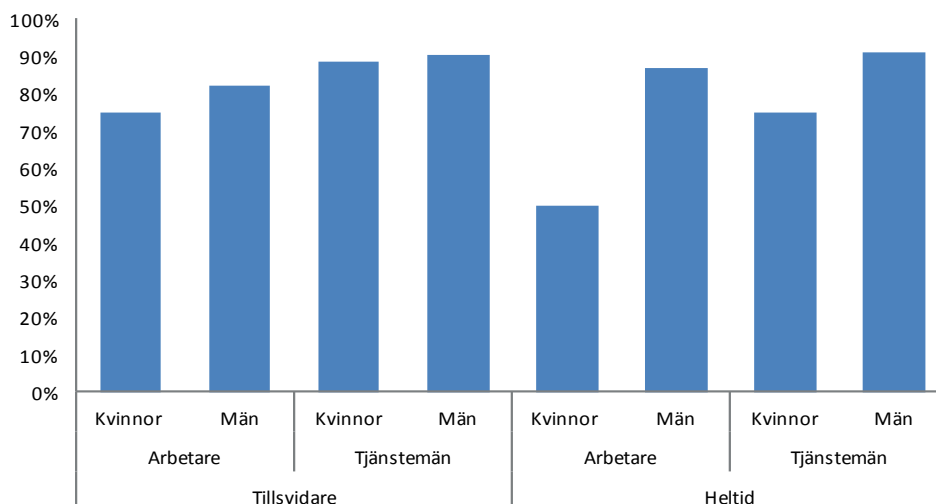
De allra flesta måste lönearbete för att försörja sig. Den grundläggande anknytningen till arbete är avgörande för människors möjlighet att ha kontroll över och makt att forma sitt liv och att få förutsebarhet och stabilitet. Att veta att anställningen är tillsvidare, att arbetstiden är så pass lång att den ger tillräckligt i plånboken för att klara normala levnadskostnader och att det går att kombinera arbete och familj, är fundament varpå många andra livsvillkor vilar. LOs utgångspunkt är därför att trygga anställningar är tillsvidare på heltid. Tillgången på tillsvidareanställningar och heltidsarbete varierar emellertid stort beroende på om du är kvinna eller man, och huruvida du jobbar inom arbetar- eller tjänstemannayrken.

En majoritet av anställda har tillsvidareanställningar. Vanligast är det för kvinnor och män i tjänstemannayrken, där 90 procent är anställda tillsvidare. Minst vanligt är tillsvidareanställningar för kvinnor i arbetaryrken. Där motsvarar de 75 procent. Däremellan befinner sig män i arbetaryrken där tillsvidareanställningarna uppgår till 82 procent.

När det gäller deltidsarbete är skillnaderna mellan könen tydlig. 50 procent av arbetarkvinnorna arbetar heltid och 50 procent arbetar deltid. Motsvarande för kvinnor i tjänstemannayrken är 75 procent heltidsarbetande och 25 procent deltidsarbetande. Att män arbetar deltid är generellt ovanligt. Av män i arbetaryrken arbetar 86 procent heltid, vilket kan jämföras med att 91 procent är heltidsarbetande bland män inom tjänstemannayrken.

Det är alltså genomgående längst kvar till trygga anställningar för kvinnor i arbetaryrken. Det gäller oavsett om vi ser till (bristen på) tillsvidareanställningar eller heltidsarbete. För män i arbetaryrken ligger bristen på trygghet i anställningen främst i en brist på tillsvidareanställningar medan kvinnor i arbetaryrken i högre grad både arbetar deltid och är tidsbegränsat anställda (jmf LO, 2017).

## Har tillsvidareanställning och heltidsarbete. Andel (%).

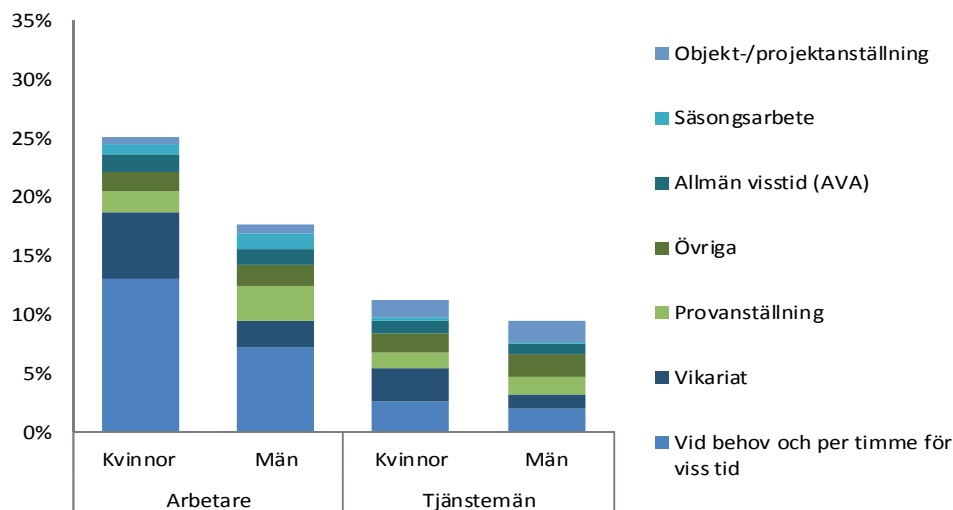


Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2016

## Tidsbegränsade anställningsformer och orsaker till deltidsarbete

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

### Typ av tidsbegränsade anställningar. Andel (%).



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2016

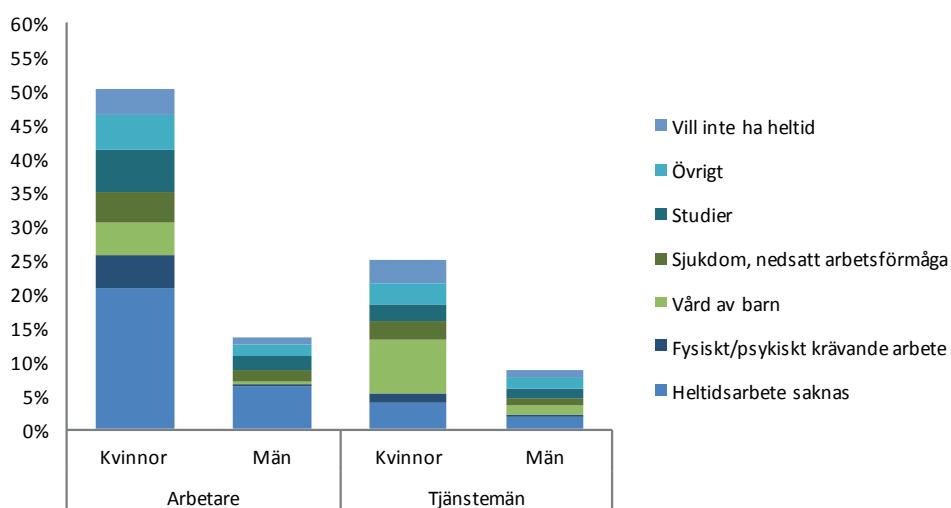
I SCB-statistiken är det få av de tidsbegränsat anställda som uttryckligen säger att de har en allmän visstidsanställning (AVA). Däremot är det vanligt att tidsbegränsade anställningar, särskilt i arbetaryrken, beskrivs som behovs- och timanställningar. Denna typ av anställningsformer är till sin karaktär som allmänna visstider då de bygger på att korta anställningar staplas på varandra utan något fast åtagande från arbetsgivares sida. I synnerhet för arbetarkvinnor är det vanligt att ha behovs- och timanställningar: de uppgår sammanlagt till 13 procent. Motsvarande siffra för män i arbetaryrken är 7 procent.

Vikariat är vanligare bland kvinnor än män, och är allra vanligast för kvinnor i arbetaryrken (6 procent). Förutom att ytterligare en andel av både arbetare och tjänstemän uppger att de har en ”övrig” tidsbegränsad anställningsform, gäller att tidsbegränsat anställda i begränsad omfattning är säsongarbetande och objekts- och projektanställda.

Provanställning kan endast användas om syftet är att den ska övergå i en tillsvidareanställning. Det är över lag ovanligt med anställningar på prov på svensk arbetsmarknad (se diagrammet ovan).

Avsevärt fler kvinnor än män arbetar deltid. Orsakerna bakom deltid arbetet visar att flera maktförhållanden samverkar. Det är särskilt viktigt att skilja på förhållanden som är knutna till arbetets organisering och i första hand styrs av arbetsgivares preferenser, och förhållanden som är knutna till att mammor och pappor tar olika stort ansvar för omsorgs- och hemarbete.

#### Deltid utifrån orsak. Andel (%).



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2016

Den enskilt största orsaken till att kvinnor (och män) i arbetaryrken arbetar deltid är att lämpliga heltidsarbeten saknas (se diagrammet nedan). Framför allt är det i kvinnodominerade arbetaryrken som arbetet i hög grad organiseras i form av deltider och gör det jämförelsevis svårt att få heltid (LO, 2016a; LO, 2017).

En orsak till deltidarbete som nästan enbart (somliga) arbetarkvinnor uppger, är att arbetet upplevs som alltför fysiskt och/eller psykiskt krävande för att orka arbeta heltid.

Lösningarna för att komma tillrätta med en stor del av just arbetarkvinnors deltidarbete måste därmed sökas i arbetsorganisationens utformning. Dels behöver kvinnor ges möjlighet att få heltidsarbeten, dels behöver arbetet organiseras så att det blir möjligt att orka arbeta heltid. Detta handlar i hög grad om hur arbetet leds och organiseras.

En orsak till kvinnors deltidarbete är också vård av barn. Det är dock vanligare bland kvinnor i tjänstemannayrken än bland kvinnor i arbetaryrken. Det ska kopplas till en viktig skillnad mellan arbetar- och tjänstemannakvinnors anställningsförhållanden: de sistnämnda har ofta



heltidsanställningar i botten och kan därmed gå ned i arbetstid när barnen är små (LO, 2017). Det är också betydligt vanligare att mammor jämfört med pappor arbetar deltid även om andelen heltidsarbetande mammor har ökat (SCB, 2013). Detta fördjupas längre fram.

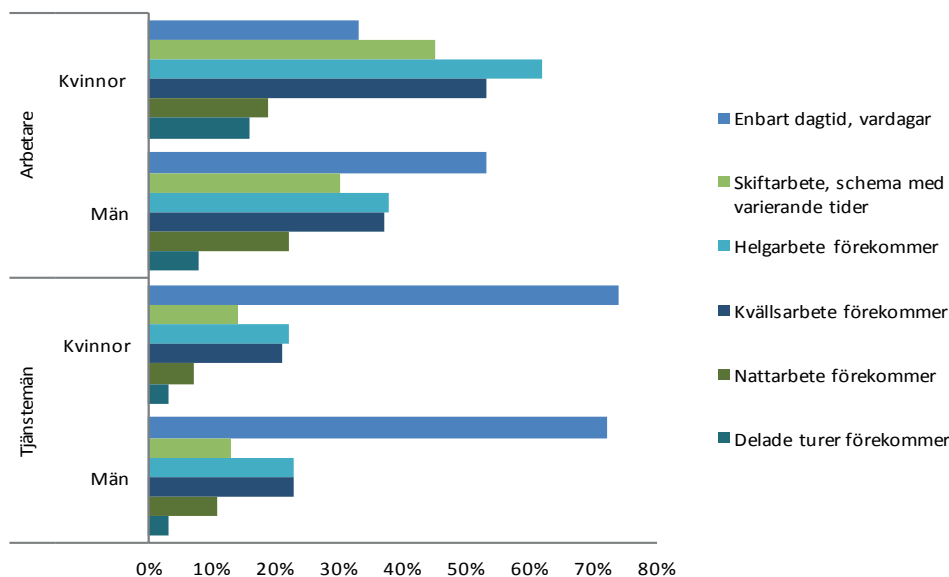
Det finns ytterligare orsaker till deltidarbete, bland annat studier och att den egna hälsan sviktar. Också det senare är vanligare bland arbetarkvinnor än andra. Ett fåtal arbetar också deltid för att man inte vill arbeta heltid.

De mönster som finns i fråga om otrygga anställningar, både tidsbegränsade anställningar och deltider, visar att det finns systematiska och strukturella skillnader mellan kvinnor och män och arbetare och tjänstemän. Lösningen på bristen på tillsvidareanställningar på heltid ligger därför i hög grad bortom den enskildes kontroll. Åtgärder måste istället sökas på det strukturella planet genom generella åtgärder som möjliggör trygga anställningar oavsett kön och klass.

## Arbetstidens förläggning och inflytande över densamma

När det gäller hur arbetstiderna är förlagda och i vilken mån det finns inflytande över arbetstidens förläggning är det framför allt klasskillnader som blir tydliga. Över 70 procent av tjänstemännen, både kvinnorna och männen, uppger att de enbart arbetar dagtid på vardagar. Därmed är det också relativt få som uppger att arbetet är förlagt till andra tider. För kvinnor och män i arbetaryrken är arbetstiderna mer utspridda, både över dygnet och veckans alla dagar.

**Arbetstidens förläggning.** Andel (%).



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

Av arbetarkvinnorna uppger endast en tredjedel (33 procent) att de enbart arbetar dagtid på vardagar. Motsvarande andel bland arbetarmän är 53 procent, det vill säga drygt hälften. Både skiftarbete och schema med varierade arbetstider är vanligt. På de direkta frågorna om kvälls-, helg- och nattarbete förekommer, visar svaren från arbetarkvinnorna att det framför allt är helgarbete följt av kvällsarbete som är vanligt. För arbetarmän är detta lite mindre vanligt i jämförelse, men helg- och kvällsarbete är lika vanligt förekommande.

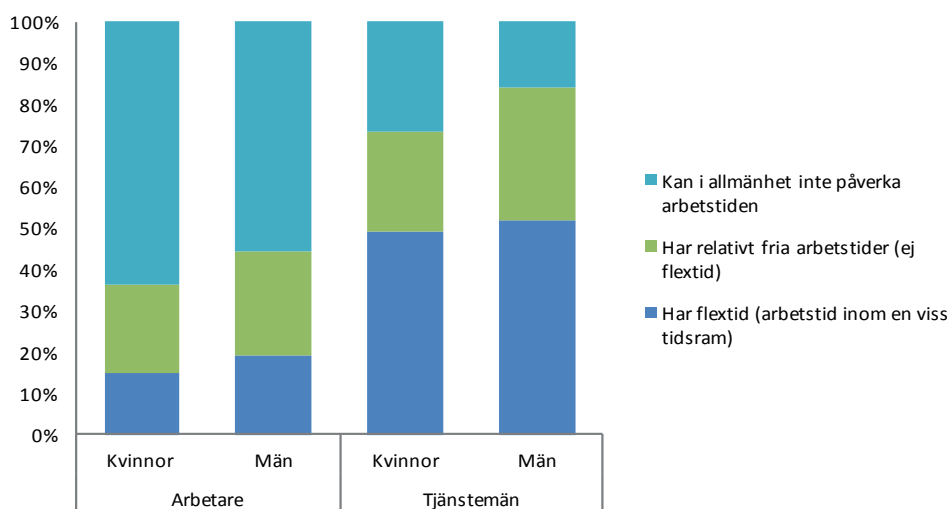
En fråga som är ny i den regelbundna återkommande arbetsmiljöundersökning som SCB och Arbetsmiljöverket genomför (Arbetsmiljöverket, 2016), berör om delade turer förekommer. Delade turer innebär att man jobbar ett arbetspass på morgonen/förmiddagen och ett arbetspass på eftermiddagen/kvällen, med en obetald längre paus i mitten. Det innebär att man är uppbounden av arbetet under en lång tid, istället för att få en sammanhållen arbetsdag.

Generellt är delade turer ett begränsat inslag på arbetsmarknaden. Skillnaderna är dock stora mellan å ena sidan arbetare och tjänstemän och å andra sidan mellan kvinnor och män i arbetaryrken. Bland tjänstemän förekommer delade turer i mycket liten grad, samtidigt som det förekommer för 16 procent av kvinnorna och 8 procent av männen i arbetaryrken. Det är alltså dubbelt så vanligt bland kvinnor som bland män när vi ser till arbetare.

Den sammantagna bilden över arbetstidens förläggning visar att det är en aspekt av arbetet som skiljer sig systematiskt åt mellan arbetare och tjänstemän.

En annan klassmarkör kopplad till arbetstiden är om arbetstiden går att påverka. Skillnaderna är stora mellan arbetare å ena sidan och tjänstemän å den andra. Bland arbetare är det en majoritet som i allmänhet inte kan påverka arbetstiden. Det motsatta gäller bland tjänstemän, där en majoritet har flexitid eller relativt fria arbetstider.

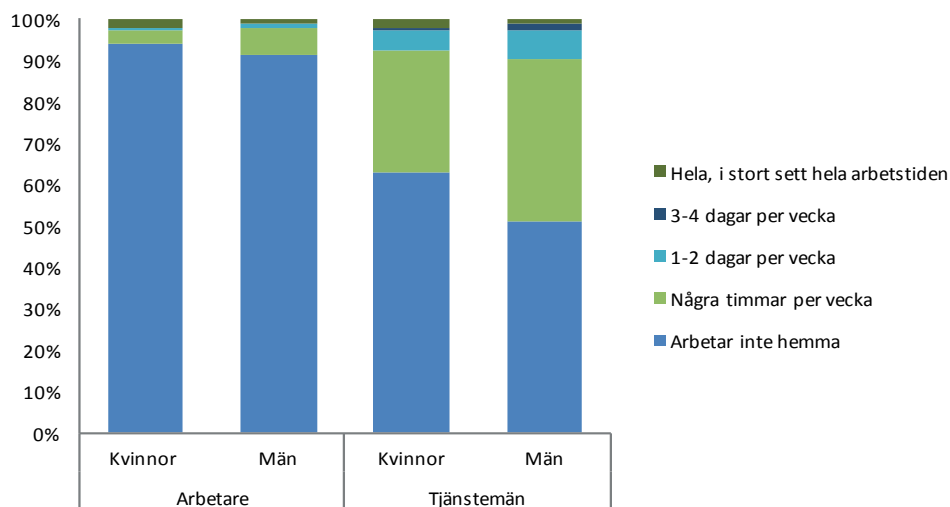
#### Möjlighet att påverka arbetstiden. Andel (%).



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

Till det kan även läggas att arbetare inte i någon nämnvärd omfattning arbetar hemma. Tjänstemän har större möjlighet att påverka var arbetet ska utföras, åtminstone i viss grad: för mellan 40 och 50 procent går det att arbeta hemifrån minst några timmar per vecka. Över 90 procent av arbetare arbetar inte hemma alls.

### Arbetar hemifrån eller inte. Andel (%).



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

Den grundläggande anknytningen till arbetet har stor betydelse för den tid, makt och de pengar individen förfogar över. Anställningstryggheten, arbetstidens längd och förläggning och var arbetet utförs skiljer sig påtagligt åt på olika delar av arbetsmarknaden. Makt eller snarare avsaknaden av makt och inflytande är mer påtaglig för vissa arbetstagare än andra.

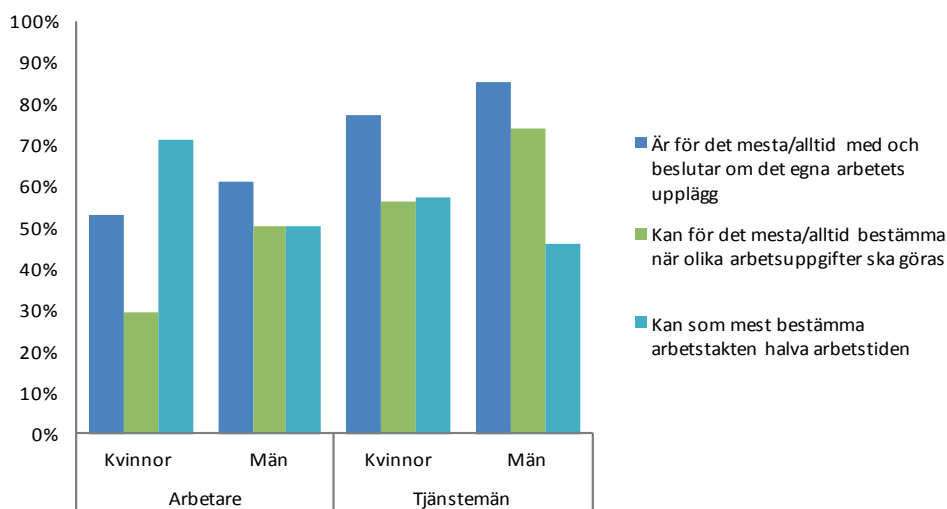
Den grupp som systematiskt urskiljer sig i dessa områden är kvinnor i arbetaryrken. De har på punkt efter punkt sämre villkor än andra: sämre anställningstrygghet, mycket deltidsarbete, arbetstider som ofta är förlagda till helger och kvällar och svagt inflytande över hur arbetstiderna förläggs.

Oregelbundna arbetstider, liten möjlighet att påverka arbetstidens förläggning och platsen för arbete har vidare en koppling till möjligheten att kombinera arbete och familj. Längre fram i årets jämställdhetsbarometer analyseras barnomsorgens tillgänglighet i relation till detta.

### Makten över arbetets utförande

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

## Kontroll över det egna arbetet. Andel (%).



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

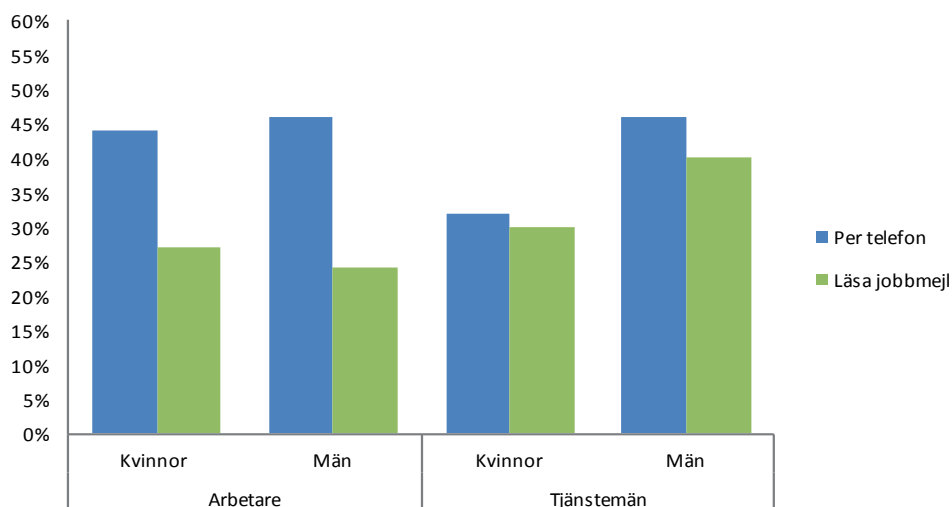
Vad gäller den första aspekten, i vilken grad det är möjligt att vara med och besluta om det egna arbetets upplägg (de blå staplarna i diagrammet ovan), finns en markant klass- och könstrappa: endast omkring 50 procent av arbetarkvinnorna uppger att de för det mesta eller alltid är med och beslutar om hur det egna arbetet ska läggas upp. Motsvarande siffra för män i tjänstemannayrken är 85 procent. På trappstegen däremellan befinner sig män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken, där 61 respektive 77 procent säger att de för det mesta/alltid kan vara med och besluta om det egna arbetets upplägg.

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

Sedan början av 1990-talet gäller att makten att påverka arbetstakten har minskat på arbetsmarknaden (Arbetsmiljöverket, 2016). Det är ett tecken på hög arbetsbelastning och det är utbredd att som mest halva arbetstiden kunna bestämma sin egen arbetstakt, som är den tredje aspekten av kontroll över det egna arbetet (se de turkosa staplarna i diagrammet närmast ovanför). Återigen sticker arbetarkvinnor ut negativt, men även för övriga grupper är det höga andelar som rapporterar förhållandevis stor brist på inflytande över arbetstakten.

En uppmärksammas aspekt av dagens arbetsliv rör också vad som brukar kallas för det gränslösa arbetet, det vill säga att gränsen mellan arbetstid och fritid suddas ut och kraven på anställdas tillgänglighet är hög. Ofta förknippas detta med tjänstemannayrken. En ytterligare ny fråga i den återkommande arbetsmiljöundersökning som SCB och Arbetsmiljöverket genomför vartannat år (Arbetsmiljöverket, 2016), visar att den synen behöver nyanseras.

## Förväntas vara tillgänglig på fritiden. Andel (%)



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

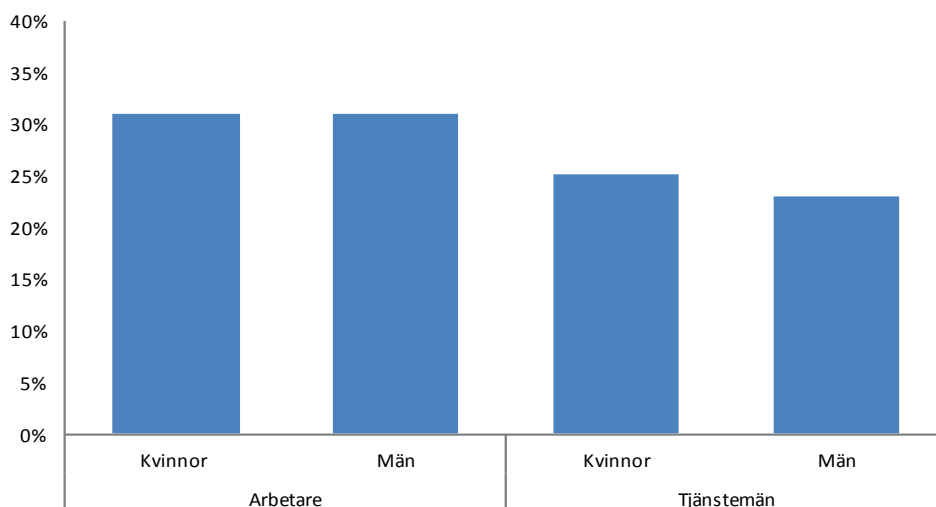
När nu frågor om huruvida anställda förväntas vara tillgängliga på fritiden har ställts, framträder en bild som säger att det är minst lika vanligt att arbetare förväntas vara nåbara per telefon på fritiden som män i tjänstemannayrken. Det är cirka 45 i vardera gruppen som uppger detta. Det är också vanligare att arbetare möter dessa tillgänglighetsförväntningar än kvinnor i tjänstemannayrken.

En indikation på att förväntan att vara tillgänglig på telefon kan kopplas till de mest otrygga tidsbegränsade anställningsformerna kallas vid behov och per timme, är att det är allra vanligast att förväntas vara tillgänglig på telefon bland yngre vuxna, upp till 29 år (Arbetsmiljöverket, 2016).

Att förväntas läsa jobbmejl på fritiden är också vanligt. Det är upp emot 30 procent av arbetare respektive kvinnor i tjänstemannayrken som uppger att de förväntas läsa jobbmejl på fritiden. Högst andel som säger att det förväntas är dock män i tjänstemannayrken (40 procent).

Trots att tillgång till makt och kontroll över arbetet de facto ser olika ut för arbetare och tjänstemän, kvinnor och män, finns en förhållandevis stor samstämmighet i upplevelsen av i vilken grad inflytandet över arbetet är för litet. Visserligen uppger kvinnor och män i arbetaryrken i högre grad att inflytandet är för litet, men skillnaderna är relativt små.

### Inflytandet över arbetet är för litet. Andel (%).

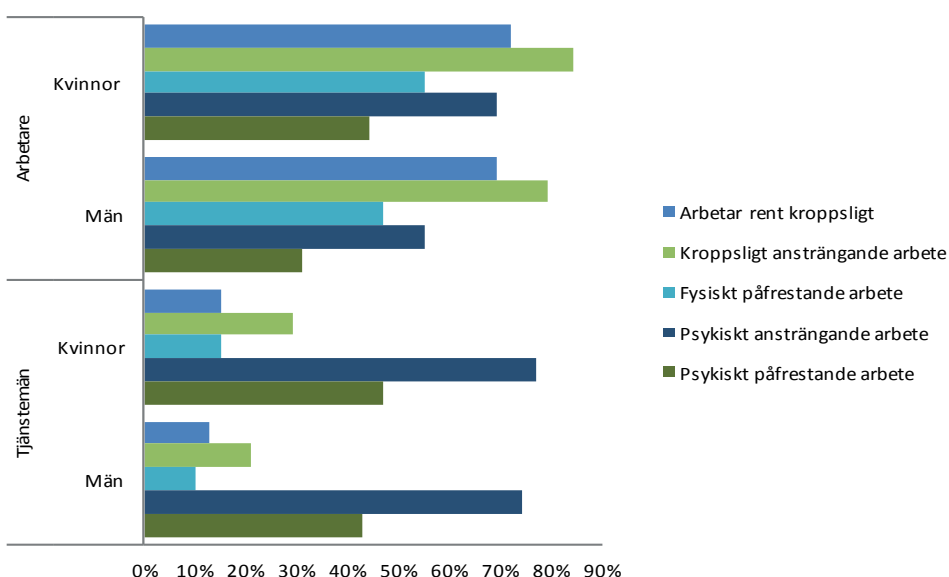


Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

### De fysiska och psykiska kraven i arbetet

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

### Fysiska och psykiska aspekter av arbetet. Andel (%).



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

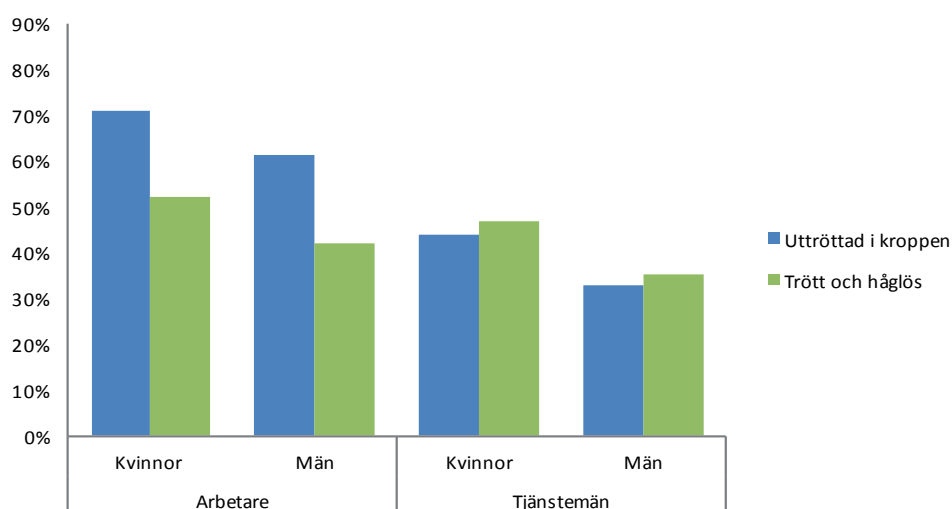
Av diagrammet ovan framkommer det att kvinnor och män i arbetaryrken förenas av att i betydligt högre grad än tjänstemän ha arbetsuppgifter som gör jobbet fysiskt tungt. En majoritet av kvinnorna och männen i arbetaryrken står, går, lyfter, skjuter, bär eller drar under i stort sett hela arbetspasset. Det gäller framförallt män som jobbar inom byggverksamhet och kvinnor inom vård och omsorg. Arbetsmiljöverket (2016) pekar även på att kroppsligt ansträngande arbete är särskilt vanligt för gruv-, bygg- och anläggningsarbetare och inom yrken utan krav på särskild yrkesutbildning som till exempel städare, restaurang- och köksbiträden, renhållnings- och återvinningsarbetare med flera.

Kvinnor i arbetaryrken och kvinnor och män i tjänstemannayrken förenas av att i högre grad än män i arbetaryrken uppleva arbetet som psykiskt påfrestande. För kvinnors del handlar den psykiska ansträngningen och påfrestningen i hög grad om att arbeta med människor, inom vård- och omsorgsyrken, inom hälso- och sjukvård samt inom skolan, samt även i andra serviceyrken.

Bland kvinnor i arbetaryrken är det vanligt att varje vecka uppleva fysiska hälsobesvär som smärta i axlar eller armar, nedre delen av ryggen eller att vara uttröttad i kroppen. Särskilt vanliga är dessa besvär inom industrin och inom offentlig och privat servicesektor. När vi redogjorde för orsaker till deltidarbete ovan, framkom också att en del av arbetarkvinnors deltidarbete kan hänföras till arbetsmiljöförhållanden kopplade till fysiskt och psykiskt ansträngande arbete. Därtill kan läggas att arbetarkvinnor även i viss mån är deltidarbetande till följd av egen sjukdom och/eller nedsatt arbetsförmåga (se diagram ovan, i avsnittet *Tidsbegränsade anställningsformer och orsaker till deltidarbete*). Deltidarbete av dessa orsaker förekommer nästan inte alls för arbetarmän eller tjänstemän.

Om man till de fysiska besvären lägger bilden av att varje vecka känna sig trött och håglös till följd av arbetet, finns anledning till oro. Att vara trött efter jobbet är naturligt, men att varje vecka vara uttröttad i kroppen på grund av arbetet visar samtidigt att någonting i arbetsmiljön är fel. Arbetsmiljöverket (2016) menar att de trötthetssymptom som speglas i diagrammet nedan ska ses som en reaktion på en ansträngd arbetssituation.

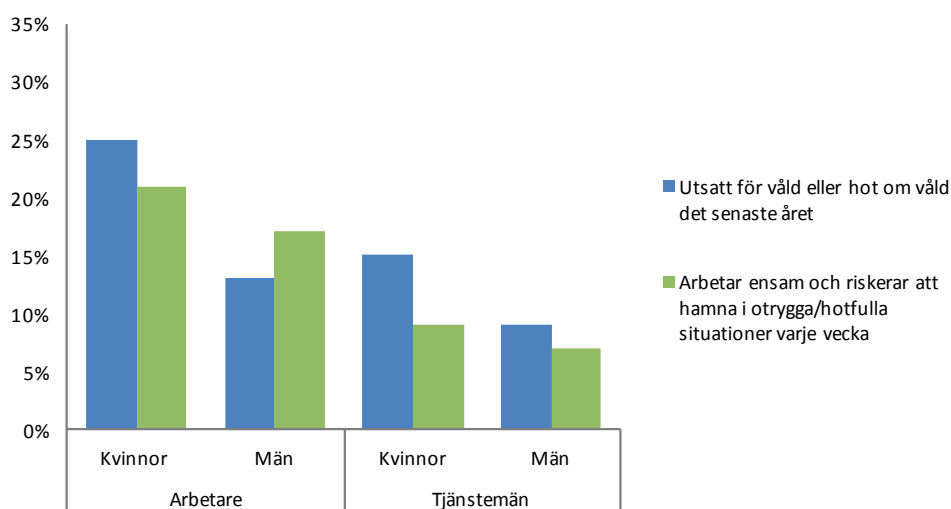
#### Trötthet varje vecka till följd av arbetsmiljöförhållanden. Andel (%).



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

Utsatthet för våld eller hot om våld likväl som att arbeta ensam och riskera att hamna i otrygga och hotfulla situationer, är klart vanligast bland kvinnor i arbetaryrken. Det förstnämnda uppger 25 procent att de utsatts för det senaste året. Det sistnämnda uppger 20 procent att de riskerar varje vecka. Jämförelsevis högt hamnar också arbetarmän på risker att hamna i otrygga och hotfulla situationer förknippade med ensamarbete. Dessutom är problemen med utsatthet för våld eller hot om våld relativt likartat för män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken. En förklaring till detta är att problemen med våld och hotfulla situationer är störst inom offentlig och privat tjänstesektor. Det är en följd av att arbeta nära exempelvis patienter, boende eller kunder.

#### Utsatthet för våld eller hot och hotfulla situationer i arbetet. Andel (%).



Källa: SCB (arbetsmiljöstatistik), årsmedeltal 2015

#### Slutsatser villkoren i arbetslivet

Vi har belyst ett antal villkor i arbetet som har stor betydelse för om arbetet kan ses som hållbart eller inte. Sammantaget rapporteras brister, särskilt avseende anställdas möjlighet till makt och inflytande över arbetet. Ibland är bristerna gemensamma för arbetare och tjänstemän, till exempel ifråga om att ha hög arbetsbelastning och att arbetet många gånger upplevs psykiskt ansträngande. För arbetare gäller mer specifikt därtill att inflytande över arbetstidens förläggning är lågt och att arbetet är fysiskt krävande.

Över lag är kraven i arbetet höga. Det behöver inte vara negativt, men om de kombineras med litet inflytande och handlingsutrymme är det allvarligt för individens hälsa. Den grupp som har minst makt över arbetet är kvinnor i arbetaryrken. Därefter följer män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken. Mest makt över arbetet har män i tjänstemannayrken.

Tillgång till makt över arbetet är nära kopplat till den grundläggande anknytningen till arbetet, det vill säga om anställningsförhållandena är trygga och stabila eller inte. De anställningsförhållanden som ger de mest stabila och förutsebara livsförutsättningar fördelar sig ojämnt mellan arbetare och tjänstemän, kvinnor och män. Särskilt allvarligt är det att en fjärdedel av kvinnorna i arbetaryrken i genomsnitt är tidsbegränsat anställda, ofta i behovs- och timanställningar, och att hälften är deltid arbetande. Det försvårar möjligheten att styra och ha kontroll över arbetet, och därmed de ekonomiska villkoren, vilka är centrala för makten att forma



sitt liv. Det får också betydelse i bredare bemärkelse, vad gäller hur huvudansvaret för omsorg om barn och hemarbete fördelas mellan kvinnor och män. Detta återkommer vi till längre fram.

Förutsättningarna att möta och hantera arbetslivets höga krav är mycket ojämnt fördelade i dagens arbetsliv. Det är oroande och mycket allvarligt. Goda arbetsförhållanden kan, utöver att förstärka de ekonomiska villkoren och ge social status, personlig utveckling och självförtroende, skydda mot fysisk och psykisk ohälsa. Arbetslivet måste göras betydligt mer närvarande när vi söker vägar till jämlika villkor i arbete, ekonomi, omsorgs- och hemarbete och hälsa.

## DE EKONOMISKA VILLKOREN

De ekonomiska villkor som kommer av det betalda arbetet är centrala för individens levnadsvillkor och makt att forma sitt liv. Att lönearbetet ger tillräckligt med pengar är nödvändigt för goda möjligheter till ekonomisk självständighet och jämställdhet. I jämställdhetsbarometern är vi därför framför allt intresserade av att synliggöra hur den grundläggande anknytningen till arbetet, som speglades i avsnittet om villkoren i arbetslivet, påverkar kvinnors och mäns löner.

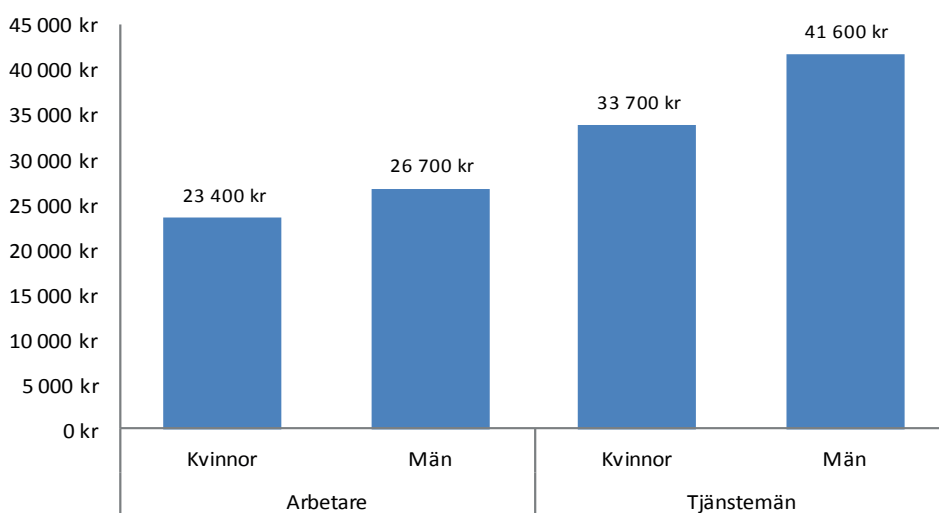
### Heltidslöner och faktiska månadslöner

Vår startpunkt i jämställdhetsbarometern vad gäller ekonomiska villkor är den lönejämförelse som vanligen görs, det vill säga av genomsnittliga månadslöner för heltidsarbete. Med avstamp i denna blir det tydligt att kvinnor och män placerar sig på en klass- och könstrappa.

Kvinnor i arbetaryrken har en månadslön för heltidsarbete som i genomsnitt motsvarar 23 400 kronor innan skatten dragits av, det vill säga brutto. Motsvarande lön för män i arbetaryrken är 26 700 kronor. I genomsnitt innebär det att arbetarmän tjänar 3 300 kronor mer på sitt lönearbete varje månad jämfört med arbetarkvinnor.

Från arbetaryrken är det ett hopp upp i trappan till tjänstemannayrken. Där är dock skillnaderna mellan kvinnors och mäns genomsnittliga månadslöner jämförelsevis större än bland arbetare. Kvinnor i tjänstemannayrken har en månadslön om 33 700 kronor i genomsnitt. Det är 7 900 kronor mindre per månad än tjänstemannamäns genomsnittliga månadslön som motsvarar 41 600 kronor.

**Månadslön, heltid.** Brutto (dvs. innan skatt dragits av). 2015 års lönenivå.



Källa: LO 2016b

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

## Hur faktisk månadslön beräknas

Det lönemått som har introducerats i Sveriges jämställdhetsbarometer syftar till att ge en mer relevant lönebild främst för kvinnor. Detta mot bakgrund av att kvinnor i högre grad än män är deltidsarbetande.

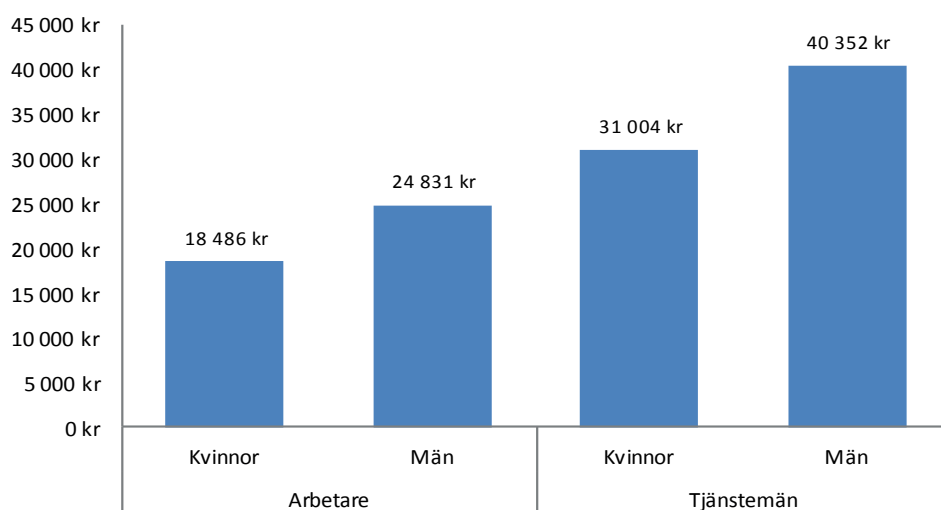
Den faktiska månadslönen är beräknad och bygger på att genomsnittliga månadslöner för heltid räknas ned med genomsnittlig tjänstgöringsgrad (%) av heltid. Detta för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.

Uppgifterna om månadslön för heltid bygger på statistik från SCB och Medlingsinstitutet, som bearbetas och redovisas genom LOs årliga lönerapporter. Uppgifterna om tjänstgöringsgrad kommer från SCBs LINDA-databas.

Med lönemåttet faktisk månadslön förstärks bilden av att kvinnor i arbetaryrken har de i särklass svåraste ekonomiska villkoren: den genomsnittliga faktiska månadslönen är strax under 18 500 kronor innan skatt dragits av, det vill säga brutto. Det bör jämföras med månadslönen för heltid som är 23 400 kronor. Skillnaden är (-) 4 900 kronor, vilket förklaras av att arbetarkvinnors genomsnittliga arbetstid motsvarar runt 30 timmar per vecka. Kvinnor i arbetaryrken har den lägsta tjänstgöringsgraden av heltid på arbetsmarknaden, 79 procent av heltid (jmf LO 2016a).

Tjänstgöringsgraden av heltid är 93 procent för män i arbetaryrken, och därför minskar inte deras genomsnittliga faktiska månadslön lika påtagligt som kvinnornas. Den faktiska månadslönen för män är ungefär 24 800 kronor medan månadslönen för heltid är 26 700 kronor.

**Faktiska månadslöner.** Brutto (dvs. innan skatt dragits av). 2015 års lönenivå.



Källa: LO 2016b och SCB (LINDA) 2014

Män i tjänstemannayrken har den högsta tjänstgöringsgraden, 97 procent av heltid. Deras faktiska månadslön (40 350 kronor) ligger därmed allra närmast månadslönen för heltid (41 600 kronor). Med en tjänstgöringsgrad om 92 procent liknar arbetstidens påverkan för kvinnor i

tjänstemannayrken den för män i arbetaryrken. Den genomsnittliga faktiska månadslönen blir 31 000 kronor, medan heltidsmånadslönen motsvarar i genomsnitt 33 700 kronor per månad.

Skillnaden mellan den lägsta och den högsta faktiska månadslönen är stor: 21 800 kronor. Män i tjänstemannayrken har alltså i genomsnitt mer än dubbelt så hög faktisk lön som kvinnor i arbetaryrken varje månad.

Hur kvinnors och mäns löner förhåller sig till varandra inom arbetar- respektive tjänstemannayrken har bara förändrats marginellt de år som vi har gjort lönejämförelser i jämställdhetsbarometern. I tabellen här nedanför framgår hur kvinnors andel av mäns löner ser ut vad gäller 2015 års lönenivå.

**Kvinnors andel av mäns löner. 2015 års lönenivå.**

	Arbetare	Tjänstemän
Heltidslön	88 procent	81 procent
Faktisk månadslön	74 procent	77 procent

Förklaringarna till löneskillnader mellan kvinnor och män menar vi måste sökas framför allt på tre håll. För det första i hur omsorgsarbetet – föräldraledigheten såväl som deltidsarbete för omsorg om barn – fördelas mellan mammor och pappor, samt hur möjligheten att kombinera arbete och familj ser ut. Dessa perspektiv fördjupas i nästkommande kapitel.

För det andra i hur kvinnors och mäns arbeten värderas genom så kallad värdediskriminering. Det betyder att yrken och arbetsuppgifter som utförs av en majoritet av kvinnor tenderar att värderas lägre än likvärdiga yrken och arbetsuppgifter där en majoritet av utförarna är män. Detta underlättas av att arbetsmarknaden är könsuppdelad (se exempel på det i nästa avsnitt).

För det tredje i hur arbetsgivare väljer att anställa kvinnor, vilket leder till att särskilt arbetarkvinnor erbjuds deltid och tidsbegränsade anställningar. Det senare gör de kollektivavtalade lägstralönerna särskilt viktiga för lönenivåerna kvinnodominerade arbetaryrken. Just det perspektivet på kvinnors löner fördjupas vidare nedan.<sup>1</sup>

## Varför höga lägstralöner är centrala för jämställda löner

Debatten om lägstralönerna är intensiv. Detta främst mot bakgrund av det stora antalet asylsökande 2015 som väntas få uppehållstillstånd, och med sina varierade yrkeserfarenheter och utbildningsbakgrunder ska påbörja en etableringsprocess i Sverige (LO 2016c).

Många röster, särskilt nationalekonomer och borgerliga politiker, förespråkar kraftigt sänkta ”ingångslöner” som sysselsättningsstrategi. Det är dock tveksamt om det går att leda i bevis att detta skulle vara en effektiv sysselsättningsstrategi (se vidare i LO 2016d).

<sup>1</sup> Ett perspektiv på möjligheten att jobba heltid som ligger inom ramen för arbetet, är som vi har påpekat tidigare också goda arbetsmiljöförhållanden.

Frågan om sänkta lägstalöner i vad som ofta brukar kallas för ”enkla jobb” har mycket nära koppling till jämställda löner. Det beror på att det framför allt är yrken som redan finns på arbetsmarknaden inom den privata och offentliga tjänstesektorn, ofta kvinnodominerade, som återkommande beskrivs som allt för högt avlönade, trots att de redan är de lägst avlönade. SNS Konjunkturråd (SNS, 2017) och det av Svenskt Näringsliv instiftade och finansierade Arbetsmarknadsekonomiska rådet (AER, 2017), pekar förhållandevis tydligt ut vilka ”nya” typer av ”enkla” arbetsuppgifter som bör stimuleras fram genom sänkta lägstalöner. Det är lärarassistenter och vårdbiträden (SNS, 2017), men även receptionister och vaktmästare, hantlangare på byggen, plockare och packare på lager samt vad beskrivs som ”allt-i-allor” (AER, 2017).

Vår utgångspunkt är att denna tankefigur möjligen kan hålla för teoretiska resonemang, men knappast i praktiken. De kollektivavtalade lägstalönerna har mycket stor betydelse för medellönerna i de redan lägst avlönade och kvinnodominerade arbetaryrkena, men mindre betydelse i de högre avlönade mansdominerade arbetaryrkena (LO, 2016a).

Löner och löneökningar bestäms vanligen på två nivåer. Dels genom centrala branschvisa överenskommelser (riksavtal) mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Dels genom lokala överenskommelser, mellan till exempel en fackklubb och ett företag, genom lokal fördelning av en lönepott eller genom lokala lönesystem. Medlingsinstitutet (2016) visar att de löneökningar som ska fördelas lokalt i mycket hög grad fastställs genom riksavtalen, både i form av höjda lägstalöner<sup>2</sup> och höjningar av så kallad utgående lön, det vill säga öknings av faktiska löner för dem som inte har lägstalöner. Ofta kombineras centralt överenskomna löneökningar med individgarantier, det vill säga att individen är garanterad en viss löneökning (inte att alla individer får exakt lika mycket).

Varför det är skillnad på lägstalönernas betydelse för medellönerna *mellan* olika arbetaryrken, måste i grunden förstås utifrån de skillnader som finns mellan individers och grupper tillgång till tillsvidareanställningar på heltid, det vill säga hur den grundläggande anknytningen till arbetet ser ut (LO 2016a).

När arbetsgivare väljer ”anställningspraktiker” som i hög grad innebär tillsvidareanställda på heltid prioriterar arbetsgivare långvariga anställningsrelationer. Det lägger grunden för stabilitet och långsiktighet och styr på så sätt mot mer kvalificerade arbetsuppgifter, jämförelsevis mycket lärande i arbetet och goda utvecklingsmöjligheter, och därmed högre löner. Tillsvidareanställningar på heltid lägger således grunden för både för lokal facklig styrka och lokala lönesystem.

När arbetsgivare istället väljer anställningspraktiker som i hög grad innebär tidsbegränsat anställda prioriterar arbetsgivare kortvariga anställningsrelationer. Det tyder snarast på att arbetsgivare värderar utbytbarhet högt. Tidsbegränsade anställningar styr på så sätt mot högre personalomsättning och mindre kvalificerade arbetsuppgifter, jämförelsevis lite lärande i ar-

---

<sup>2</sup> De kollektivavtalade lägstalönerna är differentierade utifrån faktorer som ålder, (tidigare) erfarenheter i yrket/yrkesområdet (yrkesutbildning på gymnasienivå kan ibland ersätta yrkeserfarenhet) och anställningstid. Yrkesutbildning är också en faktor som gör att löner differentieras i enlighet med utgångspunkten att olika krav i arbetet kan motivera olika löner (jmf dock resonemangen ovan om värdediskriminering). Alla faktorer behöver inte ingå i ett och samma kollektivavtal. De kollektivavtalade lägstalönerna är viktiga för nyanställda som inte har yrkeserfarenheter. Det gäller både unga vuxna och vuxna som betraktas som ”oprövade” (Forslund et al 2012).

betet, begränsade utvecklingsmöjligheter, och därmed lägre löner. Det beror på att tidsbegränsade anställningar är förknippade med en önskan om att förkorta introduktion och upplärningstider och arbetsgivares osäkerhet om avsättning på kompetensutvecklingsinsatser (LO, 2013). Tidsbegränsade anställningar skapar instabilitet och kortsiktighet. De underminerar vidare lokal facklig styrka och lokala lönesystem, och de kollektivavtalade lägsta lönenas betydelse ökar. Som vi tidigare har visat (se avsnittet *Villkoren i arbetslivet*) är det framför allt arbetare som är tidsbegränsat anställda, och det är behovs- och timanställningar som dominerar. I hög grad kan detta kopplas mer specifikt till anställningsmönster i de kvinnodominerade arbetaryrkena (LO, 2017).

Allra vanligast är det med tidsbegränsade anställningar inom yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion, där närapå 40 procent är visstidsanställda. En kvinnodominerad yrkesgrupp är städare, medan mansdominerade yrkesgrupper utgörs av bland andra återvinningsarbetare och tidningsdistributörer. Den höga andelen tidsbegränsade anställningar gäller både kvinnor och män. Vidare är nära 30 procent tidsbegränsat anställda i yrken inom service, omsorg och försäljning. Också detta är kvinnodominerade yrken där bland annat butiks- och restauranganställda och vårdbiträden återfinns. Samma gäller här, de tidsbegränsade anställningarna drabbar kvinnor och män likvärdigt.

Inom de mansdominerade arbetaryrkena, yrken inom maskinell tillverkning och transport och yrken inom byggverksamhet och tillverkning, är inslaget av tidsbegränsade anställningar betydligt mer begränsat, särskilt för män (10 respektive 15 procent).

#### Tidsbegränsat anställda i ett urval av arbetaryrken

	Andel av samtliga yrken	Andel kvinnor	Tidsbegränsat anställda
<i>Yrken som normalt sett ställer krav på motsvarande gymnasie- eller eftergymnasial utbildning upp till två år</i>			
<b>5. Yrken inom service, omsorg och försäljning</b>	20 %	68 %	Kvinnor: 28 % Män: 29 %
<b>7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning</b>	9 %	6 %	Kvinnor: 19 % Män: 10 %
<b>8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport mm</b>	7 %	15 %	Kvinnor: 16 % Män: 15 %
<i>Yrken som normalt sett ställer krav på motsvarande grundskoleutbildning</i>			
<b>9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion (se NOT 1)</b>	5 %	56 %	Kvinnor: 37 % Män: 38 %

NOT 1: Till yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion hör bl. a. städare och hemservicepersonal, tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare, snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden, återvinningsarbetare, tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare.

Källa: SCB, (AKU) samt egna beräkningar

I de kvinnodominerade yrkena är det dessutom viktigt att förstå att det inte bara är tidsbegränsade anställningar som gör att de kollektivavtalade lägstralönerna ökar i betydelse. Det gör även det utbredda deltidsarbetet eftersom deltider har en liknande (negativ) inverkan på lön: det styr mot mindre kvalificerade arbetsuppgifter och mindre lärande i arbetet och utvecklingsmöjligheter jämfört med heltidsarbete (ILO, 2016).

Inom service och omsorg ligger andelen deltidsanställda runt 55 procent, men vad gäller försäljning (detaljhandel) är nästan 70 procent deltidsarbetande. Även det är en stor skillnad jämfört med mansdominerade arbetaryrken, särskilt inom tillverkningsindustri och byggverksamhet där under 10 procent är deltidsanställda (LO, 2017).

I tabellen på nästa sida relateras de kollektivavtalade lägstralönerna till medellönerna för kvinnor och män inom främst kvinnodominerade arbetaryrken. Utgångspunkten för jämförelsen tas i lägstralöner för 18 till 20-åringar utan särskilda yrkesutbildningar eller yrkeserfarenheter inom städ-, hotell och restaurang-, detaljhandels-, vård och omsorgs- respektive teknikavtalet.<sup>3</sup>

Längst till höger anges lägstralönens andel av medellönen. Det måttet ska tolkas så att ju högre lägstralönens andel av månadslönen är, desto mer betydelsefull är den kollektivavtalade lägstralönen för anställda med (längre) erfarenhet. Särskilt betydelsefull är lägstralönen för städare, butiks- och restauranganställda. Den är även mer betydelsefull för vårdbiträden och personliga assistenter än för undersköterskor och för process- och maskinoperatörer.

Den centrala poängen här är att eftersom framför allt de kvinnodominerade yrkesgrupperna präglas av både hög grad av tidsbegränsade anställningar och deltider, får det strukturell betydelse för lönesättningen i avseendet att de kollektivavtalade lägstralönerna blir särskilt viktiga för lönenivån inom yrkena.

---

<sup>3</sup> Det är de lägstralöner som är mest relevanta för (unga) vuxna utan (yrkes)erfarenhet som har valts ut inom respektive avtalsområde. För tonåringar – upp till 18 respektive 19 år – är lägstralönerna betydligt lägre.

**Lägstalöner, medellöner och lägstalönens betydelse i utvalda arbetaryrken. 2015 års lönenivå.**

	<b>Andel Kvinnor</b>	<b>Lägstalöner, heltid</b>	<b>Medellöner, Heltid</b>	<b>Lägstalön som andel av medellön</b>
<b>Städare</b> (se NOT I)	76 procent	<b>21 110 kr</b>	Kvinnor <b>21 700 kr</b>	Kvinnor <b>97 procent</b>
		Avser 20-åringar (se NOT II)	Män <b>21 800 kr</b>	Män <b>97 procent</b>
<b>Butiksanställda</b> (se NOT I)	68 procent	<b>19 739 kr</b>	Kvinnor <b>22 300 kr</b>	Kvinnor <b>88 procent</b>
		Avser 19-åringar utan branschvana (se NOT II)	Män <b>24 500 kr</b>	Män <b>81 procent</b>
<b>Restauranganställda</b> (se NOT I)	55 procent	<b>20 220 kr</b>	Kvinnor <b>23 250 kr</b>	Kvinnor <b>87 procent</b>
		Avser 20-åringar utan yrkesvana (se NOT II)	Män <b>23 400 kr</b>	Män <b>86 procent</b>
Vård och omsorg <b>Vårdbiträden, personliga assistenter m fl.</b> (se NOT I)	75 procent	<b>18 080 kr</b>	Kvinnor <b>22 250 kr</b>	Kvinnor <b>81 procent</b>
		Avser 19-åringar (se NOT II)	Män <b>22 350 kr</b>	Män <b>81 procent</b>
Vård och omsorg <b>Undersköterskor</b> (se NOT I)	92 procent	<b>18 080 kr</b>	Kvinnor <b>23 600 kr</b>	Kvinnor <b>77 procent</b>
		Avser 19-åringar (se NOT II)	Män <b>23 100 kr</b>	Män <b>78 procent</b>
<b>Process- och maskinoperatörer</b> (se NOT I)	23 procent	<b>18 625kr</b>	Kvinnor <b>24 650 kr</b>	Kvinnor <b>76 procent</b>
		Avser 18-åringar (se NOT II)	Män <b>26 350 kr</b>	Män <b>71 procent</b>

NOT I: Samtliga yrken baseras på SSYK 2012. *Städare* utgörs av 911, städare och hemservicepersonal m fl. *Butiksanställda* av 522 och 523, butiks- och kassapersonal. För att spegla *restauranganställda* används 512, 513 och 516, kockar, kallskänkor, hovmästare, servitörer, bartendrar och övrig servicepersonal. *Vård och omsorg* har delats in *vårdbiträden*, *personliga assistenter m fl.* (533 och 534) och *undersköterskor* (532). *Process- och maskinoperatörer* (812–821) representerar industrin.

NOT II: De lägstalöner som används baseras på riksavtal mellan Hotell- och restaurangfacket och Visita, Handelsanställdas förbund och Svensk Handel, Kommunalarbetareförbundet och Sveriges kommuner och landsting respektive Fastighetsanställdas förbund/Facket för Service och kommunikation (SEKO) och Almega respektive IF Metall och Teknikföretagen.

Källa: SCB (se not I) och ett flertal kollektivavtal (se NOT II) samt egna beräkningar



Både SNS (2017) och AER (2017) utgår från att sänkta lägstalöner för ”nya” arbetsuppgifter (se ovan), inte ska påverka lönerna för andra, som har mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det kan ifrågasättas framför allt av två skäl.

För det första utifrån att arbetsskyldigheten är vid i arbetaryrken. Det finns inget befattningsskydd. Det betyder att det kommer att vara svårt att upprätthålla en gräns mellan olika typer av arbetsuppgifter inom ett och samma avtalsområde. Detta i synnerhet i kombination med ett utbrett användande av visstider, som ju snarast leder till hög personalomsättning och att de kollektivavtalade lägstalönernas betydelse ökar. Sänkta lägstalöner kommer mest sannolikt att ge spridningseffekter genom att en process som skapar en press nedåt på lönerna på hela avtalsområden sätts igång.<sup>4</sup>

För det andra utifrån att de yrken som föreslås omfattas av sänkta lägstalöner ingår i privat och offentlig tjänstesektor. Det i sig betyder att produktionskostnaderna är nära kopplade till arbetskraftskostnaderna. Att hålla nere lönerna är därmed centralt för arbetsgivare som vill minska produktionskostnaderna. Det är en viktig förklaring till att lönespridningen är mer begränsad inom yrken i tjänstesektorn. Visstids- och deltidanställningar bör också ses som en metod för att hålla produktionskostnaderna nere.

Dessutom ligger det generellt i arbetsgivares intresse att hålla tillbaka lönerna i syfte att minska produktionskostnaderna, vilket i grunden är vad löneökningarna handlar om; att fördela resultatet av produktionen i en vinst- och en löneandel.

AER (2017) anser dessutom att det kan vara önskvärt att minska skillnaderna mellan tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar från ”båda hållen”. Det ska snarast tolkas som att det vill se en uppluckring av anställningsskyddet för tillsvidareanställda mot en viss skärpning av anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda. Dock ska en förbättring av anställningsskyddet också komma via större lönespridning i nedre delen av lönefördelningen. En ytterligare flexibilisering av anställningstryggheten i kombination med sänkta lägstalöner öppnar givetvis upp för att göra det ännu lättare för arbetsgivare att prioritera utbytbarhet och personalomsättning i syfte att pressa lönerna.

Den grundläggande anknytningen till arbetet, som handlar om arbetsgivares anställningspraktiker, har stor betydelse för kvinnors löner och därmed för jämställda löner. Målsättningen måste vara att kvinnor ska ha rätt till anställningstrygghet, det vill säga tillsvidareanställningar på heltid. Det är en grundläggande klassrelaterad jämställdhetsfråga likväl som en lönefråga att arbetarkvinnor såväl som arbetarmän och tjänstemän har trygga anställningar.

---

<sup>4</sup> Därtill måste även spridningseffekter som kan komma via kontinuerlig strukturomvandling och lågkonjunkturer beaktas. Arbetsmarknaden är inte statisk och de som redan är anställda riskerar arbetslöshet i omvandlingens spår och vid ekonomiska kriser. Om lägstalönerna har sänkts, är det rimligt att anta att det kommer att få effekt också genom personalomsättning orsakad av arbetsbrist, i övergången från ett arbete till ett annat.

## Slutsatser de ekonomiska villkoren

I grunden hänger kvinnors och mäns ekonomiska villkor på den grundläggande anknytningen till arbetet, det vill säga på anställningstryggheten. Som vi har visat är skillnaden stor vad gäller tillgången till tillsvidareanställningar på heltid, vilket påverkar lönen.

Klass- och könstrappan är tydlig när vi tar fram bilden över kvinnors och mäns genomsnittliga löner för arbetare och tjänstemän. Genom vårt lönemått faktisk månadslön, där vi tar hänsyn till genomsnittlig tjänstgöringsgrad av heltid, visar vi hur stora skillnaderna mellan kvinnors och män ekonomiska villkor egentligen är. De mest begränsande ekonomiska resurserna har kvinnor i arbetaryrken vars genomsnittliga faktiska månadslön (brutto) motsvarar 18 500 kronor.

Ett perspektiv på framför allt arbetarkvinnors löner som har blivit allt viktigare att lyfta fram, är betydelsen av de kollektivavtalade lägstralöner. De kollektivavtalade lägstralöner är viktiga, ibland avgörande, för att hålla uppe lönenivåerna inom hela yrkesområden. Det beror på visstider och deltid är förknippade med lägre löner.

Arbetsgivares anställningspraktiker har därmed stor inverkan på löner. Tidsbegränsade anställningar i synnerhet innebär kortvariga anställningsrelationer som driver hög personalomsättningstakt. Det underminerar lokal facklig styrka och lokala lönesystem, och gör att de kollektivavtalade lägstralöners betydelse ökar.

Höga lägstralöner är viktiga för jämställda löner. Samtidigt gäller att om den grundläggande anknytningen till arbetet skulle förbättras i privat och offentlig tjänstesektor, som ofta är kvinnodominerad, skulle det i sig få stor effekt särskilt för kvinnors löner, och därmed för jämställda löner.

Jämställda löner handlar därmed i grunden om tre saker. För det första att kvinnor och män i likvärdig grad har möjlighet att arbeta heltid. Då behöver arbetsgivares anställningspraktiker förändras likväl som att mammor och pappor behöver dela omsorgsarbete likartat. För det andra att kvinnor och män i likvärdig grad har möjlighet till anställningstrygghet. Även här behöver arbetsgivares anställningspraktiker stå i fokus, och framför allt behöver de mest otrygga behovs- och timanställningarna avskaffas. För det tredje behöver yrken och arbetsuppgifter som utförs av en majoritet av kvinnor uppvärderas, och pengar fördelas mer rättvist. Här är LOs långsiktiga mål om att halvera löneskillnaden mellan arbetarkvinnors och -mäns löner mycket viktigt.

## VILLKOREN I FÖRÄLDRASKAP OCH HUSHÅLLSARBETE

En facklig grundval är att det ska vara möjligt att kombinera arbete och familj. Analysen av omsorgsarbete och föräldraskap har två utgångspunkter.

Den ena är att barn tar tid och att barn behöver närvarande föräldrar. Ett svar på det är föräldraförsäkringen, vars målsättning är ett delat ansvar för omsorgsarbetet. Idag fördelas tiden med barnen mycket olika mellan kvinnor och män, liksom mellan föräldrar med olika ekonomiska resurser och utbildningsresurser.

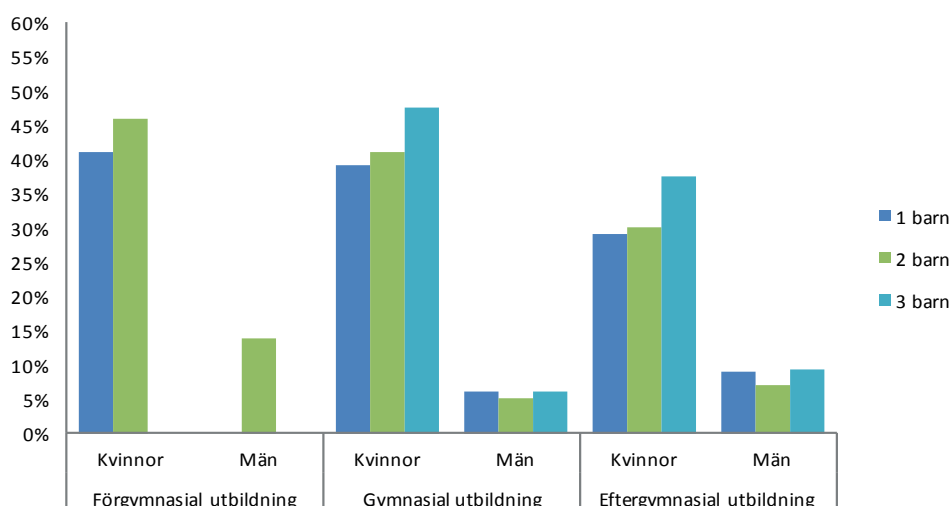
Den andra är att huvudansvaret för omsorgen har betydelse i ett maktperspektiv. I dagsläget kan situationen ge kvinnor social makt i hemmet men det sker på bekostnad av ekonomisk makt. För män ger den rådande situationen ekonomisk makt men begränsad social makt.

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

### Deltider och tidsbegränsade anställningar bland föräldrar

I avsnittet om villkoren i arbetslivet såg vi att det finns stora klass- och könsskillnader. Kvinnor i arbetaryrken har överlag den osäkraste anknytningen till arbetsmarknaden, med höga andelar deltid och tidsbegränsade anställningar. Det är vanligt att mammor arbetar deltid under långa perioder efter föräldraledigheten, inte minst om de får flera barn. Andelen mammor som arbetar heltid blir lägre med fler barn. Däremot stiger andelen heltidsarbetande pappor något med antalet barn. Det är mycket ovanligt att pappor, oavsett utbildningsbakgrund, arbetar deltid.

**Deltidsarbetande föräldrar.** Andel (%) av sysselsatta föräldrar med barn upp till 16 år.



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2016

Med ett klass- och könsperspektiv blir det möjligt att se att villkoren för deltidssarbetet skiljer sig åt mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Ifråga om deltidssarbete för omsorg om barn

har kvinnor i tjänstemannayrken ofta heltid i botten, vilket innebär att de kan gå ned i arbetstid när barnen är små. För kvinnor i arbetaryrken betingas inte deltiderna av föräldraskapet i sig, men kan bidra till och förstärka en traditionell uppdelning av omsorgsansvar mellan föräldrarna.

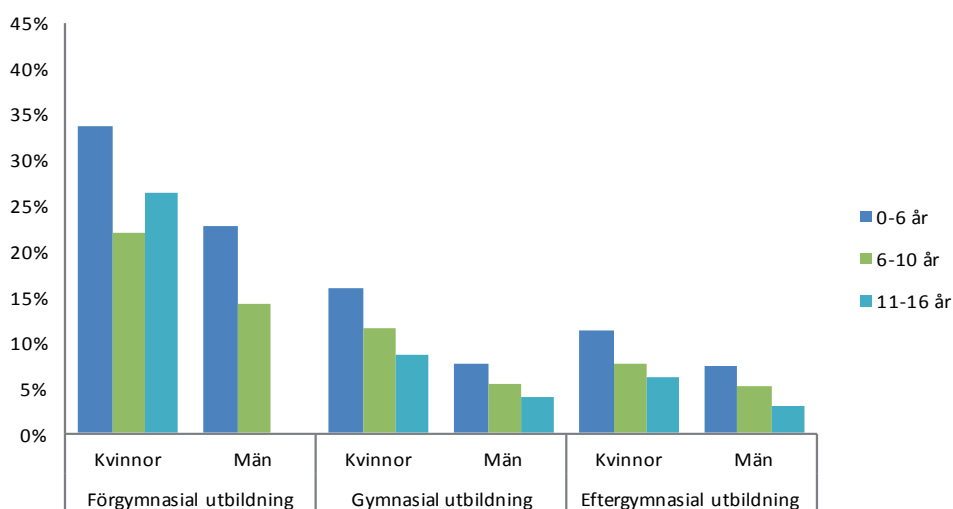
Diagrammet ovan visar att könsskillnaderna är större än klasskillnaderna. Få fäder arbetar deltid och det tycks inte direkt påverkas av antalet barn. Andelen mödrar som arbetar deltid stiger dock med andra och tredje barnet.

Utifrån just dessa data går det inte att säga något om föräldrarnas arbetstid innan de fick barn. Inte heller vet vi om föräldrarna arbetar deltid inom ramen för föräldraförsäkringen och möjligheten att gå ned i tid, eller om det beror på att deltidsanställning var enda alternativet. Där emot har vi en generell och god bild av deltids- och heltidsmonster utifrån klass och kön.

Den viktigaste poängen är att deltidsarbete på grund av omsorg om barn inte är ett begränsat inslag i mammors arbetsliv, utan att det pågår under långa perioder. Det får långtgående konsekvenser för kvinnors möjlighet att vara ekonomiska självförsörjande på ett sätt som även ger ett negativt avtryck på pensionen

Det ojämnt fördelade ansvaret för omsorg om barn och kvinnors deltidsarbete fördjupar skillnader i ekonomiskt handlingsutrymme mellan kvinnor och män. Till det bidrar även de otrygga anställningsformerna.

**Tidsbegränsat anställda föräldrar.** Andel (%) av sysselsatta föräldrar med barn upp till 16 år.



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2016

Tidigare har vi också visat att det finns en tydlig klass- och könsdimension i anställningstrygghet. Kvinnor i arbetaryrken är i betydligt högre utsträckning än andra tidsbegränsat anställda, inte sällan i olika former av tim- och behovsanställningar. Därför är det viktigt att studera också den aspekten av den grundläggande anknytningen till arbetslivet för föräldrar ur ett klass- och könsperspektiv.

Mödrar är i högre grad tidsbegränsat anställda än fäder. Däremot faller andelen ju äldre barnen är. Det kan sannolikt förstås i relation till att de tidsbegränsade anställningarna sjunker

med ålder; de är vanligare bland yngre än äldre anställda (LO, 2017). Inom alla grupper faller andelen tidsbegränsat anställda med barnets ålder.

Sammanfattningsvis gäller att mödrars och fäders anknytning till arbetslivet i form av arbetstider och anställningsformer skiljer sig åt på ett sätt som förstärker och fördjupar de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män på både kort och lång sikt.

## Föräldraförsäkringens syfte och övergripande om hur den används

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

Familjepolitiken har många positiva effekter. Jämförelser visar att den svenska utformningen av föräldraförsäkring, barnomsorg och särbeskattning har bidragit till att kvinnor från alla socioekonomiska grupper tar del i förvärvsarbete i högre grad än politiska modeller där skatteregler och familjepolitiska system upprätthåller en traditionell arbetsdelning mellan kvinnor och män.<sup>5</sup> Eftersom mödrar förväntas och tjänar på att ta del i förvärvsarbete snarare än att utföra ett obetalt omsorgsarbete under småbarnsåren är de ekonomiska effekterna på individnivå stora. Kvinnors möjlighet att vara ekonomiskt självförsörjande underbyggs. Den svenska familjepolitiska modellen har också positiva fördelningspolitiska effekter i form av lägre barnfattigdom och en förskola som kompenserar för sociala skillnader mellan barn. Den samhällsekonomiska vinsten av en familjepolitik inriktad på att både mödrar och fäder ska ta del i betalt arbete är att fler är med och betalar skatt.

Föräldraförsäringen är individuell. Av de 480 dagar som kan användas per barn tilldelas föräldrarna hälften var. Men föräldrar kan välja att överlåta alla dagar utom 90 till den andra föräldern.<sup>6</sup> Det är det många som gör. Framförallt för fäder över sina dagar till mödrar. Det får till konsekvens att mödrar är borta från sitt arbete mycket längre perioder än män när de blir föräldrar. Det försämrar i längden deras position på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

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

Få kvinnor väntar med att ta ut föräldrapenning till dess barnet är äldre utan använder sina flesta dagar under barnets första år. De flesta män förlägger sin föräldraledighet senare i barnets liv. Generellt är kvinnor hemma i längre sammanhållna perioder, medan det är vanligare att män tar fler och kortare perioder av föräldraledighet. Kvinnor i både arbetar- och tjänstemannagrupper sprider ut sina ersättningsdagar i högre grad än män för att kunna vara hemma längre. Men även hushållets inkomst spelar roll för hur många dagar som används. Kvinnor som ingår i hushåll med tillräckliga ekonomiska resurser kan sprida ut ersättningsdagar över

---

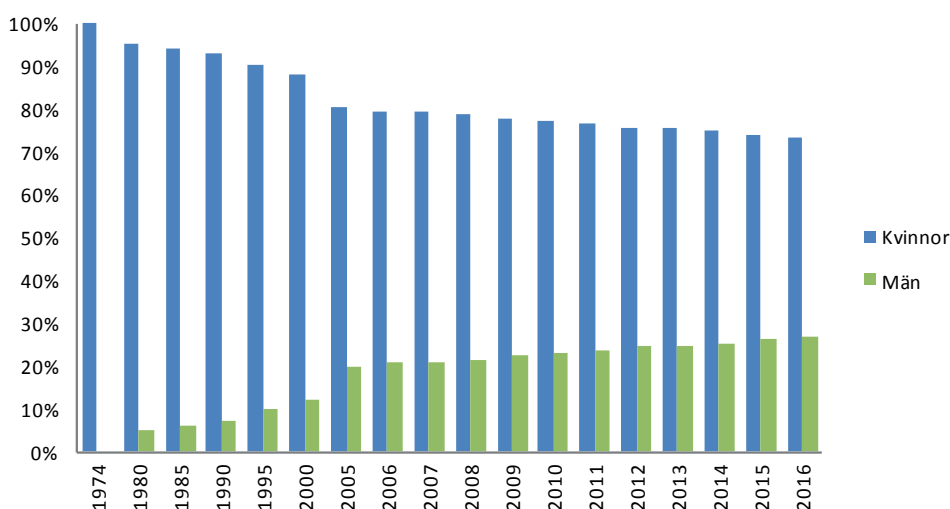
<sup>5</sup> Under 2000-talet har flera länder infört liknande förmåner (Duvander, Ferrarini & Johansson, 2015).

<sup>6</sup> Den senaste, tredje, reserverade månaden infördes 1 januari 2016. Den första reserverade månaden infördes 1995 och den andra 2002.

längre perioder, medan kvinnor i hushåll med begränsad ekonomi är använder fler ersättningsdagar per ledighetsperiod. Konsekvensen blir att möjligheten att spara dagar till senare i barnets liv blir en klassfråga (Duvander, Ferrarini & Johansson, 2015).

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

**Föräldrapenninguttag, 1974–2016.** Andel (%) av totalt antal dagar.



Källa: Försäkringskassan

Mäns andel av det totala antalet föräldrapenningdagar har successivt ökat sedan försäkringen infördes 1974. Redan från början hade föräldrarna rätt till hälften av de 180 dagar som föräldraförsäkringen omfattade. Då tog i princip inga fäder ut ersättning. Förra året, 2016, tog fäder ut drygt en fjärdedel (27 procent) av alla föräldrapenningdagar.

## Föräldrars socioekonomiska ställning påverkar uttaget av föräldrapenning

Föräldraförsäkringen används i olika utsträckning och på olika sätt av olika grupper. Senare tids forskning visar att förutom kön är utbildning och inkomstnivå viktiga faktorer som påverkar hur fördelningen föräldrapenning ser ut (Duvander, Ferrarini & Johansson, 2015). Föräldrars position på arbetsmarknaden är också relevant, men tycks kunna ge olika utfall för kvinnor och män. Dessutom påverkas den ena förälderns uttag av dagar även av den andra förälderns utbildningsnivå och inkomst.

Mönstren är komplexa men kan beskrivas så här: kvinnor är oavsett utbildningsnivå och inkomst alltid föräldralediga länge än män. Fäder med lång utbildning är hemma länge än fäder med endast grundskola. Fäder använder också fler ersättningsdagar om även modern har lång utbildning och om hennes inkomst är hög. Fäder med de lägsta respektive högsta inkomsterna har minst sannolikhet att dela jämställt på föräldrapenningdagarna. Par där båda föräldrarna har en lång utbildning och där kvinnan är väl etablerad på arbetsmarknaden delar mest jäm-

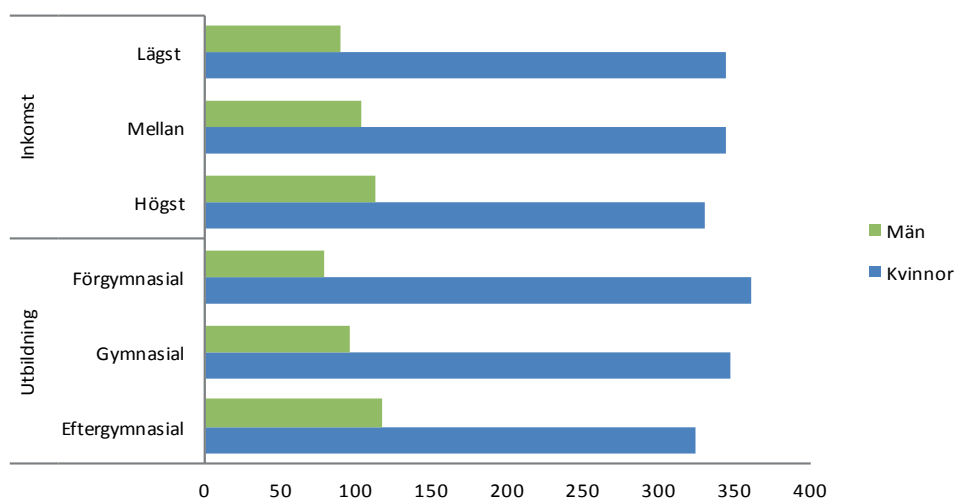
ställt (Försäkringskassan, 2011; Försäkringskassan, 2013). Det kan både bero på att jämställdhet i omsorgen om barnen är ett etablerat ideal och på att kvinnors incitament att gå tillbaka till arbete slår igenom.

Mödrar där pappan tagit ut en väsentlig del (mer än 20 procent) men inte en övervägande del (mer än 60 procent) har den bästa inkomstutvecklingen. Det omvända gäller för män, främst i gruppen med lång utbildning. Fäder som inte tar ut någon eller lite föräldrapenning har den bästa inkomstutvecklingen. Föräldrar som delar jämställt på föräldrapenningen har den minsta skillnaden i löneinkomster efter föräldraledigheten (Duvander, Ferrarini & Johansson, 2015).

För föräldrar med kort utbildning och låg inkomst skiljer sig uttagsmönstren tydligt åt mellan könen. Fäder utan eller med låg inkomst tar i högre grad än andra inte ut någon föräldrapenning alls. Utredningen för en modern föräldraförsäkring har tagit fram statistik som visat att bland män med låga inkomster är det ungefär en tredjedel som inte tar ut någon föräldrapenning alls. Låg inkomst bland kvinnor får inte den effekten, snarare tar kvinnor med låg inkomst och kort utbildning ut föräldrapenning under längre perioder än andra grupper.

Kort utbildningsbakgrund och låg inkomst kan ses som en avspeglning av föräldrarnas position på arbetsmarknaden. Män med svag anknytning till arbetsmarknaden tenderar att inte ta ut föräldrapenning. Mönstret bland kvinnor med svag anknytning till arbetsmarknaden tycks vara att låta föräldraförsäkringen utgöra försörjning under längre perioder än andra grupper, trots att ersättningen är låg. De ekonomiska konsekvenserna blir stora. Bland dessa kvinnor är inkomstutvecklingen generellt svag och de möter oftast en tydlig inkomstsänkning och försvagad arbetsmarknadsposition efter föräldraledigheten.

**Genomsnittligt antal uttagna föräldrapenningdagar när barn är 8 år.** Barn födda 2007. Föräldrar med olika inkomst<sup>7</sup> och utbildning.



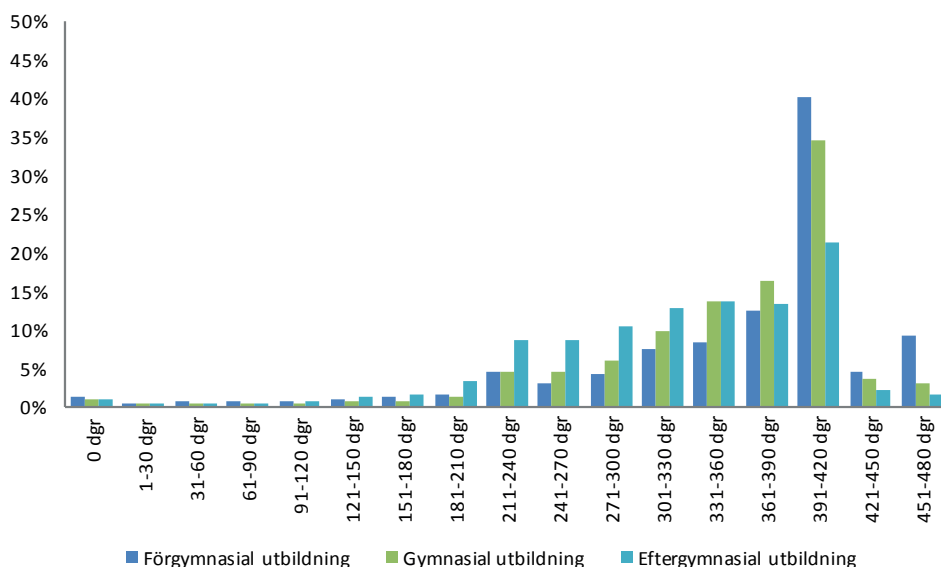
Källa: Försäkringskassan och Utredningen om en modern föräldraförsäkring

Bland kvinnor på alla utbildningsnivåer är det vanligast att använda sig av mellan 391 och 420 ersättningsdagar. Hur stor andel av respektive grupp som använder sig av så många dagar

<sup>7</sup> Inkomstnivåerna är beräknade utifrån kvantiler av pensionsgrundande årsinkomst 2006. Årsinkomstgrupp 1 omfattar inkomster mellan 1–97 388 kronor, grupp 2, mellan 97 389–323 156 kronor samt årsinkomstgrupp 3, som omfattar inkomster mellan 323 157–67 541 696 kronor.

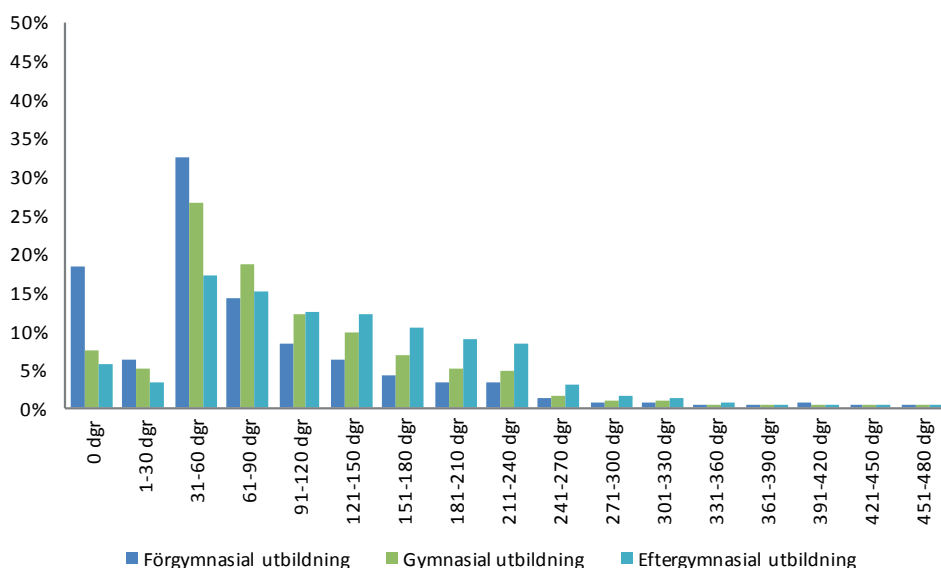
varierar dock. För kvinnor med högre utbildning är spridningen på hur många dagar man använder större än bland kvinnor med lägre utbildning. Bland dessa är uttaget tydligare koncentrerat kring ett uttag på 300 föräldrapenningdagar och uppåt. Det är vanligast att kvinnor med endast grundskoleutbildning tar hela föräldraförsäkringen.

**Kvinnors genomsnittligt uttagna föräldrapenningdagar år 2015. Barn födda år 2007. Utbildningsnivå år 2006.**



Källa: Försäkringskassan och Utredningen om en modern föräldraförsäkring

**Mäns genomsnittligt uttagna föräldrapenningdagar år 2015. Barn födda år 2007. Utbildningsnivå år 2006.**



Källa: Försäkringskassan och Utredningen om en modern föräldraförsäkring

Bland män på alla utbildningsnivåer är det vanligast att använda mellan 31 och 60 föräldrapenningdagar. Det näst vanligaste bland grundskoleutbildade män är att inte använda någon



föräldrapenning alls. Majoriteten av de gymnasieutbildade männen använder mellan 31 och 120 dagar. Eftergymnasialt utbildade män har en större spridning i användningen av dagar, nästan hälften använder fler än 120 föräldrapenningdagar.

## Yrkesområden och uttag av föräldrapenning

Föräldrars användning av föräldrapenning påverkas som vi sett av såväl kön som socioekonomisk ställning. En annan faktor som påverkar hur män och kvinnor är föräldralediga är yrkesområde och arbetsplats.<sup>8</sup>

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

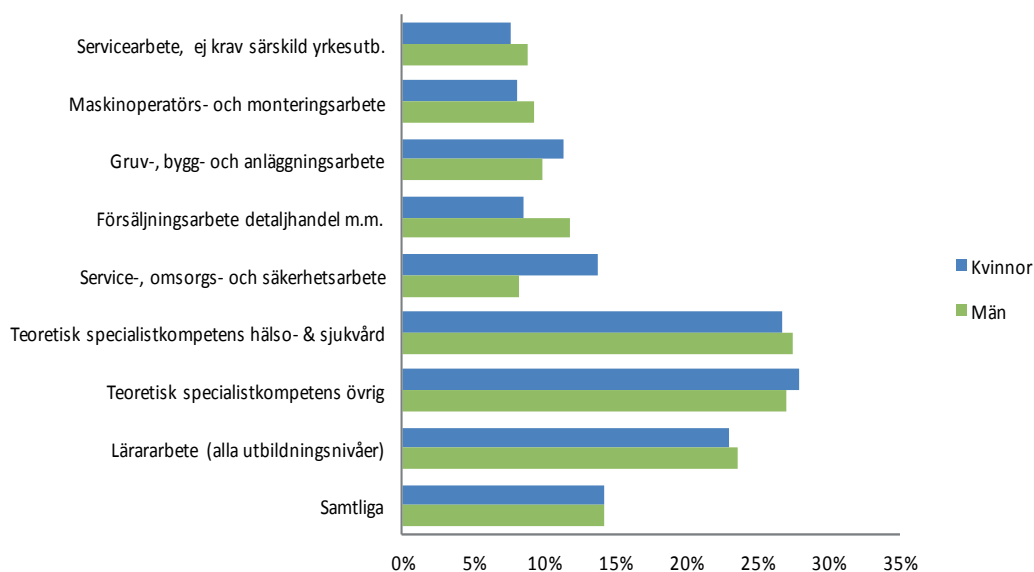
Arbetsorganisationer inom kvinnodominerade yrkesområden (framförallt arbetaryrken) tycks ofta vara kalibrerade för att kunna hantera föräldraledigheter och efterföljande deltider. Arbetsgivaren förutsätter att kvinnor ska vara föräldralediga när de får barn. Men snarare än att skapa familjevänliga arbetsorganisationer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

En jämn fördelning av föräldrapenningen anses vara när föräldrar delar 40/60 på ersättningsdagarna. Drygt 14 procent av föräldrar av både könen har delat lika på föräldrapenningen när barnet har fyllt två år. Det är vanligare att föräldrar inom yrkesområden som kräver högskoleutbildning delar lika, medan föräldrar inom arbetaryrken i lägre grad än genomsnittet delar likvärdigt på föräldrapenningen. När kvinnor och män inom arbetaryrken jämförs, visar det sig att männen inom flera av yrkesområdena i högre grad har delat föräldrapenningen lika än kvinnorna.

---

<sup>8</sup> I detta avsnitt presenteras föräldrars användning av föräldrapenning inom ett urval yrkesgrupper. Urvalet är gjort för att fånga in ett antal yrkesområden som sysselsätter akademiker och tjänstemän och ett antal andra som speglar typiska kvinno- och mansdominerade arbetarområden, och ger inte en komplett bild av arbetsmarknaden.

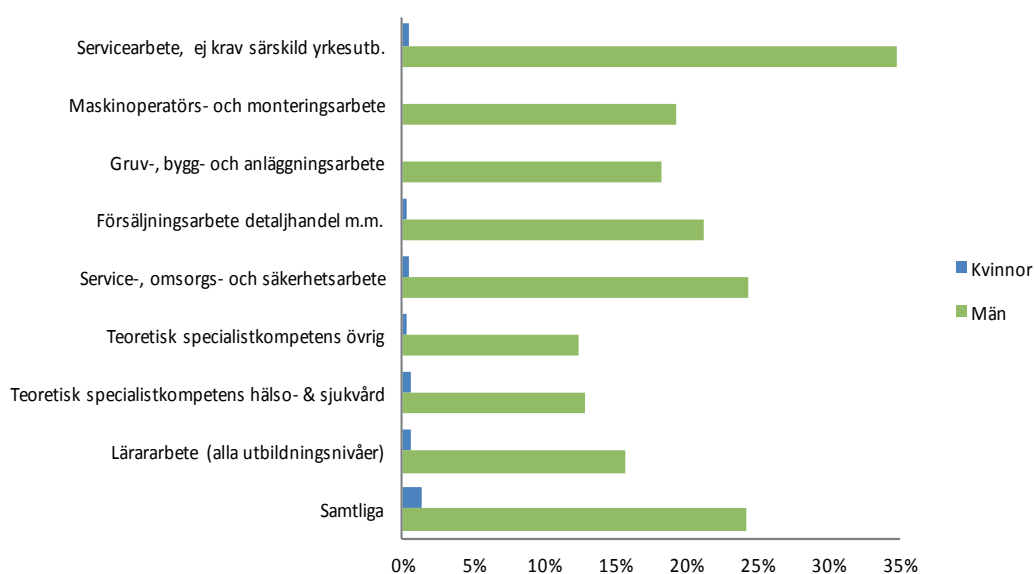
**Föräldrar som delat lika (40/60) på föräldrapenningdagarna när barnet fyllt 2 år. Andel (%).  
Barn födda 2013. Urval yrkesgrupper SSYK1996, nivå 2.**



Källa: Försäkringskassan

Ungefär en fjärdedel av alla män har tagit ut färre än fem dagar vid barnets tvåårsdag, jämfört med en dryg procent av kvinnorna. Det finns inga större skillnader bland kvinnors uttag i de grupper som redovisas här. Bland männen finns skillnader mellan tjänstemanna- och arbetaryrkena, där andelen män som tagit ut färre än fem dagar är fler bland arbetare. Särskilt utmärker sig män inom service- och omsorgssektorn, liksom män i serviceyrken utan krav på yrkesutbildning. Likande mönster finns emellertid även bland män i ledningsarbete.

**Föräldrar som använt färre än 5 föräldrapenningdagar när barnet fyllt två år. Andel (%).  
Barn födda 2013. Urval yrkesgrupper SSYK1996, nivå 2.**



Källa: Försäkringskassan

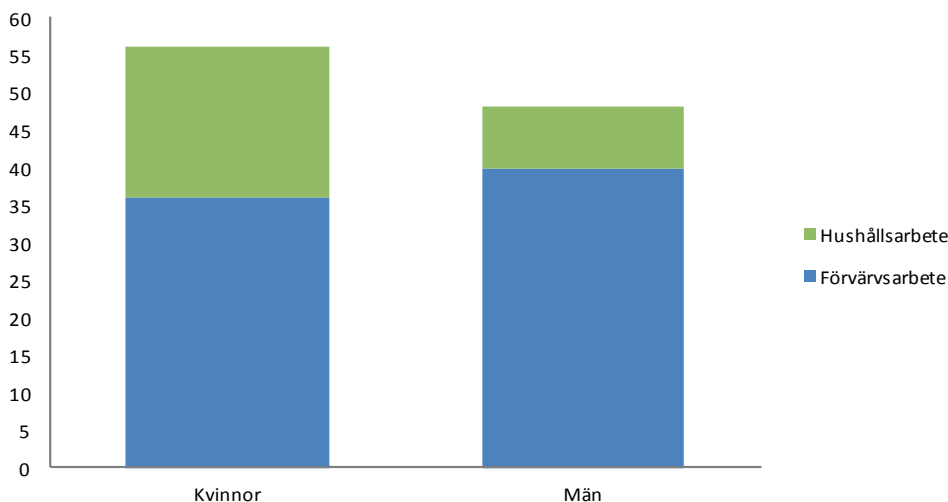
## Hur föräldrar fördelar hushålls- och omsorgsarbete och vems jobb som prioriteras

När sammanboende och gifta får sitt första barn fördelas hushålls- och omsorgsarbete mer ojämnt mellan dem jämfört med innan.<sup>9</sup> Den skeva fördelningen av föräldraledighet mellan könen i kombination med skilda arbetsmarknadsvillkor för kvinnor och män inom arbetar- och tjänstemannayrken bidrar till att cementera och befästa en traditionell könsarbetsdelning i hemmen. Det kan i sin tur skapa hinder för kvinnor och män att ägna sig åt förvärvsarbete på lika villkor.

När kvinnor som är sammanboende/gifta får barn ökar deras genomsnittliga veckoarbetstid i hushållsarbete<sup>10</sup> med 9 timmar jämfört med när de var ensamstående. För män i samma situation är ökningen mindre än en timme i veckan. Den genomsnittliga tiden i hushållsarbete för kvinnor med hemmavarande barn under 16 år är ca 20 timmar i veckan, jämfört med 8 timmar för män i motsvarande situation (Boye & Evertsson, 2014).

### Genomsnittlig arbetstid och tid för hushållsarbete. Timmar per vecka.

Sammanboende och gifta förvärvsarbetande 20–60 år, med barn upp till 16 år.



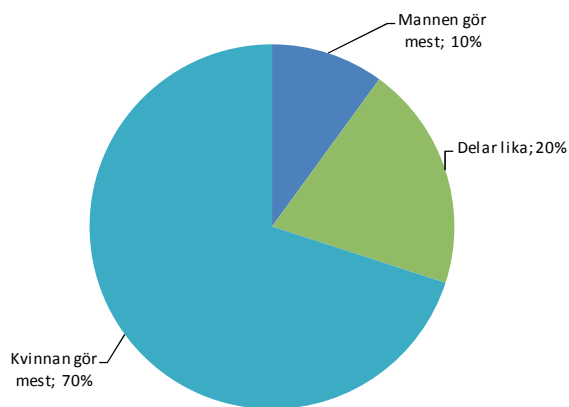
Källa: Tidsanvändningsundersökningen 2010 (Boye & Evertsson, 2014).

Det är inte särskilt vanligt att sammanboende par med barn delar lika på hushållsarbetet. Tidsanvändningsundersökningen visar att i 70 procent av fallen gör kvinnan det mesta arbetet och i endast 20 procent av fallen delar paren lika. Män har huvudansvar för hushållsarbetet i tio procent av paren.

<sup>9</sup> Forskningen har framförallt inriktat sig på heterosexuella familjebildningar.

<sup>10</sup> Som hushållsarbete räknas här den typ av arbete som måste utföras kontinuerligt varje dag eller vecka: städning, tvätt, handla och laga mat m.m.

## Fördelning av hushållsarbete bland par. Andel (%).

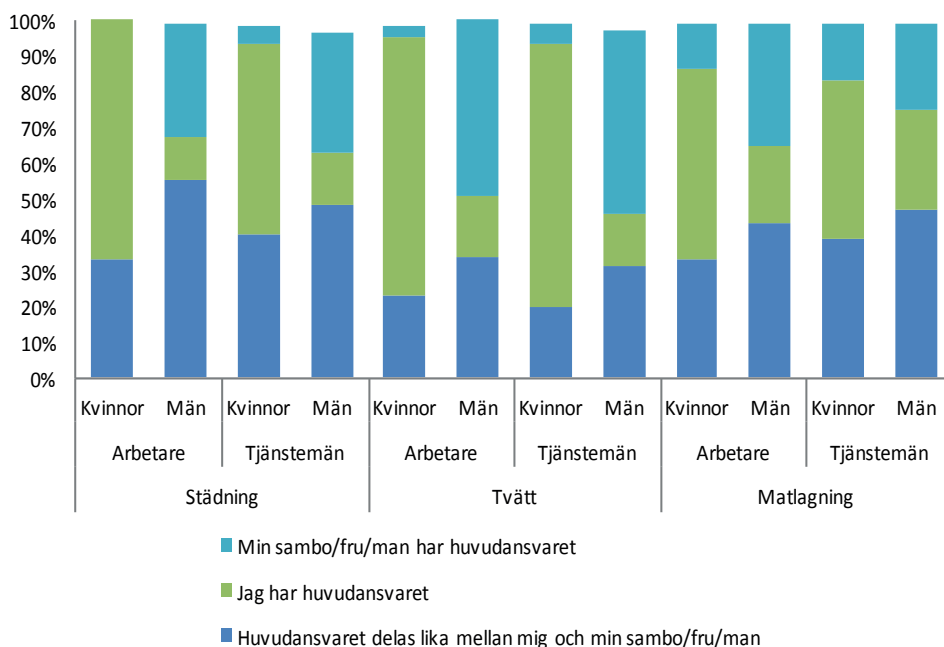


Källa: Tidsansvändningundersökningen 2010 (Boye & Evertsson, 2014).

LO har frågat föräldrar i arbetar- och tjänstemannayrken hur de fördelar ansvaret för att planera och utföra hushållsarbete mellan sig.<sup>11</sup> Vi har skilt på uppgifterna planera och utföra eftersom forskning visar att planering av hushållsarbete och omsorg utgör en stor del av kvinnors ansvarsområden och kan skilja sig från vem som utför själva arbetet. I undersökningen ställs frågor dels om sysslor som utförs dagligen eller veckovis (städning, tvätt, laga mat) och dels om sysslor som ofta utförs mer sällan (underhåll och hushållsekonomi).

### Huvudansvar för att planera hushållssysslor som utförs dagligen eller veckovis.

Föräldrar med barn 1–12 år.



Källa: LO/Sifo, 2017

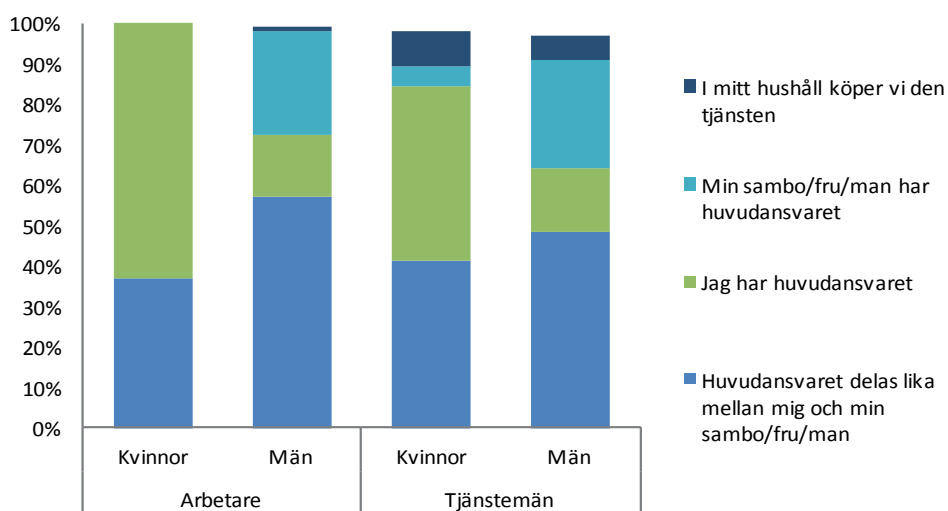
<sup>11</sup> I bilagan om statistiken i Sverige jämställdhetsbarometer 2017 finns den undersökning som Sifo gjort på uppdrag av LO närmare beskriven.

Kvinnor i både arbetar- och tjänstemannayrken svarar i avsevärt högre grad än män att de har huvudansvaret för att planera städning, tvätt och matlagning. Det finns även en signifikant (klass-)skillnad där kvinnor i arbetaryrken i något högre grad än kvinnor i tjänstemannayrken svarar att de har huvudansvaret för att planera städning. Av de här tre hushållssysslorna tycks planering av städning och tvätt mest ojämnt fördelat mellan kvinnor och män, medan matlagning är mer jämställt.

Undersökningen visar att en relativt stor andel av föräldrarna uppger att de delar lika på ansvaret att planera hushållssysslor. Kvinnor och män har olika uppfattning om hur ansvaret är fördelat. Män anser inom både arbetar- och tjänstemannayrken i högre grad än kvinnor att de delar ansvaret för att planera städning och tvätt med sin partner. Vad gäller matlagning är skillnaden i uppfattning om delat ansvar endast signifikant för kvinnor och män i tjänstemannayrken.

För de sysslor som utförs mer sällan, underhåll och hushållsekonomi, är ansvaret omvänt. Precis som i tidigare forskning uppger män i mycket högre grad än kvinnor att de har huvudansvar för att planera underhållsarbete. Kvinnor inom både arbetar- och tjänstemannayrken anser i högre grad än män att de delar ansvaret för att planera underhållsarbete med sin partner. Vad gäller uppgiften att planera hushållsekonomin anser kvinnor i arbetaryrken i lägst utsträckning och män i tjänstemannayrken i högst utsträckning att de har huvudansvaret.

#### Huvudansvar för att utföra städning. Föräldrar med barn 1–12 år.

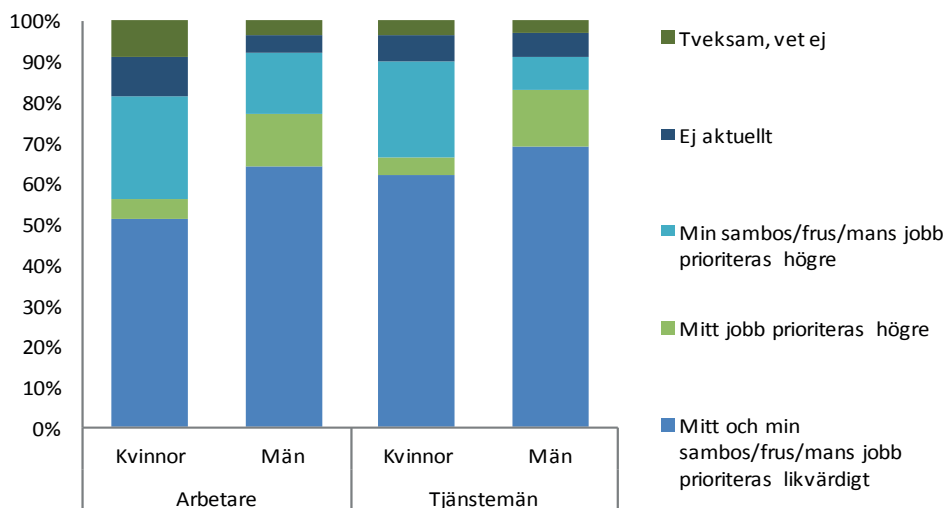


Källa: LO/Sifo, 2017

Ansvar för att utföra hushållsarbete är lite mer jämställt fördelat än ansvaret för att planera det, i synnerhet bland tjänstemännen. Bland kvinnor i arbetaryrken svarar 67 procent att de har ansvar för att planera städningen och 63 procent att de även har ansvar för att utföra städningen. Motsvarande svar från kvinnor i tjänstemannayrken är att 53 procent har huvudansvar för att planera städningen och 43 procent för att utföra städningen. Även av männens svar framgår att män tar marginellt större huvudansvar för att utföra städningen än för att planera den. En annan förklaring till att kvinnor i tjänstemannayrken i mindre utsträckning utför städningen än planerar den är att tjänstemän delvis köper städtjänster: det har 9 procent av kvinnorna i tjänstemannayrken och 6 procent av männen svarat att de gör. Bland arbetarna är det knappt någon som svarar att de köper tjänsten (1 procent av arbetarmännen).

LO har även frågat vems jobb som oftast prioriteras när planering och utförande av hem- och hushållsarbete fördelas. Det vanligaste för alla grupper är svaret att bådars jobb prioriteras likvärdigt. I övrigt är det en övervikt till att mäns yrken värderas högre och kvinnors lägre. I synnerhet kvinnorna uppfattar det så. Det finns en klasskillnad där kvinnor i arbetaryrken i minst utsträckning svarar att deras jobb prioriteras likvärdigt som deras partners. Samtidigt anser män i arbetaryrken att deras partners jobb i något högre utsträckning prioriteras högre än deras eget jobb, när planering och utförande av hem- och hushållsarbete fördelas.

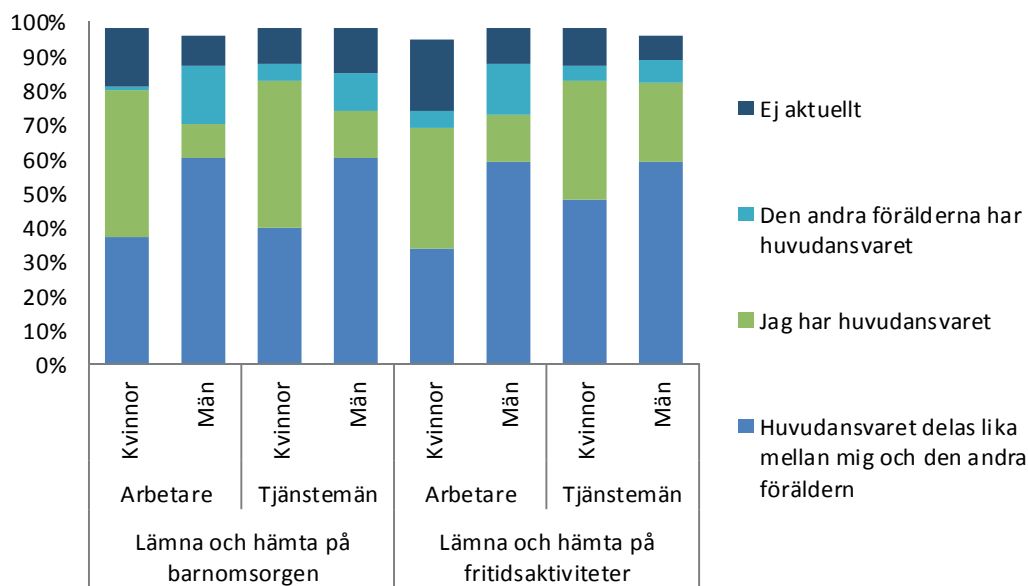
**Vems jobb prioriteras oftast när du och din sambo/fru/man fördelar planering och utförande av hem- och hushållsarbete? Föräldrar med barn 1–12 år.**



Källa: LO/Sifo, 2017

Frågor om hur föräldrar i arbetar- och tjänstemannayrken fördelar ansvaret för omsorgsarbete om sina barn, som att hämta och lämna på barnomsorg och fritidsaktiviteter, mellan sig har också ställts. Vi har skilt på uppgifterna planera och utföra eftersom forskning visar att planering av omsorg utgör en stor del av kvinnors ansvarsområden och kan skilja sig från vem som utför omsorgen.

## Huvudansvar för att planera lämning och hämtning på barnomsorg och fritidsaktiviteter. Föräldrar med barn 1–12 år.



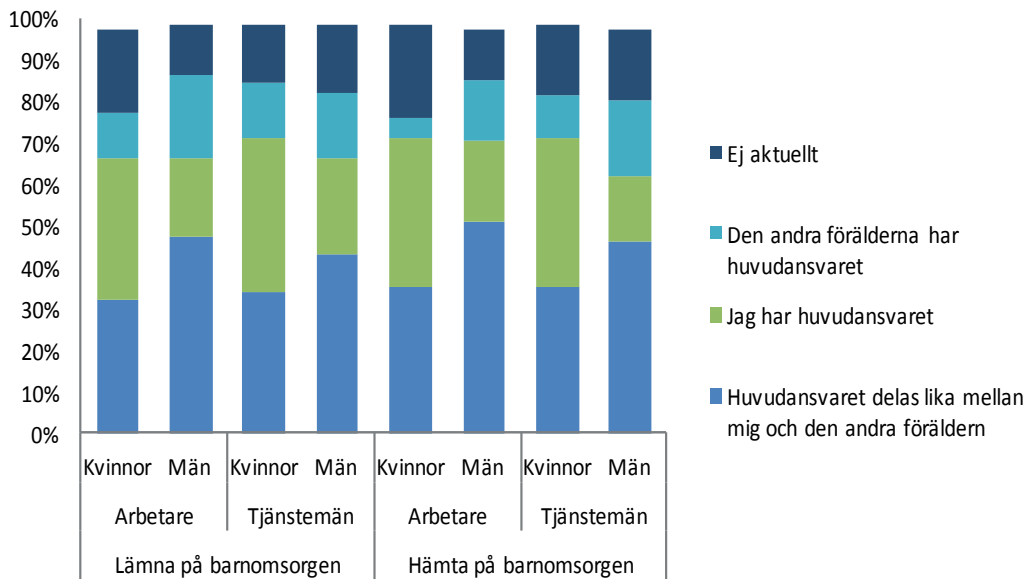
NOT: Anledningen till att staplarna inte riktigt summerar till 100 % beror på att några intervjuade har angett att huvudansvaret delas lika med en annan person i hushållet alternativt att en annan person har huvudansvaret.

Källa: LO/Sifo, 2017

Det finns ingen stor klasskillnad i fråga om fördelning av ansvaret för att planera lämning och hämtning på barnomsorg och fritidsaktiviteter. Däremot finns det stora könsskillnader både i hur ansvaret fördelas och hur män och kvinnor uppfattar att ansvaret fördelas. För kvinnor i arbetaryrken är det vanligaste svaret att de har huvudansvar för hämtning och lämning både på barnomsorg och fritidsaktiviteterna. För kvinnor i tjänstemannayrken är det vanligaste svaret att de har huvudansvar för att planera hämtning och lämning på barnomsorg men att hämtning och lämning på fritidsaktiviteter delas lika med den andra föräldern. För kvinnor är det dock över lag nästan lika vanligt att de svarar att föräldrarna delar lika på ansvaret. Bland männen däremot är det klart vanligaste svaret att huvudansvaret delas lika mellan föräldrarna.

Precis som i tidigare studier framgår även här att huvudansvaret för att lämna och hämta på fritidsaktiviteter är lite mer jämställt fördelat än ansvaret för att lämna och hämta på barnomsorg.

### Huvudansvar för att utföra lämning och hämtning på barnomsorg. Föräldrar med barn 1–12 år.

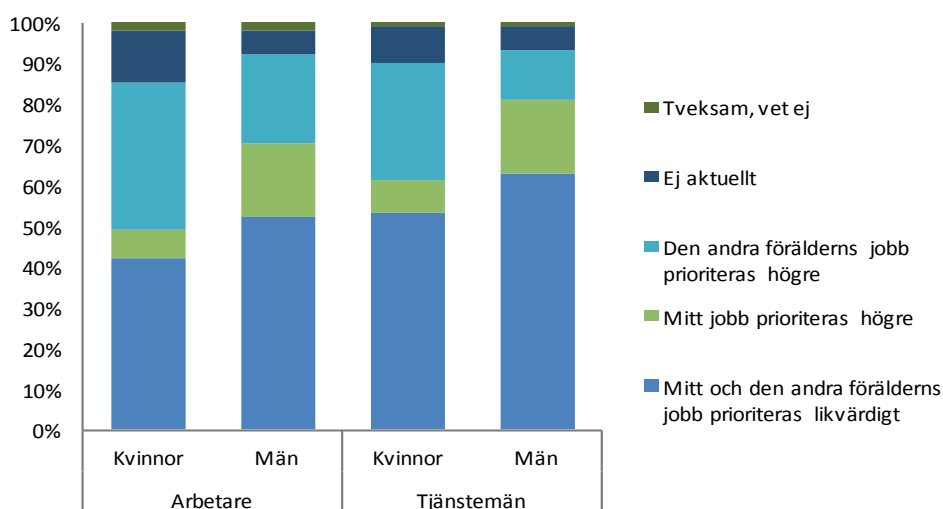


NOT: Anledningen till att staplarna inte riktigt summerar till 100 % beror på att några intervjuade har angett att huvudansvaret delas lika med en annan person i hushållet alternativt att en annan person har huvudansvaret.

Källa: LO/Sifo, 2017

I svaren på frågan om vem som utför lämning och hämtning på barnsomsorg syns ett liknande mönster som i ansvaret för att planera respektive utföra hushållsarbete (jämför resonemang på s. 37). Ansvar för att utföra lämning och hämtning är lite mer jämställt än ansvaret för att planera.

### Vems jobb prioriteras oftast när du och den andra föräldern fördelar planering och utförande av omsorg av ert yngsta barn? Föräldrar med barn 1–12 år.



Källa: LO/Sifo, 2017



På frågan om vems jobb som oftast prioriteras när planering och utförande av omsorgsarbete fördelas är det vanligaste svaret för alla grupper att båda föräldrarnas jobb prioriteras likvärdigt. I övrigt är det en övervikt till att mäns yrken värderas högre och kvinnors lägre, vilket bland annat syns i diagrammet ovan genom att kvinnor i låg grad uppger att deras jobb prioriteras högre vid planering och utförande av omsorg om det yngsta barnet. Det finns en klasskillnad där kvinnor i arbetaryrken i minst utsträckning svarar att deras jobb prioriteras likvärdigt som den andra förälderns samtidigt som de oftare än andra svarar att den andra förälderns jobb prioriteras högre. Män i arbetaryrken däremot anser att den andra förälderns jobb i något högre utsträckning prioriteras högre än deras eget jobb.

## Slutsatser villkor i föräldraskap och hushållsarbete

Villkoren för föräldraledighet och det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet skiljer sig åt mellan kvinnor och män inom arbetar- och tjänstemannagrupper. Kvinnors huvudansvar, oavsett klassbakgrund, för omsorgen om barn och hushållsarbete vilar fortsatt tungt. Långa föräldraledigheter kombineras med ett fortsatt ansvar för planering och utförande av obetalt arbete i hemmet även när de går tillbaka i arbete. Fortsatt stora grupper av män tar ut kort eller ingen föräldrapenning.

För framförallt arbetarkvinnor samspelar osäkra och fragmentiserade villkor i arbetslivet med det utpräglade ansvar de har för att bära det vardagliga omsorgsarbetet på ett sätt som försvagar positionen på arbetsmarknaden. För arbetarkvinnor uppstår inte deltidarbete och osäkra anställningar i samband med att de blir föräldrar utan är ofta en ingångsvariabel i arbetslivet. Däremot kan utbredningen av deltider och tidsbegränsade anställningar inom de kvinnodominerade yrkena förstärka och cementera en könstraditionell uppdelning av omsorgsarbetet.

Det finns en klass- och könspräglad växelverkan mellan villkoren i arbetslivet och fördelningen av omsorgs- och hushållsarbete som förstärker de skillnader som finns. Även om stora grupper föräldrar upplever att deras och deras partners arbeten prioriteras lika högt finns ett tydligt mönster av att mäns arbeten prioriteras högre. Arbetarkvinnor erfar i högst utsträckning att deras arbete sätts på undantag när det obetalda arbetet i hemmet ska utföras. I vissa fall framstår arbetarkvinnors villkor för att kombinera arbete och familjeansvar närmast som paradoxala. Den grupp som har det mest styrda arbetet, de mest oregelbundna arbetstiderna och som har minst inflytande över hur, när och var de arbetar är också den grupp som hämtar och lämnar på förskola och skola, som ansvarar för att planera och utföra vardagens hushållsarbete. Det är ett livspussel i motvalls.

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

För att fortsatt vara en del i den svenska familjepolitiken som gynnar jämställdhet och jämlikhet måste föräldraförsäkringen främja möjligheter för kvinnor, framförallt inom arbetaryrken, att försörja sig på samma villkor som män. Men det innebär också att män tar en större del av det obetalda omsorgs- och hemarbetet.

## VILLKOREN FÖR ATT KOMBINERA ARBETE OCH FAMILJ

En facklig grundval är att det ska vara möjligt att kombinera arbete och omsorgsansvar. Möjligheten att förvärvsarbeta på lika villkor är en grundläggande del i en jämställd ekonomisk maktfördelning.

Barnomsorgens betydelse både för barns utveckling och för föräldrars möjlighet att kombinera förvärvsarbete med omsorgsansvar har uppmärksammats i Sverige under lång tid. I det här avsnittet gör vi en fördjupad analys av hur väl barnomsorgen i Sverige fyller sitt uppdrag för kvinnor respektive män och arbetare respektive tjänstemän.

Först på senare år har uppmärksamheten även riktats mot äldreomsorgens betydelse för att medelålders barn till äldre ska kunna kombinera anhörigomsorg med förvärvsarbete (Ullmanen, 2015; Szebehely, 2014). Välutbyggd äldreomsorg av hög kvalitet som är överkomlig i pris är, precis som barnomsorgen, en del av samhällets sociala infrastruktur som gör det möjligt att kombinera förvärvsarbete med omsorg om hjälpbehövande anhöriga. Detta gäller för alla grupper men är extra tydligt för arbetarkvinnor.

### Barnomsorgens betydelse och öppettider

Barnomsorgen i Sverige har ett dubbelt uppdrag – den ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen en trygg omsorg. Barn som har fyllt ett år har rätt till barnomsorg när deras föräldrar förvärvsarbetar eller studerar eller om barnet har eget behov.<sup>12</sup> Det finns inget lagkrav på att barnomsorg ska erbjudas under kvällar, nätter, veckoslut eller i samband med större helger. Kommunerna ska emellertid, enligt skollagen, sträva efter att erbjuda barnomsorg på obekväma tider i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrars arbete och familjens situation i övrigt.

De former av barnomsorg som finns är förskola, fritidshem och pedagogisk omsorg. År 2015 gick närmare 495 000 barn i förskola, 462 000 elever i fritidshem och 13 700 barn i pedagogisk omsorg (ett samlingsnamn för det som tidigare har kallats dagbarnvårdare, familjedaghem och har utökats till fler lösningar för att ta hand om barn).

Av barn i åldern 1 till 5 år är 83 procent inskrivna i förskola. Högst andel barn i förskola finns bland 4 till 5-åringar, där 94 procent är inskrivna. Hösten det år barnet fyller 6 år erbjuds barnet plats i förskoleklass och fritidshem. Bland 6 till 9-åringar är 84 procent inskrivna på fritidshem. Av de lite äldre skolbarnen, 10 till 12 år, är 21 procent inskrivna på fritidshem. För de äldre skolbarnen får kommunerna erbjuda öppen fritidsverksamhet istället för fritidshem.<sup>13</sup>

---

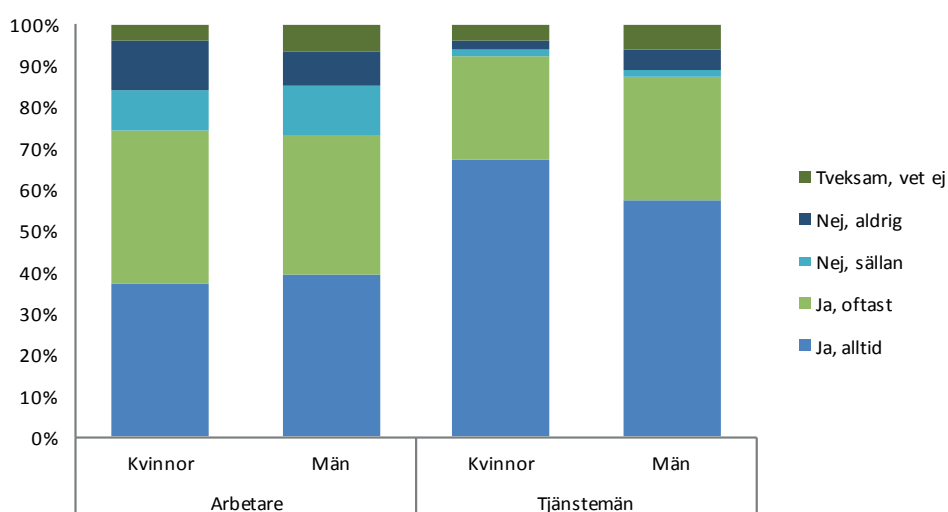
<sup>12</sup> Barn till föräldrar som är föräldralediga eller arbetslösa ska, enligt Skollagen, erbjudas förskola under minst tre timmar per dag eller 15 timmar i veckan. Från tre års ålder har barn rätt till allmän förskola vilket innebär Barn ska från och med höstterminen det år barnet fyller tre år erbjudas förskola under minst 525 timmar om året.

<sup>13</sup> Se Skolverkets hemsida samt PM 2016-04-12 Barn och personal i förskola hösten 2015 och PM 2016-04-07 Elever och personal i fritidshem hösten 2015

Antalet kommuner som erbjuder barnomsorg utanför kontorstid har ökat under de senaste åren.<sup>14</sup> År 2015 erbjöd 204 av Sveriges 290 kommuner sådan barnomsorg, jämför med 118 kommuner år 2010. Även antalet barn i barnomsorg utanför kontorstid har ökat, år 2015 var 5 500 barn i åldrarna 1 till 12 inskrivna, jämfört med 4 000 barn år 2010. (SKL)

För majoriteten av föräldrarna i LO/Sifos undersökning fungerar den offentligt finansierade barnomsorgen oftast som den är tänkt.<sup>15</sup> Barnomsorg finns tillgänglig och är alltid eller oftast öppen när föräldrarna är på jobbet. Så såg det inte ut i Sverige innan barnomsorgen byggdes ut på 1970- och 1980-talen. Internationellt är detta ovanligt.<sup>16</sup>

#### Är barnomsorgen öppen när du arbetar? Föräldrar med barn 1–12 år i barnomsorg.



Källa: LO/Sifo, 2017

Även om majoriteten av föräldrarna har tillgång till barnomsorg när de jobbar så finns det tydliga klassmönster när det gäller detta. Det är framför allt kvinnor och män i arbetaryrken som svarar att barnomsorgen inte är öppen när de arbetar. Av arbetarkvinnorna och arbetarmännen svarar 22 respektive 20 procent att barnomsorgen sällan eller aldrig är öppen när de arbetar. Det är också betydligt färre i arbetaryrken än i tjänstemannaryrken som svarar att barnomsorgen alltid är öppen när de arbetar.

Att upprätthålla och utveckla en barnomsorg med hög kvalitet som är öppen när föräldrarna förvärvsarbetar är ett politiskt val. I Sverige har utbyggnaden av offentligt finansierad barnomsorg haft brett stöd eftersom den möter både tjänstemäns och arbetares behov samtidigt. Det har varit viktigt att barnomsorgen är av så hög kvalitet att även de som har råd att välja något annat ändå väljer den offentligt finansierade barnomsorgen, samtidigt som den ska vara så billig att alla föräldrar har råd att välja den. Det är grunden för en barnomsorg av hög kvalitet där såväl arbetsklassens som medelklassens barn får en bra start.

<sup>14</sup> Med det avses vanligtvis helger samt vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00.

<sup>15</sup> Se närmare om LOs Sifo-undersökning i bilagan om statistik i årets jämställdhetsbarometer.

<sup>16</sup> Se historieskrivning i SOU 2014:28 *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*

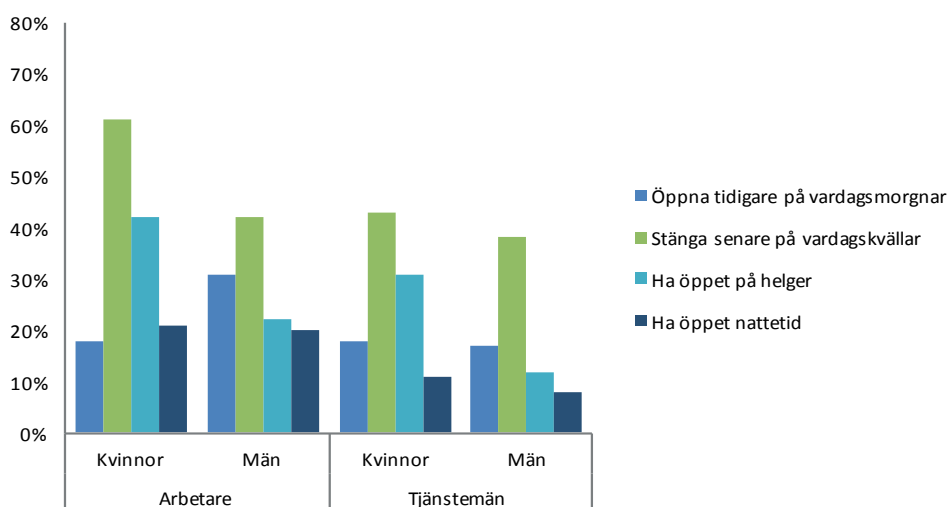
De här skillnaderna har att göra med att arbetaryrken i mycket högre grad än tjänstemannayrken har schemalagd arbetstid på kvällar, helger och nätter, det vill säga tider då det inte finns ett krav på kommunerna att erbjuda barnomsorg. Det är alltså betydligt fler arbetare än tjänstemän som har behov av barnomsorg på obekväm arbetstid.

### Vilka öppettider barnomsorgen skulle behöva ha

De föräldrar som svarat att de jobbar när barnomsorgen är stängd har fått svara på vilka öppettider barnomsorgen skulle behöva ha för att alltid vara öppen när föräldrarna jobbar.

#### Vilka öppettider skulle barnomsorgen behöva ha för att alltid ha öppet när du är på jobbet?

Föräldrar till barn 1–12 år som svarat att barnomsorgen inte alltid är öppen när de jobbar. Flera svarsalternativ har kunnat anges.



Källa: LO/Sifo, 2017

I första hand pekar föräldrarna i vår LO-/Sifo-undersökning på att de behöver barnomsorg på kvällar och helger, därefter tidiga morgnar och natt. Det finns vissa skillnader mellan arbetare och tjänstemän, till exempel att det genom diagrammet ovan framkommer att kvinnor i arbetaryrken har relativt störst behov av barnomsorg på helger.

Föräldrarnas svar är rimliga med tanke på den beskrivning av skillnader i arbetstidens förläggning och möjlighet att påverka arbetstiden för arbetare och tjänstemän som vi har gjort tidigare utifrån arbetsmiljöstatistik från SCB. Över 70 procent av tjänstemännen arbetar dagtid på vardagar. Av arbetarkvinnorna uppger endast 33 procent detsamma, och motsvarande bland arbetarmän är 53 procent. För arbetare är både skiftarbete och schema med varierade arbetstider vanligt. På de direkta frågorna om kvälls-, helg- och nattarbete förekommer, visar svaren från arbetarkvinnorna att det framför allt är helgarbete följt av kvällsarbete som är vanligt. För arbetarmän är detta lite mindre vanligt i jämförelse, men helg- och kvällsarbete är lika vanligt förekommande (se vidare i avsnittet *Arbetstidens förläggning och inflytande över densamma*).

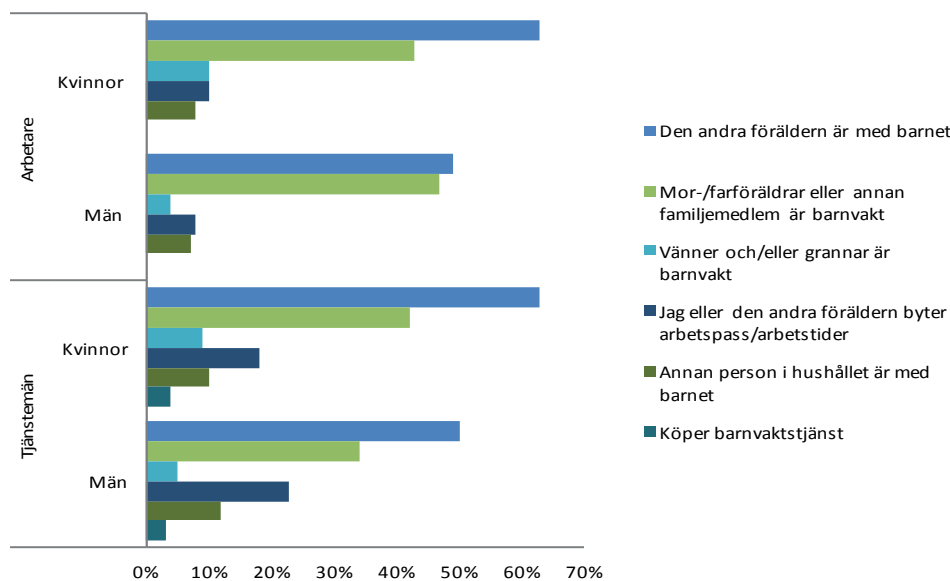
## Vem tar hand om barnen när barnomsorgen är stängd?

Vad gör föräldrarna när barnomsorgen är stängd och de ska vara på jobbet? Ja, det blir ett pussel liknande det som föräldrar, framför allt mammor, ägnade sig åt innan barnomsorgen var utbyggd.

Vår undersökning visar att det vanligaste för alla föräldrar är att den andra föräldern tar hand om barnet. Det är även vanligt med andra omsorgsgivare inom släkten.

### När inte barnomsorgen är öppen när du är på jobbet, hur löser du barnomsorgen då?

Föräldrar till barn 1–12 år som svarat att barnomsorgen inte alltid är öppen när de jobbar. Flera svarsalternativ har kunnat anges.



Källa: LO/Sifo, 2017

Vad gäller de yngre barnen (1–6 år) är det framför allt den ena föräldern som är med barnet när barnomsorgen är stängd och den andra föräldern jobbar. Bland de äldre barnen (7–12 år) är det en relativt mindre skillnad mellan att vara med sina mor- eller farföräldrar eller annan familjemedlem och den ena föräldern när barnomsorgen är stängd.

Att det finns flera personer som barn har omsorgsrelationer med är i grunden bra. Den viktiga frågan är om detta är en frivillig lösning eller något som föräldrar tvingas till i brist på fungerande barnomsorg när de jobbar (Eldén, 2016).

Problemet blir extra påtagligt för ensamstående föräldrar som varken kan lita på en partner för försörjning eller för hjälp med omsorgen om barnet. Urvalet i vår undersökning är för litet för att kunna titta på ensamstående föräldrar för sig, men det finns en del annan forskning. En studie av ensamstående mammor som arbetar obekväma arbetstider i vården visar att många blir beroende av sina egna mammor, vilket inte alltid är positivt (Dahlqvist, 2014).

En skillnad mellan arbetare och tjänstemän i vår undersökning är att tjänstemän byter arbetspass eller arbetstider i högre utsträckning än arbetare. Det har att göra med vilka möjligheter arbetare respektive tjänstemän har att påverka sin arbetstid, se avsnittet *Villkoren i arbetslivet*.

Bland tjänstemän kan en stor majoritet påverka sin arbetstid medan en minoritet av arbetare kan göra det.

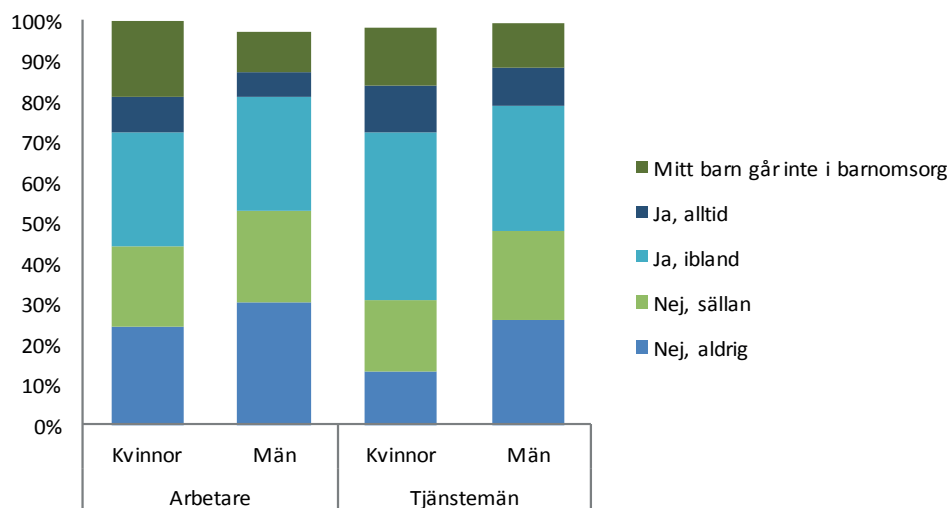
En annan skillnad mellan arbetare och tjänstemän är köp av barnvaktstjänster. Ingen av föräldrarna i arbetaryrken svarar att de köper barnvakt. Bland tjänstemän svarar 4 procent av kvinnorna och 3 procent av männen att de köper barnvaktstjänster. Det är en klasskillnad, samtidigt som köpta barnvaktstjänster är en marginell företeelse även bland tjänstemän.

Att det bara är tjänstemän som köper barnvakt kan förklaras av priset. Även om halva kostnaden är subventionerad genom avdrag för hushållsnära tjänst är barnvaktstjänster förhållandevis dyrt, i synnerhet jämfört med offentligt finansierad barnomsorg där offentliga medel står för över 90 procent av kostnaden för förskola och över 80 procent för fritidshem. Offentligt subventionerad barnomsorg är så billig att alla har råd, hushållsnära tjänster är det inte. Att det är så få även bland tjänstemännen som väljer att köpa barnvaktstjänster visar att privat köpt barnvakt inte är ett attraktivt alternativ för de flesta föräldrar. Det kan bero på kostnaden men även på att en omsorg av barn med hög kvalitet bygger på en god relation med barnet, något som både kräver tid och kompetens för att skapa.

## Press att hämta tidigt

Det är vanligt bland föräldrar att känna en press att hämta tidigt från barnomsorgen. Pressen ligger på likvärdig nivå för kvinnor och män i arbetaryrken och män i tjänstemannayrken. Den grupp som signifikant sticker ut i fråga om att känna press att hämta tidigt är kvinnor i tjänstemannayrken.

**Upplever en press att hämta tidigt.** Föräldrar med barn 1–12 år.



Källa: LO/Sifo, 2017

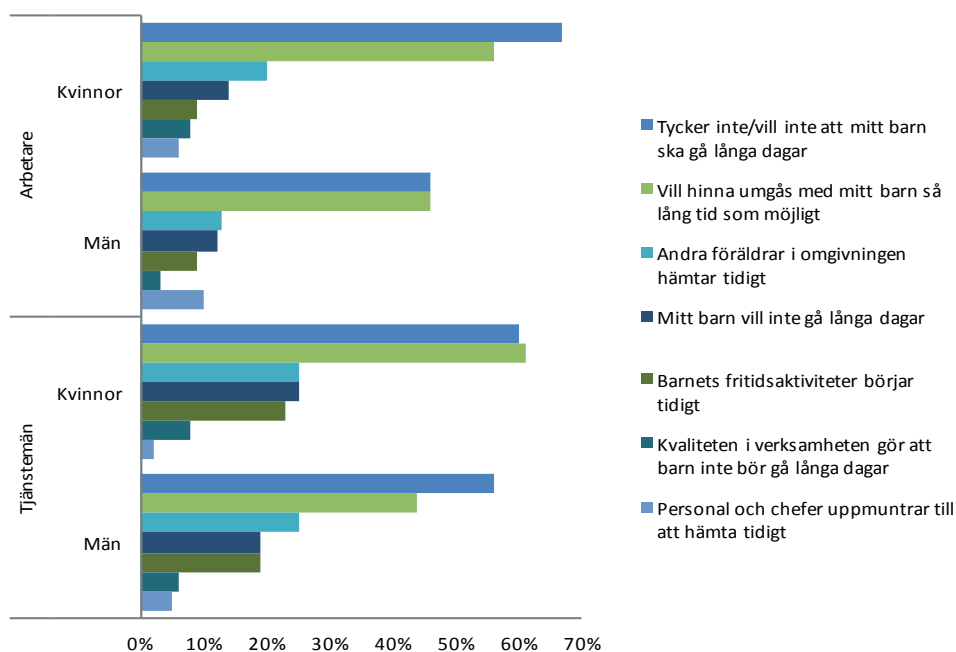
Att kvinnor i tjänstemannayrken känner starkast press kan hänga samman med normer i samhället för vad som är en lyckad medelklassmamma som lyckas i karriären, hinner vara med sina barn och har lyckade och kreativa barn med utvecklande fritidsintressen. Detta samverkar med villkoren i arbetslivet där tjänstemän i större utsträckning har möjlighet att hämta tidigt, eftersom de kan styra över sin arbetstid och ta med arbetet hem.

Vi har delat upp föräldrarna utifrån om barnen är yngre eller äldre. Då har vi funnit att föräldrar till förskolebarn (1–6 år) känner större press att hämta tidigt och att de vanligaste orsakerna till det är att föräldrarna inte vill att barnen ska gå långa dagar i barnomsorgen och att för att de vill umgås med sina barn. En annan viktigare orsak till att känna press att hämta tidigt är att andra föräldrar i ens omgivning hämtar tidigt.

Bland föräldrar till skolbarn (7–12 år) är det färre som svarar att de känner press att hämta tidigt och fler som aldrig känner sådan press. Skillnaden mellan arbetare och tjänstemän är också större. Det är betydligt vanligare att föräldrar med tjänstemannayrken känner press att hämta sina skolbarn tidigt än att föräldrar med arbetaryrken gör det. För skolbarnen finns det flera skäl till att tjänstemannaföräldrarna känner press att hämta tidigt. Att föräldrarna vill umgås med sina barn och att de inte tycker att barnen ska gå långa dagar är de vanligaste skälen, följt av att barnet självt inte vill gå långa dagar och att fritidsaktiviteter börjar tidigt.

I diagrammet nedan sammanfattas skälen till att föräldrar känner en press att hämta tidigt för barn i hela åldersgruppen 1–12 år.

**Vad gör att du känner press att hämta tidigt?** Föräldrar till barn 1–12 år som svarat att de någon gång känner press att hämta tidigt. Flera svarsalternativ har kunnat anges.



Källa: LO/Sifo, 2017

När det gäller just barnens fritidsaktiviteter finns en stor skillnad mellan tjänstemän och arbetare. Mer än dubbelt så många tjänstemän som arbetare känner press att hämta tidigt på grund av barnens fritidsaktiviteter. Att känna press på grund av att andra föräldrar i omgivningen hämtar tidigt är också vanligare bland tjänstemän än arbetare. Det är mindre vanligt att föräldrar svarar att kvaliteten är så dålig att barn inte bör gå långa dagar eller att personal och chefer uppmuntrar till att hämta tidigt, men det förekommer.

## Slutsatser villkoren för att kombinera arbete och familj

Välfärdstjänster som barnomsorg och äldreomsorg är en social infrastruktur som gör det möjligt för personer med omsorgsansvar om barn och äldre att kombinera det ansvaret med ett förvärvsarbete. Den sociala infrastrukturen är väl utbyggd i Sverige men behöver både försvaras och utvecklas.

LOs undersökning visar att barnomsorgen oftast är öppen när föräldrarna jobbar för majoriteten av föräldrarna i Sverige. Undersökningen visar emellertid också att det finns stora grupper föräldrar som inte har tillgång till barnomsorg när de arbetar. Det är ett betydligt vanligare problem för arbetare än tjänstemän.

Att barnomsorgen inte är öppen när föräldrarna arbetar hänger samman med villkoren i arbetslivet. Arbetaryrken har arbetstid förlagd på obekväma arbetstider i högre utsträckning än tjänstemannaryrken. Tjänstemän har dessutom betydligt större inflytande över när de ska arbeta än vad arbetare har.

En skillnad mellan arbetare och tjänstemän är köp av barnvaktstjänster. Ingen av föräldrarna i arbetaryrken svarar att de köper barnvakt medan några procent av tjänstemännen svarar att de gör det. Det är tydligt att köp av barnvaktstjänster är en marginell företeelse. Det är troligt att andra politiska reformer för att underlätta för barnfamiljer att kombinera förvärvsarbete och omsorg, till exempel förlängda öppettider inom barnomsorgen med personal som känner barnet, skulle vara ett mer effektivt sätt att använda gemensamma resurser (jmf Halldén & Stenberg, 2014).



## TID, MAKT OCH PENGAR – SLUTSATSER OCH POLICYFÖRSLAG

Jämställdhetsundersökningar har länge visat på strukturella skillnader mellan kvinnor och män. Men livspusslets utmaningar ser väldigt olika ut för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Det finns gemensamma erfarenheter av en stor tidspress och hög arbetsbelastning, men villkoren i arbets- och familjeliv speglar en ojämn fördelning av tid, makt och pengar.

I ett skede när arbetsmarknaden fragmentiseras och arbetsvillkoren dras isär är det framförallt kvinnor i arbetaryrken som drabbas. De tidsbegränsade anställningarna drabbar många, och de mest osäkra behovs- och timanställningarna dominerar. Det finns alltför få möjligheter till heltidsarbete.

Makten och inflytandet över arbetstiderna och arbetet är många gånger allvarligt begränsade på arbetsmarknaden överlag: var, när, hur och i vilken takt arbetet ska utföras ligger utom många arbetstagares kontroll. Kvinnor har överlag mindre inflytande än män. Men bristen på makt är mest markant för kvinnor i arbetaryrken.

Deltidsnormen i kvinnodominerade arbetaryrken går hand i hand med ett huvudansvar för familj och hem. Samtidigt är arbetstider och arbetsvillkor i dessa branscher inte anpassade till de behov av flexibilitet och inflytande som småbarnsföräldrar har.

Bilden vi tecknat visar att livspusselbegreppet som det oftast används är otillräckligt. Det är inte bristen på tid som är huvudproblemet för att nå jämställdhet. Bristen handlar istället om avsaknad av makt och materiella resurser. Bristen på makt skapar en ekonomisk utsatthet som skapar ytterligare brist på makt. Jakten på försörjning skapar ett gränslöst arbetsliv.

Därför måste det till klassmedvetenhet i frågor om arbete och familj. Materiella villkor och maktresurser skapar förutsättningar för det handlingsutrymme vi har. Eller som det uttrycks i regeringens jämställdhetspolitiska mål: makten att forma samhället och sitt eget liv.

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

Det är tydligt att kvinnor i arbetaryrken inte erkänns som fullvärdiga deltagare på arbetsmarknaden. Arbetarkvinnors rätt till ett hållbart (arbets-) liv tas inte på allvar och det är inte självklart att de omfattas av en självförsörjarnorm. Deras rätt till arbete, ekonomisk självständighet och full sysselsättning kan lätt relativiseras och göras till en fråga om valfrihet eller brist på kunskap för att kunna göra informerade val, oavsett om det gäller lönen, deltidsarbetet eller föräldraledigheten.

Från politiken och arbetsgivarna såväl som från fackföreningsrörelsen krävs ett erkännande av kvinnors arbete och tydliga strategier för omfördelning av tid, makt och pengar för att nå en klassmedveten jämställdhet.

Diskussionen om arbetslivets villkor och normer för arbetets gränser måste dessutom föras utifrån ett mer visionärt framtidsperspektiv. Normen för vad en heltid ska vara och hur arbetet kan och bör fördelas över livscykel är inte ristad i sten. Med ett fackligt feministiskt perspektiv är det samtidigt viktigt att slå fast att kvinnors rätt till ett gott och ekonomiskt hållbart arbete fortfarande måste försvaras. Kanske mer än någonsin.

Sammantaget är ett fokus på individuella lösningar på strukturella problem otillräckligt för alla. De generella välfärdslösningarna, som kommer alla till del, måste stärkas för att samtidigt bryta igenom och öka jämställdheten mellan könen och minska den klassbaserade ojämlikheten. Fackliga och politiska strategier för ökad jämställdhet måste gå hand i hand och kopplas till konkret handling. Tiden, makten och pengarna måste fördelas mer likvärdigt.

## Tiden

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

- **Heltid är norm på hela arbetsmarknaden.** Deltidsnormen i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Skattefinansierade verksamheter ska gå i bräschen för utvecklingen och bör avtala om heltidsnorm inom sina branscher.
- **Föräldraförsäkringen individualiseras.** Försäkringens tidsgränser och ersättningsnivåer måste styra mot ett jämlikt och jämställt uttag. En tvåårsgräns bör införas och lägstanivådagarna avskaffas. Föräldraledighetslagen ska utformas så att småbarnsföräldrars deltid fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män.
- **Allmän förskola införs från två års ålder och barnomsorg på obekväma arbetstider garanteras.** Skollagen förändras så att barn till föräldralediga och arbetslösa erbjuds 30 timmars förskola per vecka. Kommunerna ska vara skyldiga att erbjuda barnomsorg på kvällar, nätter och helger.
- **De generella välfärdslösningarna förstärks genom satsningar på högkvalitativa och gemensamt finansierade välfärdstjänster.** Tillgången till äldreomsorg måste säkerställas. Det är särskilt viktigt för kvinnors rätt till full och hög sysselsättning. Tillgången till äldreboenden måste öka.
- **Skattesubventionerade hushållsnära tjänster avskaffas.** Hushållsnära tjänster är inte ett svar på de behov som finns inom välfärd, sysselsättning eller jämställdhet, utan dessa kan lösas på ett bättre sätt inom den gemensamma välfärden.

## Makten

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

- **Anställningstryggheten stärks.** Otryggheten i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Tidsbegränsade anställningar ska endast användas om det finns objektiva skäl. Upprepade, på varandra följande, korta tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare ska inte vara tillåtna. Allmän visstidsanställning ska avskaffas.
- **Det förebyggande arbetsmiljöarbetet förbättras.** Politiken såväl som arbetsgivarna måste ta ett större ansvar. Långsiktiga forskningssatsningar på arbetsliv, arbetsorgani-

sation och arbetsmiljö ur ett köns- och klassperspektiv måste säkerställas. Särskilda satsningar på små arbetsplatser och kvinnodominerade sektorer måste komma till stånd. Det måste vara möjligt att jobba fram till pensionen även för kvinnor i arbetsyrken.

- **Kvinnors makt över arbetet stärks genom satsningar på ökad bemanning och resurser i verksamheter som finansieras med skattemedel.** LO vill se kraftfulla samhällsinvesteringar i vård, skola och omsorg. New Public Management måste omprövas. Välfärdens styrformer måste understödja anställdas professionalitet och inflytande. Det är grunden för kvalitet i välfärden.

## Pengarna

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

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

## REFERENSER

AER (2017). "Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Tadelningen på arbetsmarknaden", Arbetsmarknadsekonomiska rådet, Stockholm, 2017

Arbetsmiljöverket (2016). "Arbetsmiljön 2015", Arbetsmiljöstatistik, Rapport 2016:2, Arbetsmiljöverket, juni 2016.

Boye, Katarina & Evertsson, Marie (2014). "Vem gör vad när?" i Evertsson, Marie & Magnusson, Charlotta (red.) *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*, Liber.

Dahlqvist, Ameli (2014). "Puzzling with childcare arrangements. A study of how single mothers in Sweden working non-standard hours manage their childcare", masteruppsats Lunds Universitet

Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy & Johansson, Mats (2015). "Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet, En rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), 2015:5, Finansdepartementet, Elanders Sverige AB.

Eldén, Sara (2016). "An ordinary complexity of care: moving beyond 'the family' in research with children", *Families, Relationships and Society*, Volume 5, No. 2

Forslund, Anders, Hensvik, Lena, Nordström Skans, Oskar & Westerberg, Alexander (2012). "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner", IFAU, Rapport 2012:19.

Försäkringskassan (2011), "Föräldrapenning. Båda föräldrarnas försäkring?", Socialförsäkringsrapport 2011:13

Försäkringskassan (2013). "De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?", Socialförsäkringsrapport 2013:8.

Halldén, Karin & Stenberg, Anders (2014). "Rengöring, Underhåll och Tvätt. Betydelsen av RUT-avdrag för kvinnors arbetsmarknadsutbud" i SOU 2014:28 *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*

ILO (2016). "Women at Work. Trends 2016", International Labour Organization, International Labour Office, Geneva 2016.

LO (2013). "Saknas: En arbetslinje för omställning". Delrapport 4, Arbetsmarknaden efter krisen, Landsorganisationen i Sverige, 2013

LO (2016a). "Sveriges jämställdhetsbarometer 2016. Tid, makt och pengar. Tema: Lön", Landsorganisationen i Sverige, mars 2016.

LO (2016b). "Lönerapport 2016. Löner och löneutveckling 1913-2015 efter klass och kön", Landsorganisationen i Sverige, oktober 2016.

LO (2016c). ”Kunskapsklyftor raserar den svenska modellen. En strategi för stat och parter”, Landsorganisationen i Sverige, april 2016.

LO (2016d). ”Sänkta lägstalöner – ett sidospår i etableringsfrågan”, Landsorganisationen i Sverige, januari 2016.

LO (2017). ”Anställningsformer och arbetstider. Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidsanställda efter klass och kön år 1990–2016”, Landsorganisationen i Sverige, februari 2017.

Medlingsinstitutet (2016). ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015, Medlingsinstitutets årsrapport, Medlingsinstitutet, februari 2016.

SCB (2013). ”Allt fler mammor jobbar heltid”, Artikel publicerad 2013-04-24, Nr 2013:31, <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Allt-fler-mammor-jobbar-heltid/>

SNS (2017). ”Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad”, Konjunkturrådets rapport 2017, SNS förlag.

Szebehely, Marta (2014). ”Anhörigomsorg, förvärvsarbete och försörjning” i SOU 2014:28 *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*

Ulmanen, Petra (2015). ”Omsorgens pris i åtstramningstid. Anhörigomsorg för äldre ur ett könsperspektiv”, Rapport i socialt arbete nr 150, 2015, Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.

## BILAGA: STATISTIKEN I SVERIGES JÄMSTÄLLDHETSBAROMETER 2017

I Sveriges jämställdhetsbarometer 2017 använder vi statistik från flera olika källor. Genomgående gäller att vi i hög grad beställer data för att kunna spegla kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Nedan redogörs i korthet för varifrån statistiken är hämtad i jämställdhetsbarometerns olika avsnitt.

I avsnitt *Villkoren i arbetslivet* baseras data genomgående på statistik som har beställts från SCB, både arbetskraftsundersökningarna (AKU) och arbetsmiljöstatistik. I båda fallen är statistiken uppdelad enligt socioekonomisk indelning (SEI) och kön. AKU-data avser årsmedeltal 2016 och arbetsmiljödata avser år 2015.

I *De ekonomiska villkoren*-avsnittet baseras data främst på tre källor. För det första, LOs lönerapport 2016 (LO, 2016b), som i sin tur bygger på statistik från SCB och Medlingsinstitutet. Dessa data avser 2015 års lönenivå. För det andra används statistik enligt socioekonomisk indelning (SEI) från SCBs LINDA-databas. Där är den senast tillgängliga statistiken från år 2014. För det tredje, används också vissa data från grundtabeller, årsmedeltal 2016, i SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU).

Vad gäller föräldrars deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar har statistik beställts från SCB (AKU) i avsnittet *Villkoren i föräldraskap och arbete*. Denna är uppdelad i utbildningsnivåer och kön, och avser årsmedeltal 2016. Vad gäller föräldraledighet och föräldrapenning-uttag används både statistik från Försäkringskassan och Utredningen för en modern föräldraförsäkring.

I avsnitten *Villkoren i föräldraskap och arbete* och *Villkoren för att kombinera arbete och familj* används i hög grad data från en Sifo-undersökning. Denna har Sifo genomfört på uppdrag av LO. Förvärvsarbetande föräldrar i åldrarna 20–55 år med barn i åldrarna 1–12 år har fått frågor om:

- Huvudansvar för att planera och utföra omsorg om barn,
- Huvudansvar för att planera och utföra hem- och hushållsarbete,
- Vems jobb som oftast prioriteras vid planering och utförande av omsorg och barn respektive hem- och hushållsarbete,
- Barnomsorgens öppettider och behov av (utökade) öppettider samt hur föräldrar löser barnomsorgen när den inte är öppen och de ska arbeta, och
- Press att hämta tidigt från barnomsorgen och vad som skapar den pressen,

Intervjuerna har genomförts mellan 11 januari och 31 januari 2017. Målgruppen var arbetare och tjänstemän med barn i åldrarna 1 till 12 år. Intervjuerna har gjorts över internet i Kantar Sifos online-panel, vilket är en slumpmässigt rekryterad panel. Det totala antalet intervjuer är 1 000, och de svarande fördelar sig enligt följande:

- Kvinnor i arbetaryrken: 151
- Män i arbetaryrken: 172
- Kvinnor i tjänstemannayrken: 357
- Män i tjänstemannayrken: 319
- Person i tjänstemannayrken som inte uppgett kön: 1

## BILAGA: FAKTISKA MÅNADSLÖNER PER LÄN

	Tjänstgöringsgrad (%) av heltid				Faktisk månadslön. Brutto. 2015 års lönenivå			
	Arbetare		Tjänstemän		Arbetare		Tjänstemän	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<b>Uppsala län</b>	75%	93%	92%	96%	17 245 kr	24 657 kr	31 047 kr	39 600 kr
<b>Gotlands län</b>	76%	89%	90%	94%	17 355 kr	22 449 kr	27 368 kr	32 181 kr
<b>Västerbottens län</b>	76%	93%	90%	96%	17 501 kr	23 957 kr	28 443 kr	35 094 kr
<b>Kronobergs län</b>	77%	94%	88%	97%	18 005 kr	24 397 kr	28 568 kr	36 462 kr
<b>Hallands län</b>	77%	93%	89%	98%	17 864 kr	24 455 kr	29 481 kr	40 620 kr
<b>Värmlands län</b>	77%	93%	90%	96%	18 091 kr	24 439 kr	27 492 kr	36 006 kr
<b>Stockholms län</b>	78%	90%	94%	97%	18 136 kr	23 061 kr	35 444 kr	45 433 kr
<b>Jönköpings län</b>	78%	94%	90%	97%	18 127 kr	23 886 kr	28 007 kr	36 455 kr
<b>Skåne län</b>	78%	93%	92%	96%	17 997 kr	23 841 kr	30 588 kr	38 791 kr
<b>Dalarnas län</b>	78%	93%	90%	97%	17 888 kr	23 921 kr	28 660 kr	36 555 kr
<b>Kalmar län</b>	79%	94%	90%	96%	18 464 kr	24 167 kr	27 665 kr	34 219 kr
<b>Västra Götalands län</b>	79%	94%	91%	97%	18 300 kr	24 581 kr	30 184 kr	38 645 kr
<b>Örebro län</b>	79%	95%	93%	97%	18 287 kr	24 635 kr	28 974 kr	36 544 kr
<b>Jämtlands län</b>	79%	92%	89%	96%	18 079 kr	22 838 kr	26 824 kr	32 896 kr
<b>HELA LANDET</b>	<b>79%</b>	<b>93%</b>	<b>92%</b>	<b>97%</b>	<b>18 486 kr</b>	<b>24 831 kr</b>	<b>31 004 kr</b>	<b>40 352 kr</b>

Fortsättning från föregående sida	Tjänstgöringsgrad (%) av heltid				Faktisk lön. Brutto. 2015 års lönenivå			
	Arbetare		Tjänstemän		Arbetare		Tjänstemän	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<b>Östergötlands län</b>	80%	94%	92%	97%	18 371 kr	24 227 kr	29 615 kr	38 594 kr
<b>Blekinge län</b>	80%	94%	92%	97%	18 707 kr	25 071 kr	29 005 kr	36 843 kr
<b>Västmanlands län</b>	80%	95%	92%	97%	18 389 kr	24 803 kr	30 323 kr	39 501 kr
<b>Västernorrlands län</b>	80%	94%	93%	97%	18 535 kr	24 015 kr	28 854 kr	35 532 kr
<b>Norrbottens län</b>	80%	95%	92%	97%	18 921 kr	25 931 kr	29 000 kr	35 198 kr
<b>Södermanlands län</b>	81%	93%	93%	96%	18 879 kr	24 457 kr	29 767 kr	37 141 kr
<b>Gävleborgs län</b>	81%	96%	91%	96%	18 763 kr	25 516 kr	28 361 kr	36 042 kr

Källa: LO 2016b och SCB (LINDA) 2014 samt egna beräkningar





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

Mars 2017  
ISBN 978-91-566-3227-3  
[www.lo.se](http://www.lo.se)

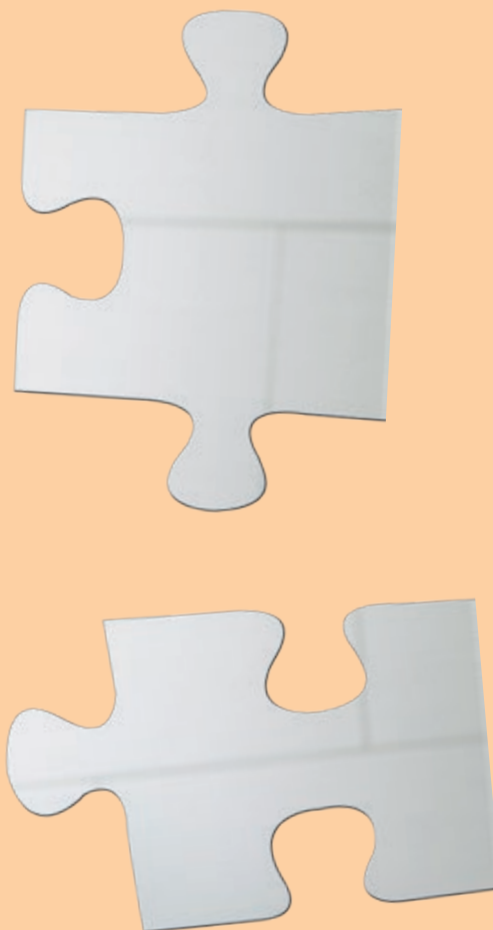


FOTO: Lars Forsstedt