



Klass och kön

# LOs index för ett gott arbetsliv

Författare:

Joa Bergold, Karin Kristensson, Ulrika Lorentzi

Enheten för samhällspolitik

© Landsorganisationen i Sverige 2025

Illustrationer: Karolina Jurcevic

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-566-3732-2

LO 25.03 100

# Innehåll

<b>Rapporten i korthet</b>	<b>4</b>
<b>Ett gott arbetsliv för alla</b>	<b>6</b>
<b>Försörja sig på sitt arbete</b>	<b>9</b>
Skillnader i löner och anställningsvillkor	10
Deltidsarbete minskar inkomsten	11
<b>Kombinera arbete och familj</b>	<b>15</b>
Behov av barnomsorg på andra tider	16
Arbetsgivares inställning till föräldradidighet	17
<b>Orka hela arbetslivet – och livet ut</b>	<b>21</b>
Arbetslivet påverkar hälsan	22
Arbetsvillkor för ett helt yrkesliv	24
<b>Trygghet på jobbet</b>	<b>27</b>
Risker vid ensamarbete	28
Hot, våld och trakasserier på jobbet	29
Allvarliga arbetsplatsolyckor – en risk	30
<b>Livet utanför arbetet</b>	<b>33</b>
Ork efter arbetsdagen	34
Ekonomiska förutsättningar	35
<b>Metod</b>	<b>37</b>
<b>Tabellbilaga</b>	<b>38</b>

# Rapporten i korthet

Det arbete LO-förbundens medlemmar utför får samhället att fungera. Därför måste arbetslivet och samhällets stöd också fungera för arbetare.

Den här rapporten visar att vi har en bit kvar till ett gott arbetsliv för alla som arbetar. Det finns klass- och könsskillnader i arbetslivet som behöver uppmärksammas och åtgärdas.

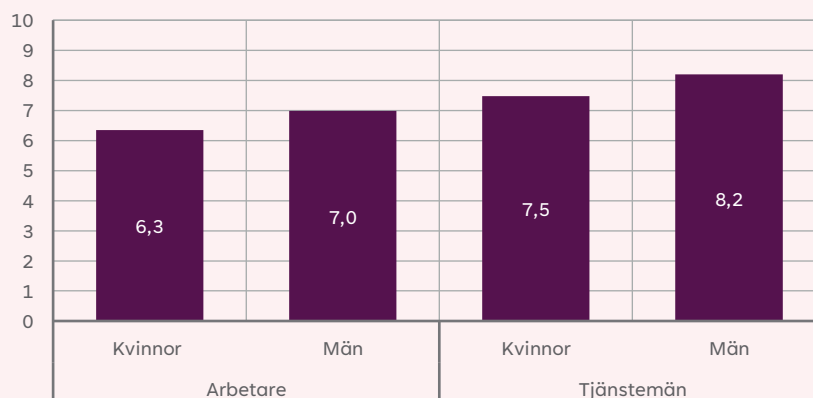
För att åskådliggöra hur villkoren för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken ser ut har vi tagit fram ett index där vi väger samman flera områden. Indexet sträcker sig från 1 till 10 där 10 motsvarar målsättningen om ett gott arbetsliv.

Kvinnor i arbetaryrken är längst ifrån målet om ett gott arbetsliv, med ett värde på 6,3 av 10. Män i tjänstemannayrken ligger närmast med ett värde på 8,2.

DIAGRAM 1

## LOs index för ett gott arbetsliv

Indexvärden från 1–10



Det är flera saker som behöver fungera för att alla som arbetar ska ha ett gott arbetsliv. Det handlar om att kunna försörja sig, I dag har bara hälften av kvinnor i arbetaryrken ett heltidsarbete med trygga villkor. Deltider och visstidsanställningar påverkar inkomsten negativt. Att behöva jaga extra timmar påverkar vardagen. Trygga heltider gör det lättare att kunna få livet utanför arbetet att gå ihop, ekonomiskt och socialt.

Det måste också gå att kombinera arbete och familj. Många i LO-yrken jobbar utanför traditionella kontorstider. Men det är inte självklart att det finns barnomsorg de tider när föräldrar arbetar. Det påverkar möjligheten att arbeta heltid, i synnerhet för ensamstående. Bara drygt hälften av kvinnorna i arbetaryrken uppger att de kan arbeta heltid utifrån förskolans öppettider.

Ett gott arbetsliv handlar också om att arbetsvillkoren gör det möjligt att orka arbeta ett helt arbetsliv. Nästan en tredjedel av kvinnorna i arbetaryrken tror sig inte kunna orka arbeta till pensionsåldern.

Alla ska kunna vara trygga på sitt arbete. En fjärdedel av kvinnor och män i arbetaryrken arbetar ensamma och riskerar att utsättas för hotfulla situationer. Risken för allvarliga arbetsplatsolyckor är störst för män i arbetaryrken.

## Åtgärder för ett gott arbetsliv

Klass- och könsskillnaderna i arbetslivet går att göra något åt. Det är möjligt att ta flera steg mot ett arbetsliv som fungerar för både arbetare och tjänstemän. Genom att starka fackföreningar ställer krav på arbetsgivare och politiker kan villkoren i arbetslivet förbättras. LO arbetar för:

- Trygga heltidsjobb och reallöneökningar
- Reformerad föräldraförsäkring som delas lika mellan föräldrarna
- Lagstadgad rätt till barnomsorg när föräldrarna arbetar, även utanför kontorstim
- Förstärkt arbetsmiljöarbete, för att ingen ska bli sjuk av sitt arbete
- Trygga lösningar för de som på grund av tunga jobb inte kan ett helt arbetsliv.

# Ett gott arbetsliv för alla

**Vi arbetar en stor del av våra liv. Vi arbetar för att kunna försörja oss själva och våra familjer. Det värde som arbetet skapar bidrar också till att stärka samhället nu och i framtiden.**

**LO-förbundens medlemmar arbetar på byggen och sjukhus, i fabriker och butiker, längs vägar och spår, på bruk och bagerier, på restauranger och i skolor, på arenor och hotell, på äldreboenden och i skogen, på bussar och tåg. Det får samhället att fungera varje dag, dygnet runt. Men för att samhället ska fungera måste arbetslivet fungera även för kvinnor och män i arbetaryrken.**

Det måste gå att försörja sig på sitt arbete. Med en lön som går att leva på. En trygg anställning som ger förutsägbarhet i vardagen och för den personliga ekonomin. Först med den grunden blir det möjligt att ta beslut för framtiden. Att kunna skaffa en bostad, att vilja och våga skaffa barn.

I Sverige har politiken sedan länge varit inriktad mot att var och en ska kunna kombinera arbete och familj. En föräldraförsäkring som omfattar både män och kvinnor. En förskola för alla barn och barnomsorg när föräldrarna arbetar. Men trots stöd från samhället finns det problem. Arbetsgivares krav och förväntningar kan påverka möjligheten att vara föräldraledig, inte minst för män. För den som arbetar utanför kontorstid är det inte säkert att det finns barnomsorg. Det måste förändras.

Vi förväntas ha långa arbetsliv. Då måste arbetslivet vara hållbart. Men i dag är det långt ifrån självklart att alla orkar arbeta fram till pensionen. Det måste vara möjligt att orka ett helt arbetsliv och att hålla livet ut. Goda arbetsvillkor och ett förebyggande arbetsmiljöarbete behövs för att alla ska kunna vara trygga på arbetet. Ingen ska riskera sin hälsa på arbetet eller utsättas för hot, våld och trakasserier.

Arbete är viktigt. Men det är inte allt. I ett fungerande samhälle måste det gå att ha ett liv utanför arbetet. Men om lönen inte räcker till eller om arbetet alltid tröttnar ut är det svårt att kunna leva de liv vi vill. Så kan det inte vara.

## Vad rapporten visar

Det finns klass- och könsskillnader i arbetslivet som påverkar människors möjlighet till ett rättvist arbetsliv och ett gott liv. Det är skillnader som behöver uppmärksammas och åtgärdas. Jämställdhet handlar om att både kvinnor och män ska ha goda villkor. Men jämställdhet måste också ha ett

klassperspektiv, eftersom materiella villkor också påverkar människors handlingsutrymme.

I den här rapporten vill vi illustrera de klass- och könsskillnader som finns i arbetslivet. Vi gör det genom att försöka mäta hur långt kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken befinner sig från vårt mål om hur ett gott arbetsliv bör vara. En målsättning som alla som arbetar borde kunna uppnå, men dit det är olika långt för olika grupper.

För att kunna ringa in bilden av hur det ser ut och enkelt åskådliggöra skillnaderna har vi valt att bygga ett index, LOs index för ett gott arbetsliv. På så vis kan vi ge ett "mått" för varje grupp. Indexet sträcker sig från 1 till 10 där 10 motsvarar målet.

Indexet baseras på variabler från olika områden som valts ut för att de sammantaget är en grund till ett rättvist och gott arbetsliv.

De områden vi ringat in är:

- Att kunna försörja sig
- Att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv
- Att orka arbeta ett helt arbetsliv och hålla livet ut
- Att vara trygg på sitt arbete
- Att kunna leva ett liv utanför arbetet.

## Hur vi har gjort

För varje delområde har vi valt ut 3–4 frågor från olika statistiska källor. De statistiska källorna som använts kommer från ett brett urval av undersökningar, huvudsakligen från Statistikmyndigheten SCB.

Variablerna inom varje område är valda utifrån premissen att de på ett illustrativt sätt fångar in aspekter av de områden vi vill belysa. De fångar såklart inte allt, men ger tillsammans med annan specialbeställd statistik och LO-rapporter ytterligare kunskap om klass- och könsskillnader i arbetslivet.

I metoddelen i slutet av rapporten går det att läsa mer om hur vi gjort beräkningarna.





# Försörja sig på sitt arbete

## I DETTA AVSNITT:

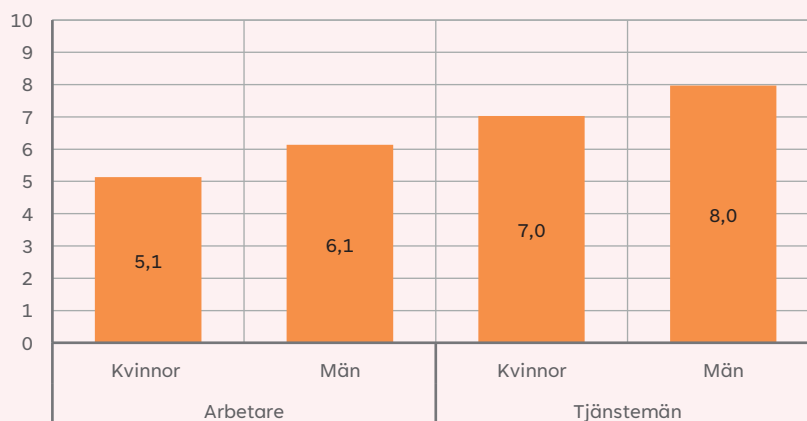
LOs mål är att alla som arbetar ska ha goda förutsättningar att kunna försörja sig. I dag ser verkligheten annorlunda ut:

- 50 procent av kvinnor i arbetaryrken har en trygg heltidsanställning. För ett gott arbetsliv behöver alla ha det.
- 30 procent av kvinnor i arbetaryrken har inte marginaler för oväntade utgifter, 70 procent har marginaler. Ingen ska behöva låna pengar för att klara oväntade händelser.
- 23 procent av kvinnor i arbetaryrken uppger att de har lätt att få ekonomin att gå ihop. Alla ska få ekonomin att gå ihop, ingen ska behöva vända på kronorna för att klara vardagen.
- Sammantaget har ett indexdelen för möjligheten att försörja sig ett värde på 5,1 av 10 (medelvärde av 5; 7 och 2,3) för kvinnor i arbetaryrken.

DIAGRAM 2

## Indexvärden *Kunna försörja sig*

Indexvärden från 1–10



# Skillnader i löner och anställningsvillkor

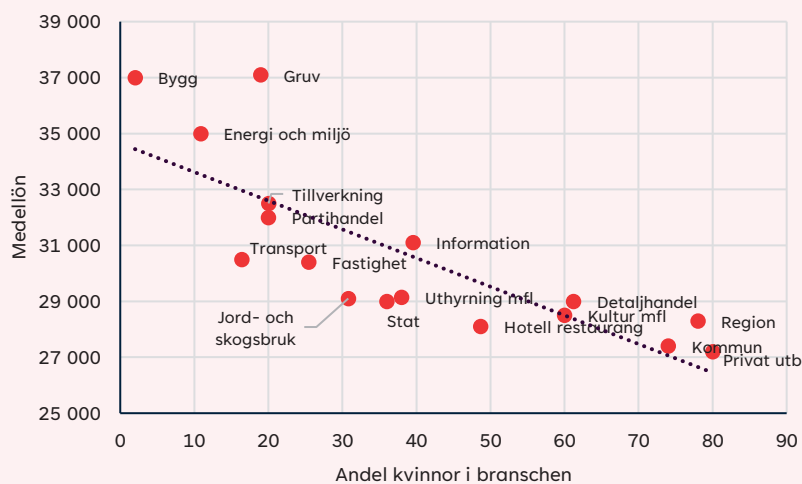
Ett gott arbetsliv ger alla som arbetar goda förutsättningar att försörja sig. I dag finns köns- och klasskillnader som påverkar inkomsten. Kvinnor i arbetaryrken har generellt de lägsta lönerna på arbetsmarknaden.

Den viktigaste orsaken till löneskillnader mellan kvinnor och män är att de arbetar i olika typer av yrken. Kvinnodominerade yrken, däribland många arbetaryrken, har generellt lägre löner än yrken där det arbetar fler män.

DIAGRAM 3

## Medellön för arbetare och andel kvinnor efter bransch 2023

Andel kvinnor i procent, branschens medellön i kronor



Källa: SCB, lönestrukturstatistiken 2023 och egna beräkningar

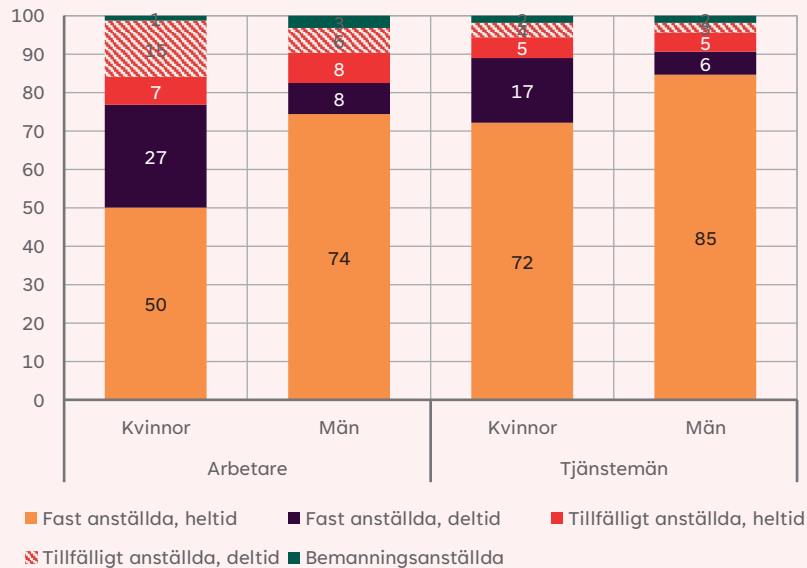
Typ av anställning påverkar också möjligheten att försörja sig. Otrygga anställningar och deltid är vanligare i kvinnodominerade arbetaryrken. Att inte veta om det finns ett jobb nästa månad, hur många timmar som erbjuds och vilken inkomst som väntar skapar stor osäkerhet. För många, speciellt i kvinnodominerade arbetaryrken, innebär det ett ständigt jagande efter timmar för att få ekonomin att gå ihop. En otrygghet som försvårar för möjligheten till trygghet i nuet och en stabil framtid.

**” Hälfte av kvinnorna i arbetaryrken har en fast heltidsanställning.**

I dag är möjligheten till fasta heltidsanställningar ojämnt fördelad på arbetsmarknaden. Bara hälften av kvinnorna i arbetaryrken har en fast heltidsanställning.

## Anställningsformer

Anställda 20–64 år, 2023. Andel i procent



Källa: SCB arbetskraftsundersökningarna (AKU) 2024 och egna beräkningar. Inte del av index.

För både kvinnor och män i arbetaryrken är brist på heltidsanställningar den vanligaste orsaken till deltidsarbete. Många anställda, särskilt inom butik och äldreomsorg, vill arbeta fler timmar, men erbjuds inte möjligheten.

” Brist på heltidsanställningar är den vanligaste orsaken till deltidsarbete bland anställda i LO-yrken.

Arbetsgivare har flera skäl att föredra att personalen har deltidsanställningar. Att schemalägga personal på deltid ökar flexibiliteten, då det gör det lättare att anpassa bemanningen efter intensiva perioder, som när det är flest kunder i butiken eller när omsorgstagare behöver mest hjälp. Det är ett sätt att hålla nere kostnaderna för arbetsgivaren som skapar ekonomisk otrygghet för den anställda.

## Deltidsarbete minskar inkomsten

Det är framför allt kvinnor som arbetar deltid. 41 procent av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid. Mätningar från Statistikmyndigheten SCB visar att för tjänstemän är deltidsarbete i högre utsträckning ett eget val, ofta kopplat till familj. Fler deltidsarbetande tjänstemän har en heltidsanställning i botten. Det gör att det går att arbeta deltid under småbarnsåren för att sedan gå tillbaka till en heltid. Färre arbetare har den möjligheten. Deltidsarbetet hänger i stället med hela arbetslivet.

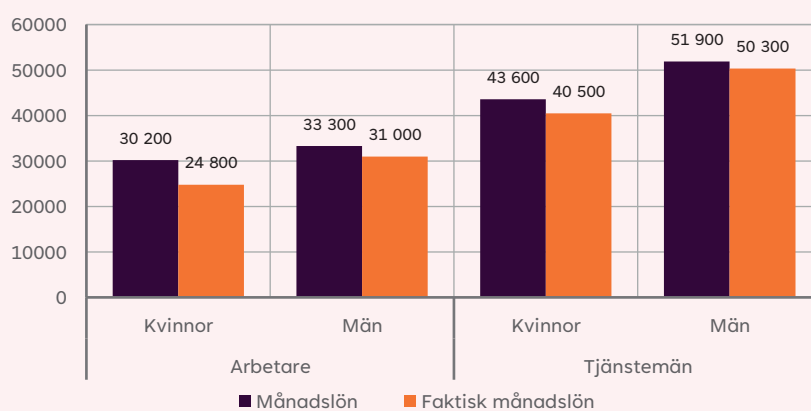
I praktiken innebär deltidsarbete att speciellt kvinnor i arbetaryrken får lägre löneinkomster än den avtalade heltidslönen. En person som arbetar 80 procent får 80 procent av sin lön.

När löneskillnader presenteras i offentlig statistik utgår man oftast från löner uppräknat till heltid. I den här rapporten beräknar vi den faktiska månadslönen, det vill säga månadslönen med hänsyn till anställningens omfattning. Detta ger ett mått på hur deltidsarbete påverkar inkomsten och ger en bättre bild av möjligheterna att försörja sig i branscher där deltidsanställningar är norm.

DIAGRAM 5

## Månadslön och faktisk månadslön

Anställda 20–66 år, 2023



Källa: SCB lönestrukturstatistiken (2023) och egna beräkningar. Inte del av index

Enligt senaste lönestrukturstatistiken (2023) var den faktiska månadslönen för kvinnor i arbetaryrken cirka 24 800 kronor, samtidigt som en genomsnittlig heltidslön var 30 200 kronor. Trots att de har de lägsta lönerna är skillnaden mellan faktisk månadslön och heltidslön störst för kvinnor i arbetaryrken, cirka 5 400 kronor i månaden.

” 5 400 kronor mer i månaden. Så mycket skulle en heltid ge kvinnor i arbetaryrken.

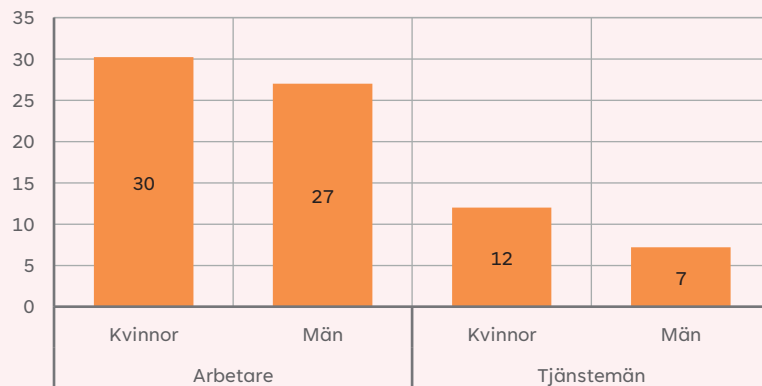
## Att få ekonomin att gå ihop

Arbetare har generellt lägre inkomster än tjänstemän och kvinnor har lägre inkomster än män. Detta förstärks av ojämlika arbetsvillkor. Kombinationen av lägre löner och osäkrare anställningar leder till sämre möjligheter att täcka nödvändiga månadskostnader eller klara oförutsedda utgifter, som att gå till tandläkaren.

Nästan en tredjedel av kvinnor i arbetaryrken uppger att de saknar möjlighet att klara av att inom en månad få fram 13 000 kronor till en oväntad utgift utan att låna eller be om hjälp. Andelen är nästan lika stor bland män i arbetaryrken, medan det är mindre vanligt att personer i tjänstemannayrken saknar marginaler.

## Saknar marginal för oväntade utgifter

Andel i procent



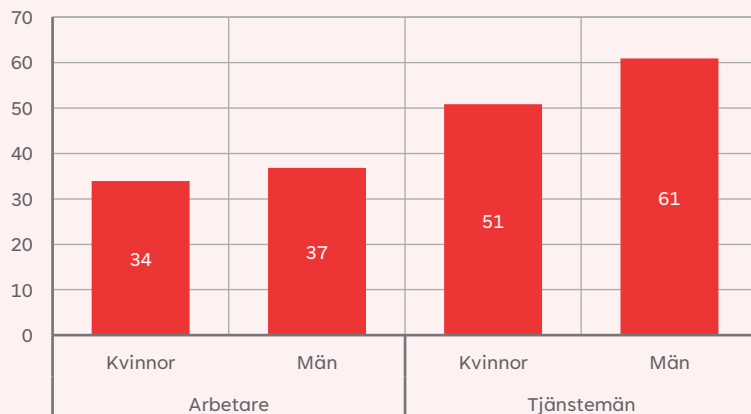
Källa: SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), 2023

Svar "Nej" på frågan: Skulle du, inom en månad, klara av att betala en oväntad utgift på 13 000 kronor utan att låna eller be om hjälp?

Endast cirka en av tre kvinnor i arbetaryrken upplever att det är lätt att få ekonomin att gå ihop. Andelen är betydligt högre bland tjänstemän.

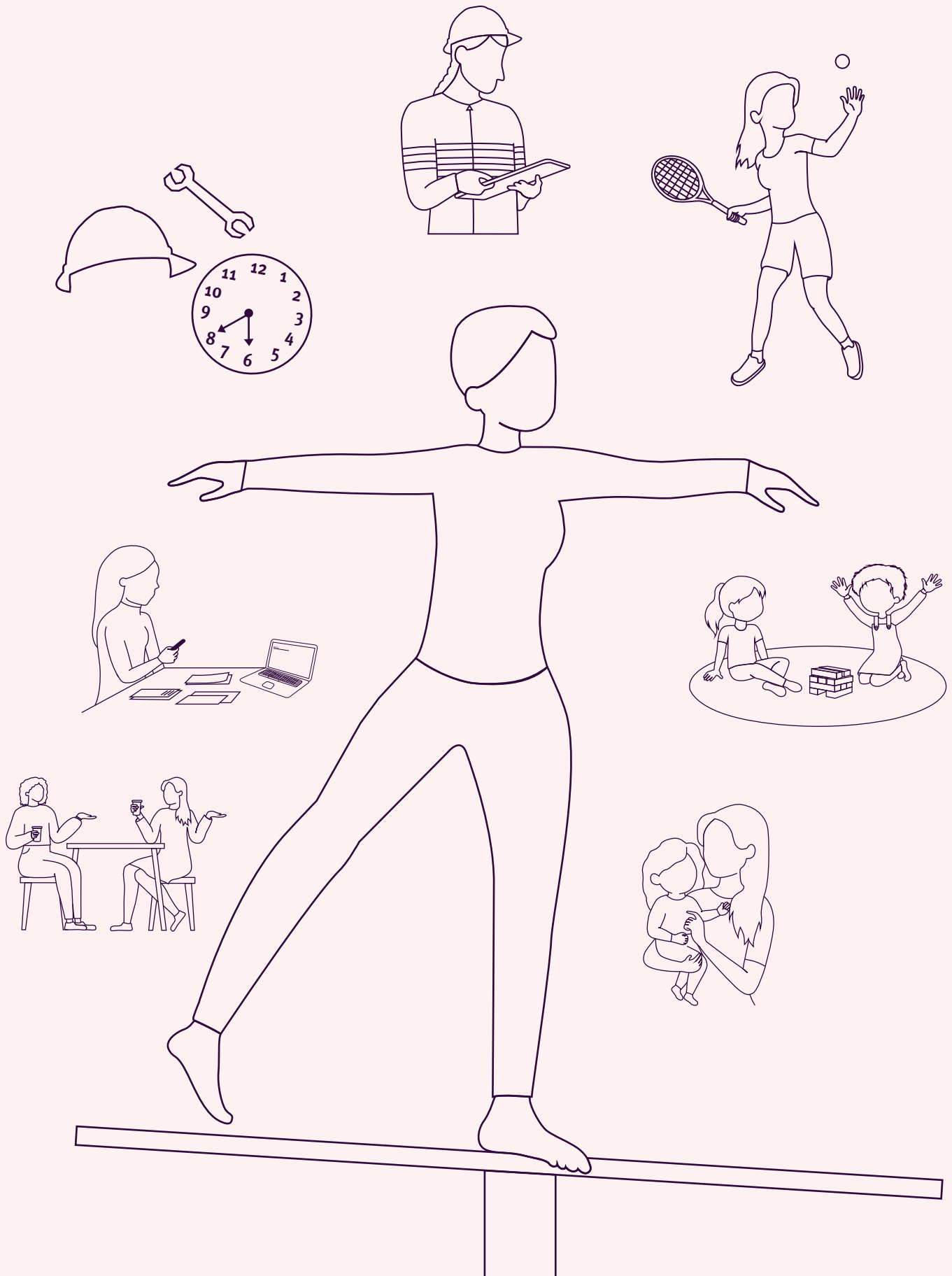
## Lätt att få ekonomin att gå ihop

Andel i procent



Källa: SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), 2023

Svar: "Ganska lätt, lätt eller mycket lätt" på frågan: "Om du tänker på din/hela hushållets ekonomi, hur lätt eller svårt är det att få den att gå ihop?"



# Kombinera arbete och familj

## I DETTA AVSNITT:

**LOs mål är att alla ska ha möjlighet att kombinera arbete och familj.**

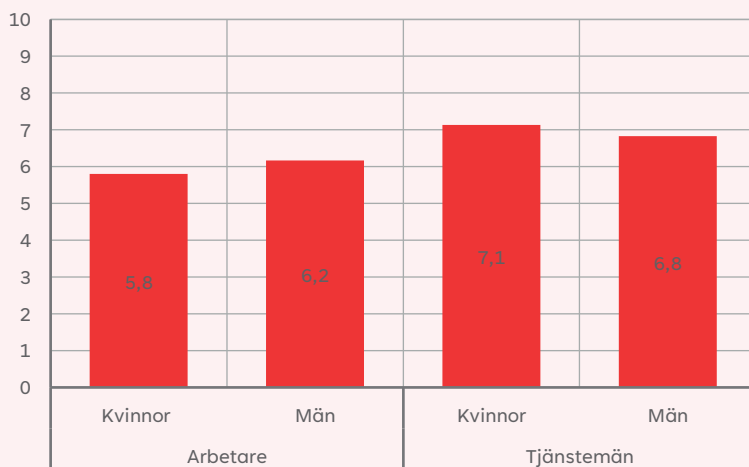
I dag skapar obekväma arbetstider, normer och bristande tillgång till barnomsorg ojämlika förutsättningar:

- **53** procent av kvinnor i arbetaryrken som har barn svarar att förskolan eller fritidshemmet har öppettider som gör det möjligt att arbeta heltid. Barnomsorgens tider måste räcka till heltidsarbete.
- 14 procent av kvinnor i arbetaryrken har behov av barnomsorg på tider när barnomsorgen är stängd. För **83** procent finns barnomsorg när de behöver den. Barnomsorg ska finnas när föräldrarna arbetar.
- **38** procent av kvinnor i arbetaryrken tror att deras arbetsgivare är positiva/accepterande till att män tar ut hälften av föräldraledigheten. För ett jämställt uttag behöver normerna förändras.
- **Sammantaget har indexdelen för möjligheten att kombinera arbete och familjeliv ett värde på 5,8 av 10 (medelvärde av 5,3; 8,3; 3,8) för kvinnor i arbetaryrken.**

DIAGRAM 8

## Indexvärden *Kombinera arbete och familj*

Indexvärden från 1–10



## Behov av barnomsorg på andra tider

Många arbetare, särskilt i kvinnodominerade arbetaryrken, jobbar utanför traditionella kontorstider. Inom äldreomsorgen behövs personal tidigt på morgonen när de äldre ska vakna och sent på kvällen när de ska lägga sig. Restauranger fylls med gäster på kvällar och helger, när de flesta är lediga – men någon måste servera maten. Sådana arbetstider skiljer sig från normen i samhället och kan göra det svårare att kombinera arbete med familjeliv.

40 procent av kvinnor i arbetaryrken arbetar endast dagtid på vardagar, jämfört med 72 procent av tjänstemännen. Samhällets stöd är dåligt anpassat för att de som arbetar kvällar, nätter och tidiga morgnar ska kunna kombinera sitt arbete och familjeliv. Att kunna arbeta heltid, försörja sig själv och samtidigt ha barn i barnomsorg är en utmaning, särskilt för ensamstående föräldrar.

”

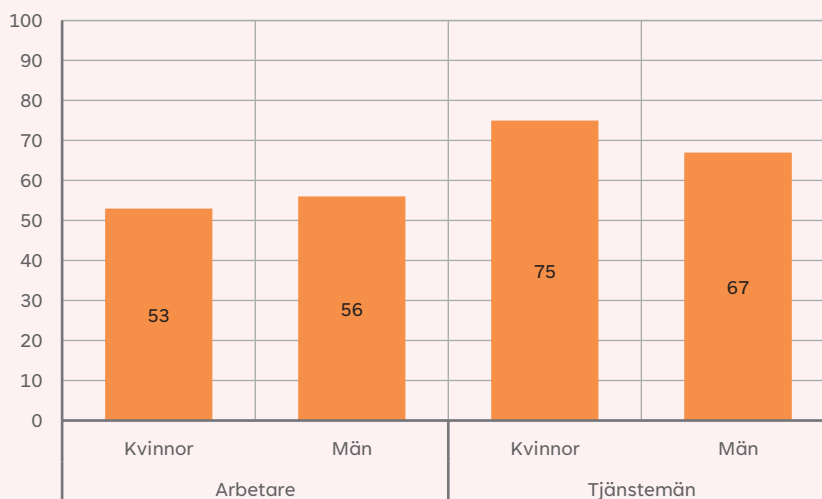
Runt hälften av kvinnorna i arbetaryrken kan inte arbeta heltid med förskolans öppettider.

Betydligt fler arbetare än tjänstemän uppger att förskolan eller fritidshemmet där deras barn går inte har öppettider som täcker deras arbetstider om de ska arbeta heltid. Otillräckliga öppettider blir ett hinder för att arbeta heltid, vilket i sin tur påverkar möjligheten att försörja sig.

DIAGRAM 9

### Öppettiderna i förskolan eller fritidshemmet är tillräckliga för att kunna arbeta heltid

Andel i procent



Källa: Verian/LO 2024

Svar "Ja" på fråga: "Är öppettiderna för ditt barns förskola/fritids tillräckliga för att du ska kunna arbeta heltid i ditt nuvarande arbete?" Frågan är endast ställd till föräldrar med barn i barnomsorg.



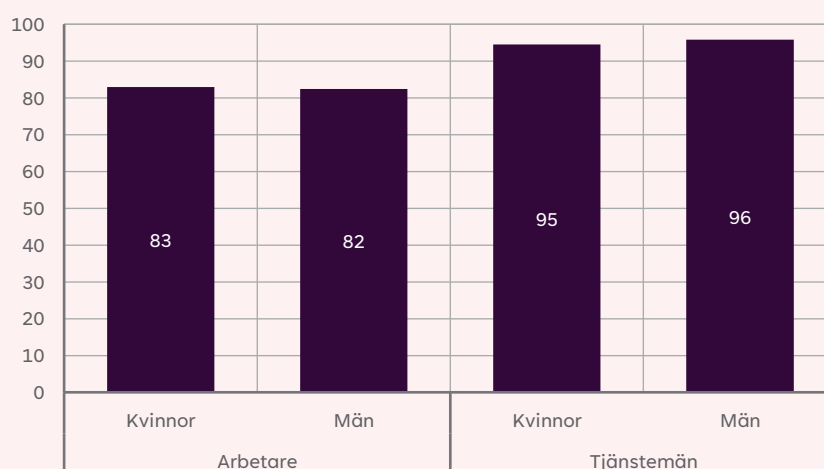
På liknande sätt är det arbetare som skulle behöva barnomsorg under andra tider än förskolan är öppen. Det finns framför allt behov av längre öppettider under kvällar och tillgång till barnomsorg under helger. Deltidsarbete i tjänste- och serviceyrken är ofta förlagd på tider utanför kontorstid.

Det finns ingen lagstadgad skyldighet för kommunerna att erbjuda barnomsorg när arbetspassen sträcker sig till kvällar, nätter eller tidiga morgnar. Det innebär att föräldrar måste hitta andra lösningar, betala privat för barnomsorg eller avstå från arbete.

DIAGRAM 10

### Inget behov av barnomsorg utöver förskolans vanliga tider.

Andel i procent



Källa: Verian/LO 2024

Svar "Nej" på frågan: "Skulle du behöva barnomsorg under andra tider än när ditt barns förskola/fritidshem är öppet?" Frågan är endast ställd till föräldrar med barn i barnomsorg.

## Arbetsgivares inställning till föräldraledighet

Rätten till föräldraledighet och föräldrapenning ger kvinnor och män jämställda möjligheter att arbeta och ha familj. Men det finns normer i samhället som påverkar vem som förväntas ta huvudansvaret för barn och vem som förväntas bidra ekonomiskt till hushållet. Sådana normer och förväntningar riskerar att skapa ojämlika möjligheter att försörja sig och skapa en relation till sina barn.

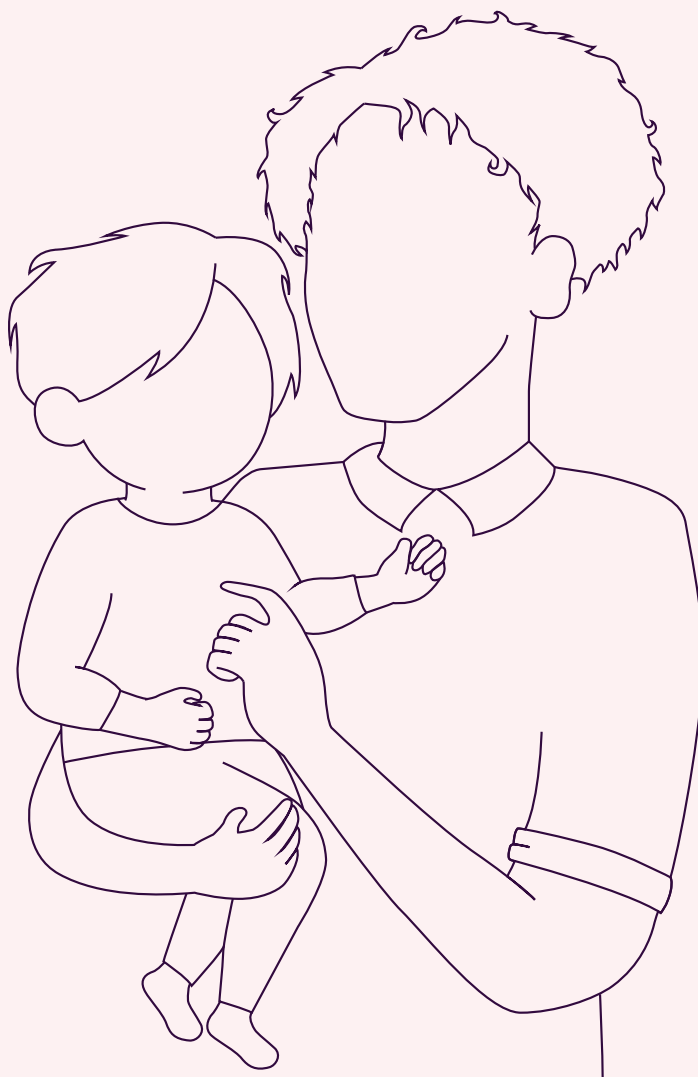
Föräldrars beslut om hur de delar föräldraledigheten är inget som fattas i ett vakuum. Arbetsgivares inställning till anställdas föräldraledighet spelar rimligtvis roll i hur föräldrar fördelar föräldraledigheten mellan sig. De lagstadgade möjligheterna ser likadana ut för män och kvinnor, men acceptansen för att vara föräldraledig kan skilja sig åt mellan olika

arbetsplatser och för kvinnor och män. Kvinnor tar fortfarande den absolut största delen av föräldraledigheten.

” **Arbetsgivare uppfattas vara mindre positiva till att män tar hälften av föräldraledigheten än att kvinnor gör det.**

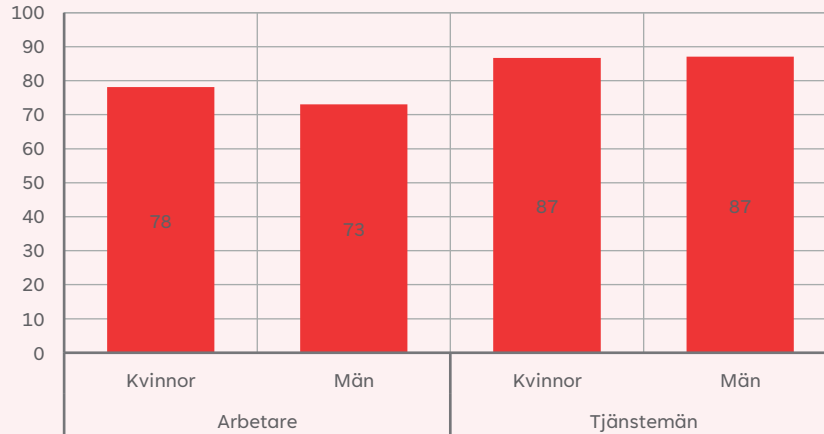
Det finns stora skillnader i hur anställda upplever att deras arbetsgivare ser på hur kvinnor respektive män tar ut hälften av föräldraledigheten. Både män och kvinnor uppfattar att deras arbetsgivare är mindre accepterande mot att män tar ut hälften av föräldraledigheten än att kvinnor gör det. Det gäller såväl arbetare som tjänstemän. Svaren tyder på att det finns högre trösklar för män att ta den föräldraledighet de har rätt till.

När kvinnor och män möts av olika förväntningar riskerar det att bidra till ojämlika förutsättningar att kombinera arbete och familj.



### Arbetsgivarens acceptans för att kvinnor tar hälften av föräldraledigheten

Andel i procent

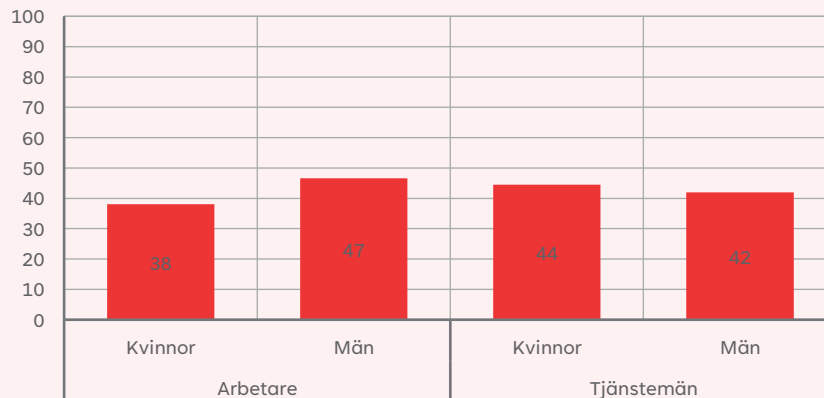


Källa: Verian/LO 2024

Svar: "Ganska acceptande" eller "Accepterande" på frågan: "Om du tänker på situationen på din arbetsplats, anser du att din arbetsgivare är acceptande eller negativa till att kvinnor tar hälften av föräldraledigheten?"

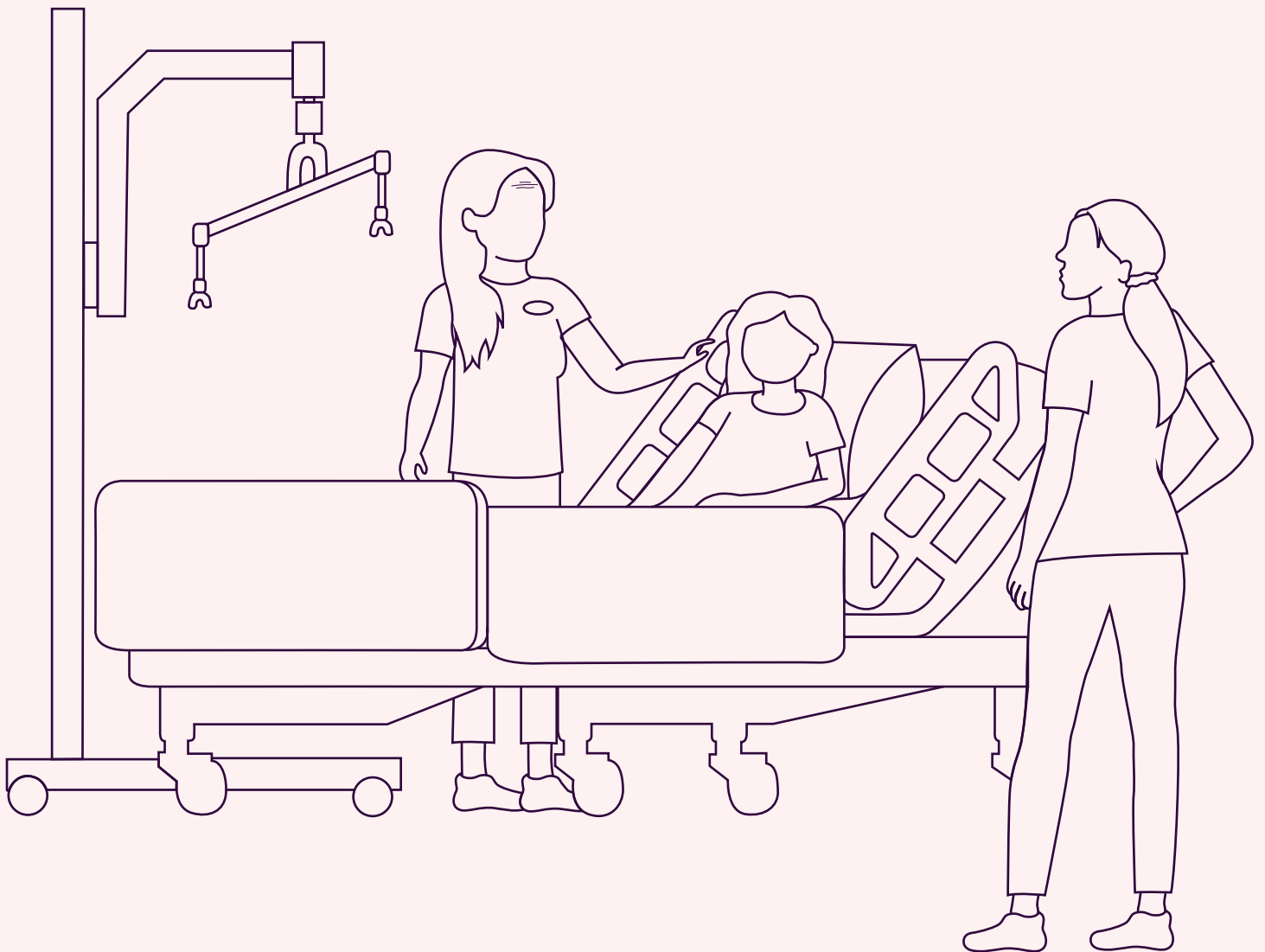
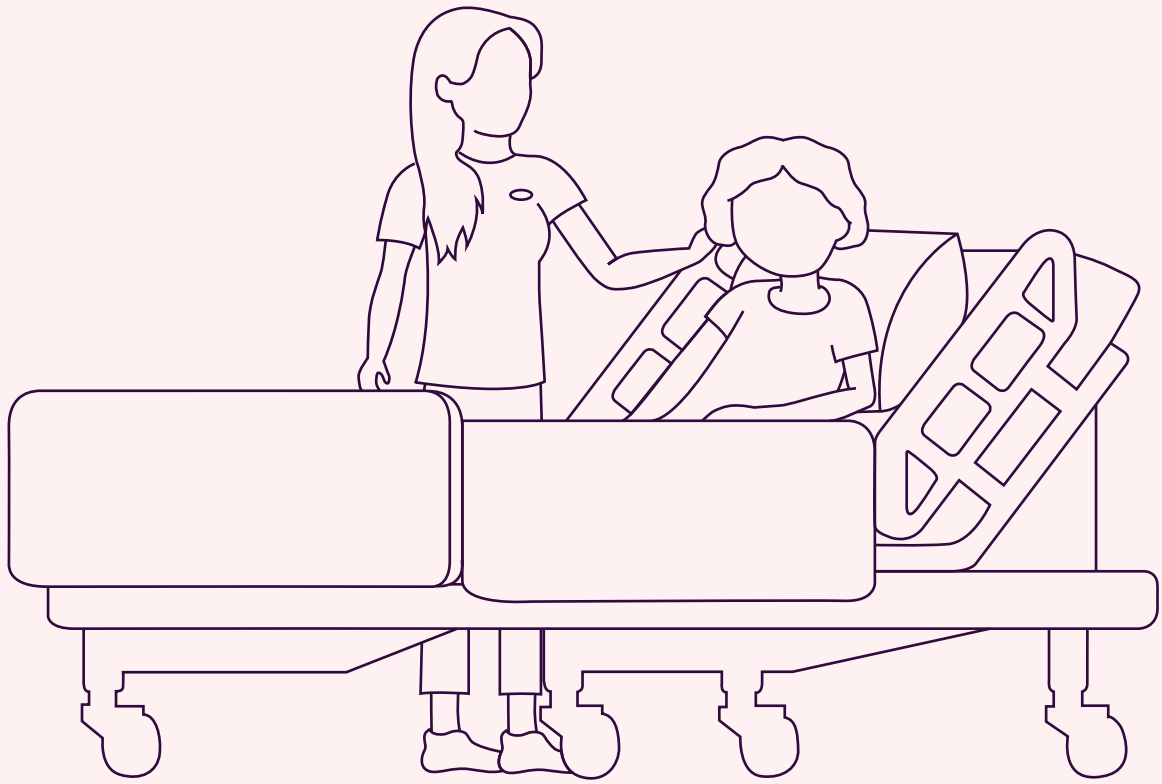
### Arbetsgivarens acceptans för att män tar hälften av föräldraledigheten

Andel i procent



Källa: Verian/LO 2024

Svar: "Ganska acceptande" eller "Accepterande" på frågan: "Om du tänker på situationen på din arbetsplats, anser du att din arbetsgivare är acceptande eller negativa till att män tar hälften av föräldraledigheten?"  
 Negativ, Ganska negativ, Varken eller, Ganska acceptande, Accepterande, Vet inte.



# Orka hela arbetslivet – och livet ut

## I DETTA AVSNITT:

LOs mål är att alla ska kunna orka arbeta ett helt arbetsliv. I dag bidrar brister i arbetsmiljön till att hälsa och arbetsliv påverkas.

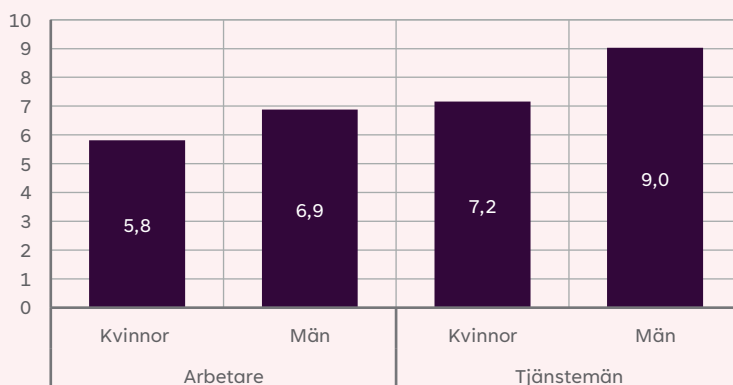
- Kvinnor i arbetaryrken har i genomsnitt 25 sjukdagar per år, jämfört med 9 dagar för män i tjänstemannaryrken. Antalet sjukdagar för män i tjänstemannaryrken är 35 procent av antalet sjukdagar för kvinnor i arbetaryrken.
- 74 procent av äldre kvinnor i arbetaryrken orkar arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Alla ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att slitas ut.
- 35 procent av kvinnor i arbetaryrken bedömer sin hälsa som dålig. 65 procent mår bra, det ska alla göra. God hälsa ska inte vara en klassfråga.

Sammantaget visar ett index för hälsa och arbetsförmåga ett värde på 5,8 av 10 (medelvärde av 3,5; 7,4; 6,5) för kvinnor i arbetaryrken.

DIAGRAM 13

## Indexvärden Orka hela arbetslivet<sup>1</sup>

Indexvärden från 1–10



<sup>1</sup> Ingen grupp ska behöva vara sjukare än någon annan. Indexvärdena för sjukdagar jämför det genomsnittliga antalet sjukdagar i den grupp som har det minsta genomsnittet (år 2023 var det tjänstemannamännen) med genomsnittet i övriga grupper. Andelen multipliceras med 10. Det innebär att om alla grupper hade lika många sjukdagar i genomsnitt skulle indexvärdet bli 10 i alla grupper. För arbetarkvinnorna räknas det ut så här:  $10 \times (9/25) = 3,5$ . Där 25 är antalet dagar för arbetarkvinnor och 9 är antalet dagar för tjänstemannamän.

## Arbetslivet påverkar hälsan

I många arbetaryrken präglas stora delar av arbetsdagen av fysiska påfrestningar som att stå, gå, lyfta, skjuta, bära och dra. Belastning ökar risken för skador, utmattnings och utslitning. Uppdelade arbetsdagar, nattpass och oregelbundna scheman riskerar att störa sömnen och kan begränsa möjligheterna till återhämtning.

Samtidigt pågår en ständig process av effektivisering i arbetslivet. Låg bemanning är vanligt och färre anställda ska hantera fler patienter, större barngrupper eller plocka fler paket. Särskilt kvinnor inom välfärdssektorn drabbas av stressrelaterade sjukdomar.

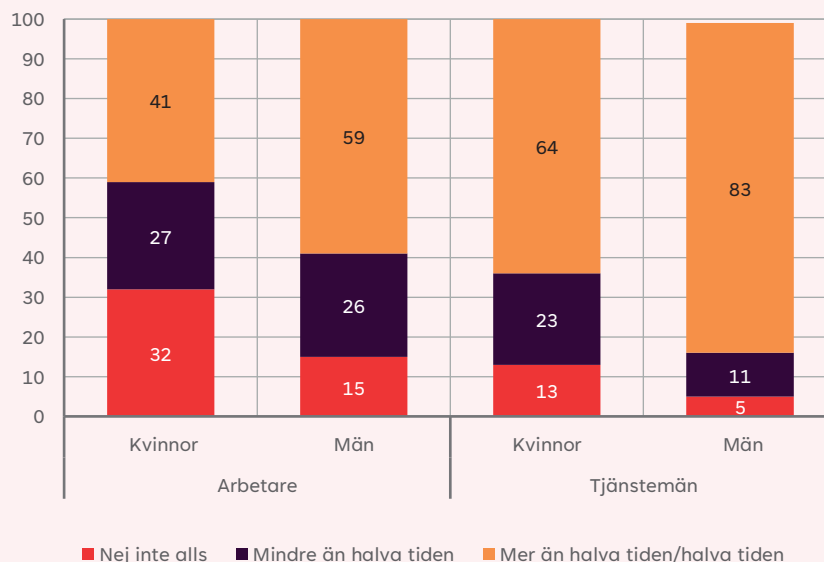
” 1 av 3 kvinnor i arbetaryrken kan inte ta korta pauser under arbetsdagen.

Att kunna ta en paus under arbetsdagen är betydelsefullt för att klara av hög arbetsbelastning. Det finns tydliga klass- och könsskillnader i möjligheten att ta pauser. En tredjedel av kvinnorna i arbetaryrken kan inte alls ta korta pauser under dagen. Män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannaryrken har något större möjligheter att ta en paus, medan en stor majoritet av män i tjänstemannaryrken har möjlighet att själva styra och ta kortare avbrott från arbetet.

DIAGRAM 14

### Kan ta pauser under arbetsdagen

Andel i procent



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöundersökningen 2021

Svar på frågan: "Kan du ta korta pauser i stort sett när som helst?", inte del av index.

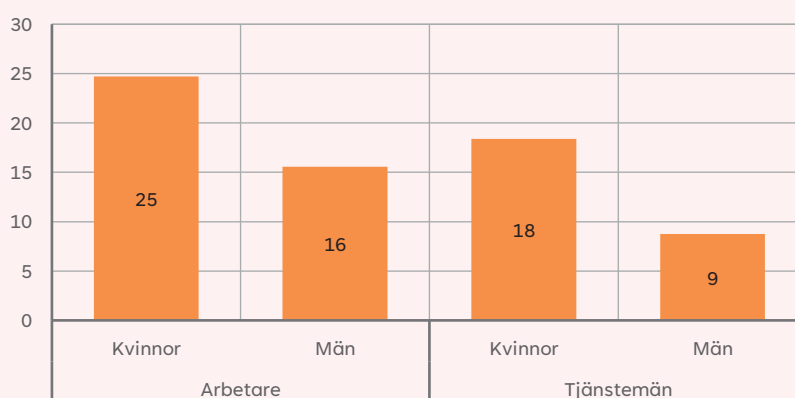
Antalet sjukdagar skiljer sig markant mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Det genomsnittliga antalet sjukdagar för män i tjänstemannayrken är 9 dagar per år, medan motsvarande siffra för kvinnor i arbetaryrken är 25 dagar. Det innebär att kvinnor i arbetaryrken har nästan tre gånger så många sjukdagar.

Alla blir sjuka ibland och behöver vara hemma från jobbet. Men klasskillnaderna är stora. Detta tyder på att arbetsvillkoren – med stress, tunga lyft och obekväma arbetstider – bidrar till att göra vissa grupper sjukare. Så ska det inte vara.

DIAGRAM 15

### Genomsnittligt antal sjukdagar

Antal sjukdagar per år och grupp



Källa: FACIT (SCB) egna beräkningar

Not: Gäller alla anställda (16–74 år) som arbetar. Antalet sjukdagar är summerat antal dagar med sjuklön och sjukpenning. Då både sjukpenning och sjuklön är medräknat anses både kortare och längre sjukfall, samma person kan vara sjuk flera gånger.

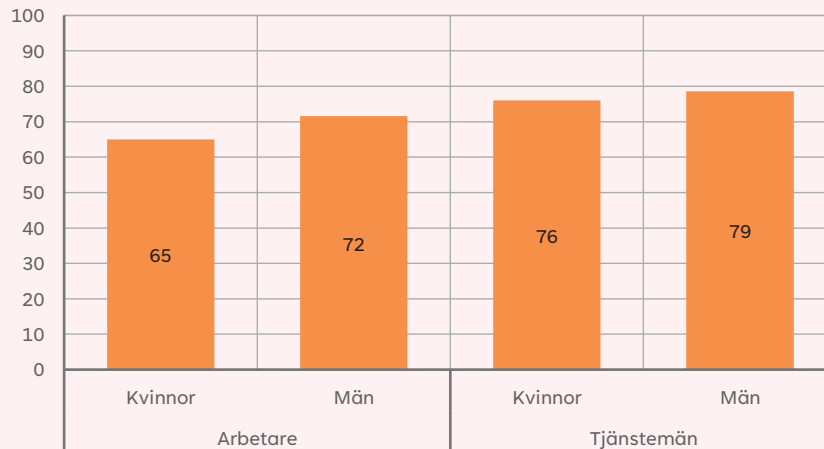
### Det finns klasskillnader i upplevelsen av den egna hälsan

Hur vi upplever vår hälsa har flera orsaker. Vi bär med oss ett biologiskt arv som påverkar oss. Sociala relationer och en känsla av sammanhang har betydelse. Villkoren i arbetslivet spelar också roll. Goda arbetslivsförhållanden ger bättre förutsättningar att ha en god hälsa. Forskning visar att ju längre en person arbetar inom ett arbetaryrke, som ofta har en tung arbetsmiljö, desto högre blir risken för att personen skattar sin hälsa som dålig.

Arbetare uppger i något lägre utsträckning än tjänstemän att de upplever att de har en god hälsa. Det gäller i synnerhet kvinnor.

## Upplever god hälsa

Andel i procent



Källa: SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), 2023

Svar "mycket bra" eller "bra" på frågan: "Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet? Är den mycket bra, bra, någorlunda, dålig eller mycket dålig?"

## Arbetsvillkor för ett helt yrkesliv

Arbetsvillkor och arbetsmiljö påverkar förutsättningarna att kunna arbeta ett helt yrkesliv. Klasskillnaderna bland äldre anställda är tydliga. Många äldre arbetare, särskilt kvinnor, uttrycker att de inte kommer orka arbeta fram till pensionsåldern.

” Nästan var fjärde äldre kvinna i ett arbetaryrke tror inte att de orkar jobba till pensionen.

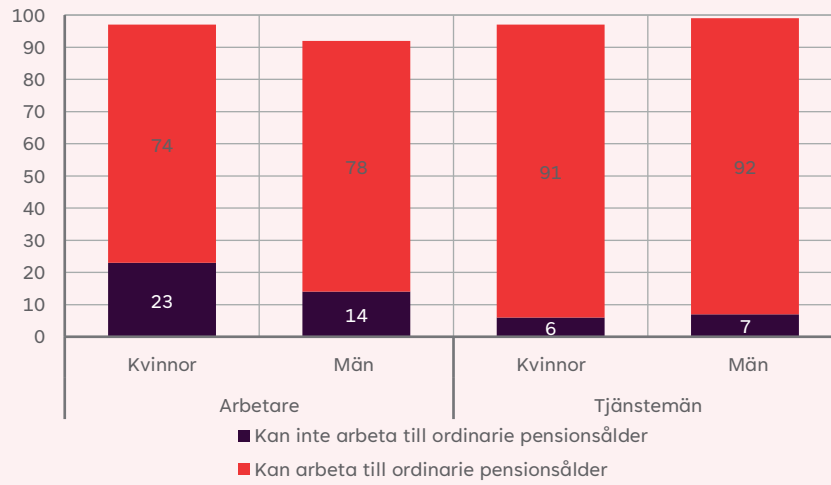
Att tvingas avbryta sitt yrkesliv i förtid innebär ekonomiska konsekvenser både under arbetslivet och pensionsåren. Försäkringssystemet är dåligt anpassat för dem som inte kan arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern. Att gå i förtidspension eller sluta arbeta tidigare är svårt och innebär ofta en försämrad ekonomi resten av livet.

Nio av tio äldre tjänstemän uppger att de tror att de orkar arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Andelen är lägre bland arbetare. För kvinnor i arbetaryrken är det nästan var fjärde som inte tror att de kommer att orka. Det behövs kraftfulla insatser i arbetslivet och reformer som underlättar ett arbete fram till en trygg pension.



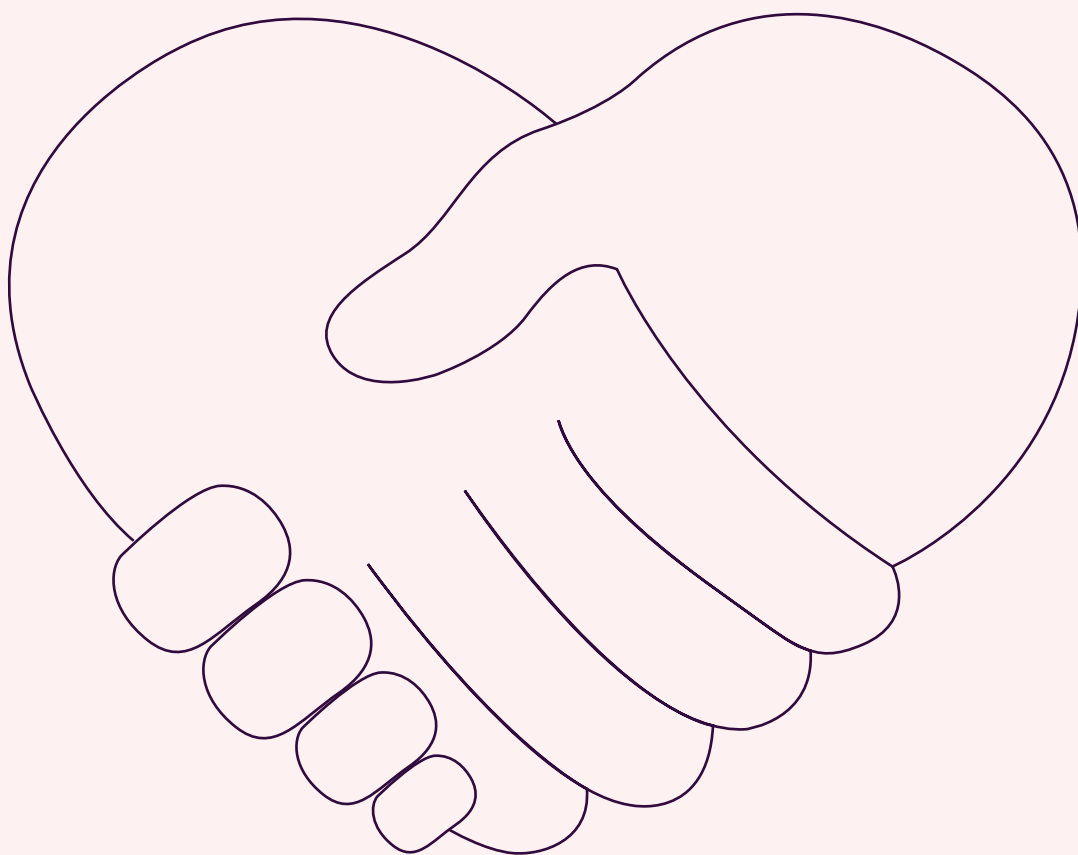
## Orkar inte arbeta fram till ordinarie pensionsåldern

Andel i procent



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöundersökningen 2021

Svar på frågan: "En del arbetar ända fram till pensionsåldern och en del slutar arbeta tidigare. Följande fråga handlar enbart om ifall du tror att du kommer att orka eller att vara tillräckligt frisk för att kunna arbeta till ordinarie pensionsålder. Frågan tar inte upp om du av andra skäl tror att du kommer att sluta jobba tidigare. Bedömer du att du kommer att kunna arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern i ditt yrke". Andel som svarat Nej/Ja. (Frågan ställs till anställda mellan 50–64 år).



# Trygghet på jobbet

## I DETTA AVSNITT:

**LOs mål är att alla ska kunna vara trygga på jobbet.** Fysisk och psykisk trygghet är en del av en god arbetsmiljö. I dag möter många flera risker.

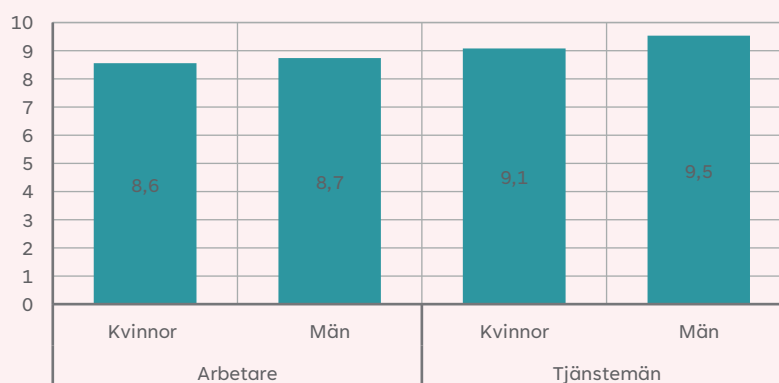
- 26 procent av kvinnor i arbetaryrken arbetar ensamma och riskerar att hamna i hotfulla situationer, **73** procent gör det inte. Alla ska kunna arbeta utan risk.
- 22 procent av kvinnor i arbetaryrken har utsatts för hot eller våld på jobbet minst en gång under det senaste året, **78** procent har inte det. Alla ska kunna känna sig säkra på jobbet.
- Kvinnor i arbetaryrken råkar ut för 3,5 allvarliga olycksfall per 1 000 anställda – **96,5** drabbas inte. Ingen ska skadas.
- 5 procent av kvinnor i arbetaryrken har utsatts för sexuella trakasserier i sitt arbete. **95** procent har inte det. Ingen ska utsättas.

**Sammantaget är trygghetsdelen av indexet 8,6 av 10 (medelvärde av 7,3; 7,8; 9,65; 9,5) för kvinnor i arbetaryrken.**

DIAGRAM 18

## Indexvärden *Trygg på jobbet*

Indexvärden från 1–10



## Risker vid ensamarbete

Många arbetstagare arbetar i dag ensamma. Rationaliseringar har gjort ensamarbete vanligare i flera yrken. Att arbeta ensam behöver inte alltid vara ett problem även om många uppskattar att ha kollegor. Däremot innebär ensamarbete risker. Om en olycka inträffar kan avsaknaden av kollegor förvärra situationen, om ingen finns där för att hjälpa.

I yrken där hot och våld förekommer ökar riskerna för den som arbetar ensam. Att hantera kassan i kiosken, servera drinkar i baren eller ta hand om någon som är våldsam är mer riskfyllda uppgifter att utföra ensam.

” Arbetsgivaren har ansvar att se till att arbetsmiljön för de anställda är trygg och säker.

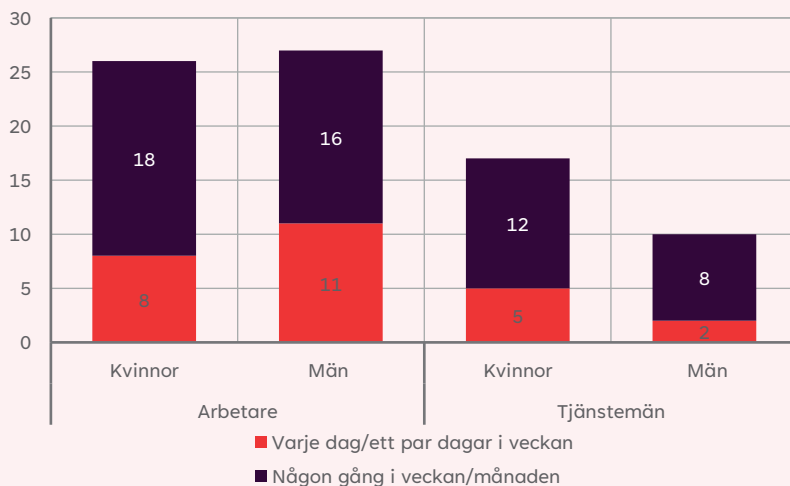
Arbetsgivaren har ett ansvar att säkerställa en trygg arbetsmiljö och att minimera riskerna för hot och våld. När ensamarbete medför ökade risker för den anställde måste detta tas i beaktande. Beslut om ensamarbete får inte enbart styras av ekonomisk rationalisering, utan måste baseras på en bedömning av arbetsmiljön och säkerheten för de som berörs.

Det är tydligt att arbetare oftare arbetar ensamma på ett sätt som innebär risk för otrygga och hotfulla situationer.

DIAGRAM 19

### Arbetar ensam och riskerar att hamna i otrygga hotfulla situationer

Andel i procent



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöundersökningen 2021

Svar på frågan: Arbetar du ensam och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer?

# Hot, våld och trakasserier på jobbet

Hot, våld och trakasserier är allvarliga arbetsmiljöproblem som kan förekomma i de flesta branscher. Att utsättas, eller vara orolig för att utsättas, skapar stress och oro vilket påverkar arbetet och tryggheten på arbetsplatsen negativt.

Vissa yrken är mer utsatta än andra, och många av de mest riskfyllda yrkena är arbetaryrken. Risken ökar exempelvis för dem som hanterar pengar eller värdefulla varor, som butikspersonal, väktare, buss- och tågpersonal.

Inom kontakt- och serviceyrken finns förhöjd risk. I mötet med människor i utsatta situationer, som inom vård och omsorg, kan personal utsättas för hot och våld. Anställda ska kunna hantera situationer med ilska, rädsla och frustration från patienter, klienter och deras anhöriga. Restaurangpersonal kan utsättas för berusade gäster.

Att arbeta ensam i en butik med en kassa fylld med pengar, sälja biljetter på ett tåg eller bemöta stressade och frustrerade resenärer kan skapa en utsatthet om arbetsgivaren inte gjort ett förebyggande arbete.

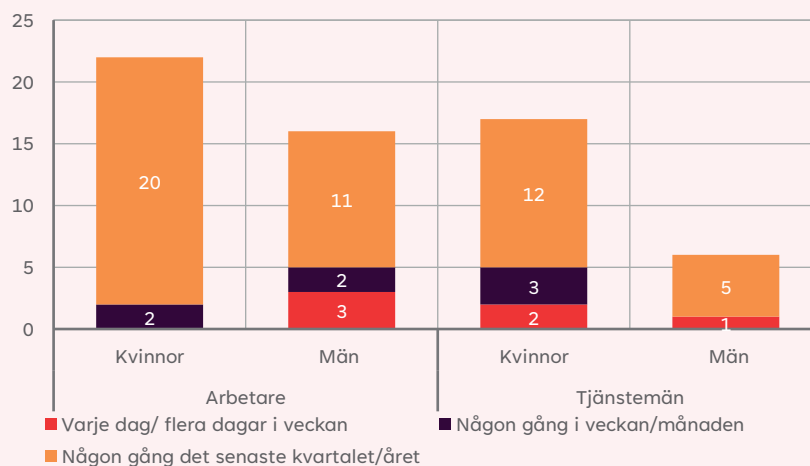
Arbetsplatser ska utformas för att förebygga risker för hot och våld. Det är arbetsgivarens ansvar. En säker miljö för anställda på arbetsplatserna skapar en större trygghet för alla som rör sig där. Det fungerar bättre för alla.

I dag är utsattheten för hot och våld i arbetet ojämnt fördelad på arbetsmarknaden. Kvinnor i arbetaryrken drabbas hårdast; 22 procent har under det senaste året blivit utsatta för våld eller hot om våld i sitt arbete. Ingen ska behöva vara rädd på sin arbetsplats.

DIAGRAM 20

## Utsatt för våld eller hot om våld

Andel i procent



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöundersökningen 2021

Svar på frågan: Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete?

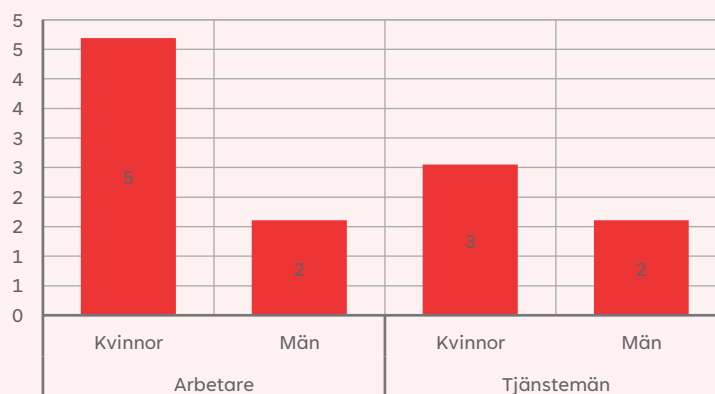
## Sexuella trakasserier

Unga kvinnor i arbetaryrken arbetar ofta i serviceyrken där risken för sexuella trakasserier är högre. Ett exempel är butikspersonal, där många unga inom detaljhandeln rapporterar att de blivit trakasserade av kunder. Krav på att vara tillmötesgående och trevlig kan göra det svårare att hantera ovälkommet beteende. Därför är arbetsgivarens ansvar för att förebygga trakasserier och att stötta personal som blivit utsatt mycket viktigt.

DIAGRAM 21

### Utsatt för sexuella trakasserier senaste året

Andel i procent



Källa: Verian, Trakasseribarometern 2024

Svar "Ja" på frågan: Har du under de senaste 12 månaderna någon gång utsatts för sexuella trakasserier i eller kring din arbetssituation?

## Allvarliga arbetsplatsolyckor – en risk

Att arbeta på höga höjder, hantera tunga lyft eller utsättas för psykisk och fysisk stress innebär en tydlig risk för allvarliga olycksfall i arbetet. Vissa branscher, där arbetare är överrepresenterade, sticker ut som särskilt utsatta. Det handlar om jobb som kräver att man lyfter, klättrar eller arbetar med maskiner och farliga föremål.

Byggbranschen är ett tydligt exempel. Här är risken för fall från höjd, belastningsskador och olyckor med tunga maskiner särskilt hög. Dessa risker leder inte bara till allvarliga skador utan kan i värsta fall orsaka dödsfall. Restaurangbranschen är ett annat exempel där brännskador, buller och fallolyckor är vanligt förekommande riskmoment.

Statistiken visar en tydlig bild: arbetare, och särskilt män i arbetarjobb, är överrepresenterade bland de som drabbas av de allvarligaste arbetsskadorna.

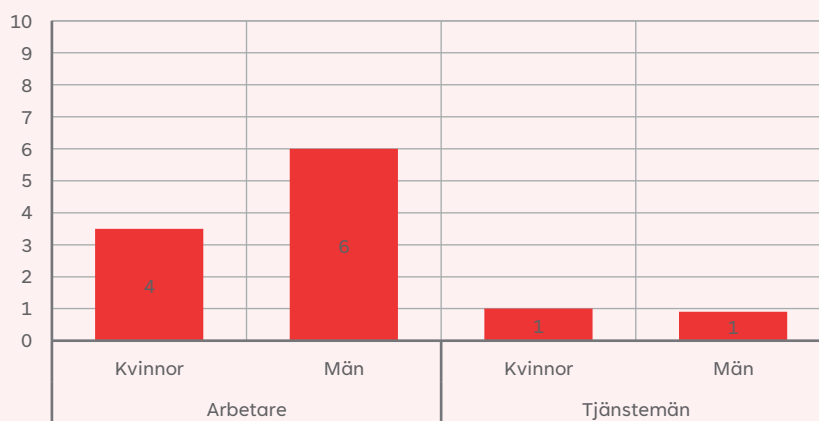
Olycksfall påverkar liv och framtida möjligheter till försörjning. Ingen ska behöva allvarligt skada sig, eller i värsta fall dö, på sitt jobb.

” Män i arbetaryrken har störst risk att drabbas av allvarliga arbetsskador.

DIAGRAM 22

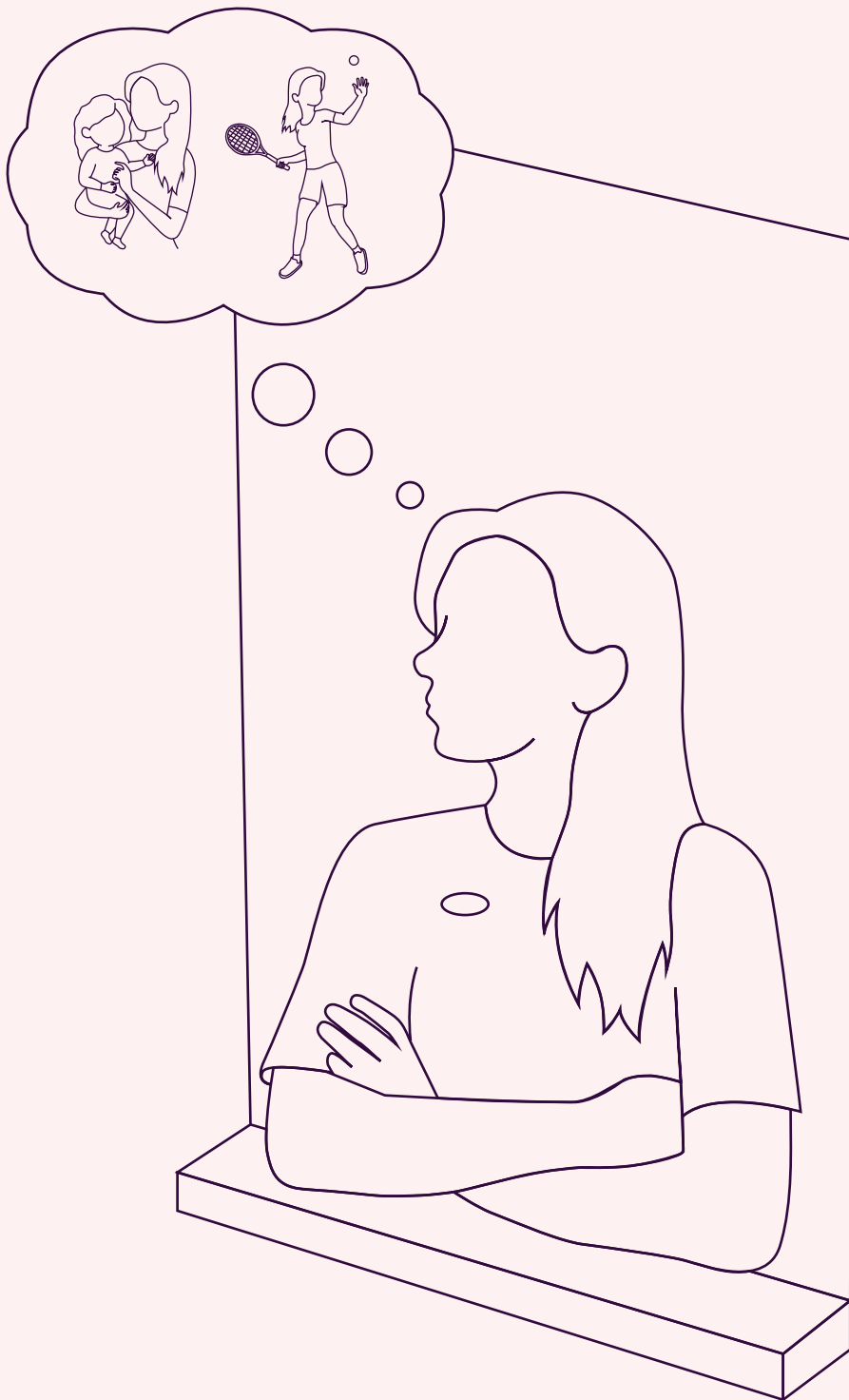
### Förekomst av allvarliga arbetsolycksfall

Antal olycksfall per 1 000 sysselsatta



Källa: AFA försäkring, 2022

Not: Ett allvarligt arbetsolycksfall är ett arbetsolycksfall som leder till sjukfrånvaro i mer än 30 dagar (eller motsvarande läkningstid utan sjukfrånvaro) och/eller medicinsk invaliditet eller dödsfall.





# Livet utanför arbetet

## I DETTA AVSNITT:

LOs mål är att alla ska kunna och orka leva ett liv utanför arbetet. I dag bidrar ojämlikheter i inkomst och arbetsmiljö till att:

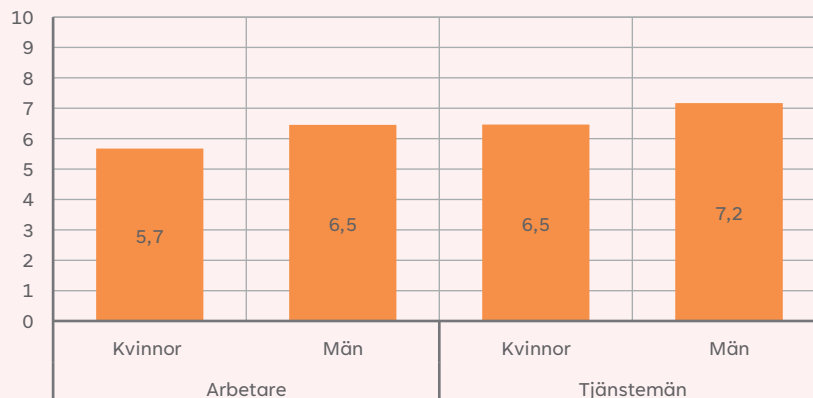
- 77 procent av alla kvinnor i arbetaryrken är för trötta eller saknar tid för vänner och familj minst ett par dagar i månaden – 22 procent uppger att de sällan är för trötta. Alla ska orka med att ha ett socialt liv.
- 54 procent av kvinnor i arbetaryrken deltar i fritidsaktiviteter som kostar pengar. Alla ska ges möjlighet till en god fritid.
- 6 procent av kvinnor i arbetaryrken har inte råd att träffa vänner eller släkt för att fika eller äta middag minst en gång i månaden. 94 procent gör det, men alla ska kunna ha råd med gemenskap.

**Sammantaget är fritidsdelen av index 5,7 av 10 (medelvärde av 2,2; 5,4 och 9,4) för kvinnor i arbetaryrken.**

## DIAGRAM 23

### Indexvärden Ett liv utanför arbetet

Indexvärden från 1–10



## Ork efter arbetsdagen

Hur vi har det på jobbet påverkar också vårt liv i stort, om vi har tid och ork till att umgås med vänner, läsa en bok eller leka med barnen. Att komma hem trött från jobbet, ha ont i kroppen kan göra att vi känner mindre ork att engagera oss i föreningar, styra upp sociala aktiviteter eller gå till gymmet. Det ekonomiska spelar också in för att kunna gå ut och äta eller gå en kurs som kostar pengar.

Kvinnor upplever i högre utsträckning än män att de nästan varje dag är för trötta eller inte har tid att umgås med familj, vänner eller ägna sig åt fritidsaktiviteter efter arbetet. Det gäller både arbetare och tjänstemän. Nästan var tredje kvinna i arbetaryrken påverkas påtagligt av sina arbetsvillkor. Sammanlagt är det en stor majoritet, 77 procent, av alla kvinnor i arbetaryrken som upplever bristande ork minst ett par dagar i månaden eller varje vecka.

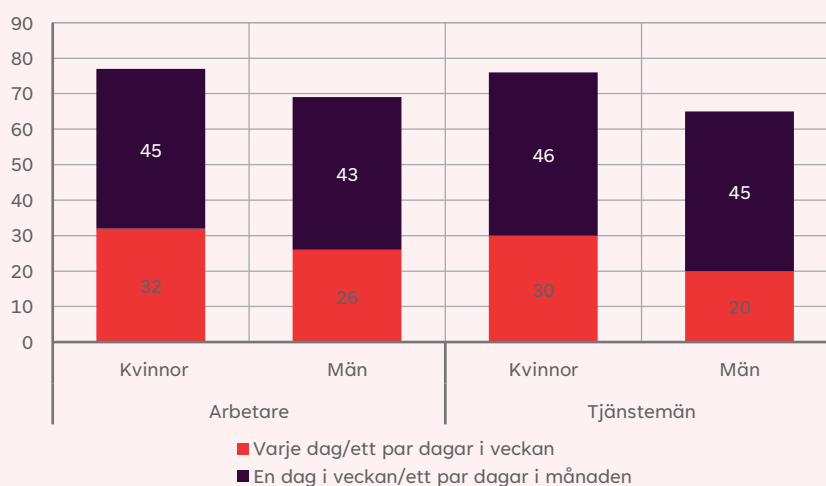
” Kvinnor saknar oftare än män ork för sociala aktiviteter efter jobbet.

Andelen män som upplever att arbetet påverkar deras ork dagligdags är lägre. Män i tjänstemannayrken upplever i lägst utsträckning att deras liv påverkas av brist på tid och ork. Samtidigt är det en majoritet av alla grupper som upplever att arbetet återkommande går ut över livet i stort.

DIAGRAM 24

### För trött för/saknar tid för familj, vänner eller fritidsaktiviteter

Andel i procent



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöundersökningen 2021

Svar på frågan: "Händer det att du efter arbetet är för trött för eller saknar tid för familjen, vänner eller fritidsaktiviteter?"

## Ekonomiska förutsättningar

Fritidsaktiviteter är en möjlighet till glädje, gemenskap och ökat välmående. Att kunna ägna sig åt något som känns roligt och meningsfullt på fritiden är en grundläggande del av ett gott liv utanför arbetslivet.

Kvinnor i arbetaryrken ägnar sig i mindre utsträckning än andra grupper i organiserade fritidsaktiviteter som kostar pengar. Bara drygt hälften deltar i regelbundna aktiviteter. Denna ojämlikhet kan botten i många orsaker.

Ekonomiska förutsättningar är en möjlig anledning. Aktiviteter som kräver medlemsavgifter eller utrustning kan vara svåra att prioritera när inkomsterna är låga. Även arbetsvillkor kan påverka. Tunga arbetsdagar, obekväma arbetstider och krävande arbetsmiljöer kan minska både tiden och energin att delta i fritidssysslor. Att arbeta under tider när många andra är lediga försvårar möjligheten att delta i aktiviteter.

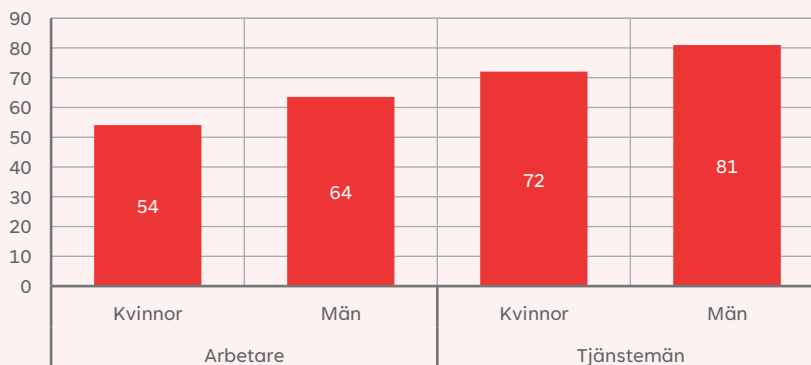
” Det handlar om att alla ska ha möjlighet att leva ett gott liv.

Eftersom fritidsaktiviteter kan leda till både bättre hälsa och livskvalitet, blir ojämlika möjligheter till fritid också en fråga om ojämlika möjligheter till välmående. Ekonomin ska inte vara ett omfattande hinder för att kunna ägna sig åt de aktiviteter man vill. Det handlar om att alla ska ha möjlighet att leva ett gott liv.

DIAGRAM 25

### Deltar regelbundet i fritidsaktiviteter som kostar pengar

Andel i procent



Källa: SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), 2023

Svar "Ja" på frågan: Ägnar du dig regelbundet åt någon fritids- eller nöjesaktivitet utanför hemmet som kostar pengar?

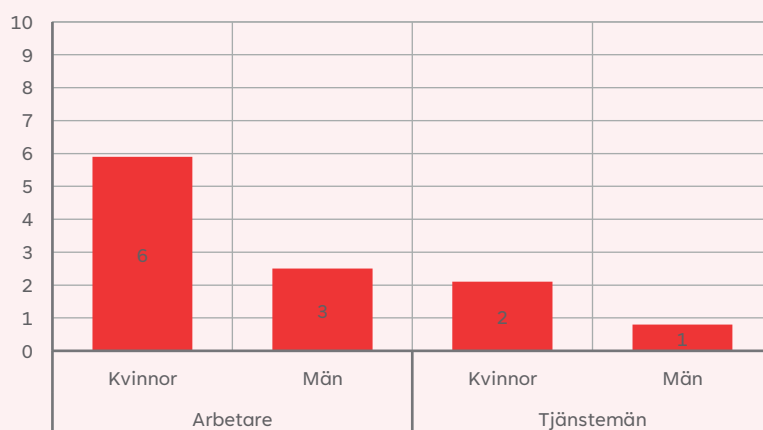
## Sociala aktiviteter kostar ofta pengar

Det är inte bara organiserade fritidsaktiviteter som kostar pengar, även sociala aktiviteter kan göra det. Att gå ut och äta middag, ta en öl eller fika medför utgifter. Den inkomst vi har begränsar därför våra möjligheter till ett socialt liv. Det är särskilt vanligt att kvinnor i arbetaryrken inte har råd att träffa släkt eller vänner för att fika eller äta middag en gång i månaden. Det fackliga arbetet för trygga heltidsjobb och bra löner är viktigt för att stärka den ekonomiska tryggheten.

DIAGRAM 26

### Inte råd att träffa vänner/släkt för att fika eller äta middag minst en gång i månaden

Andel i procent



Källa: SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), 2023

Svar "Nej" på frågan "Träffar du vänner eller släktingar för att till exempel fika eller äta middag, minst en gång i månaden" samt svar "Nej, har inte råd" på följdfrågan "Att inte gör det, beror det på att du inte har råd eller handlar det om andra skäl?"

# Metod

## Så räknas indexet fram

Vi har utvecklat ett index som mäter hur långt olika grupper av arbetare och tjänstemän – både kvinnor och män – befinner sig från målet om ett gott arbetsliv. Indexet omfattar flera viktiga områden för att möjliggöra ett gott arbetsliv, men där förutsättningarna för ett jämställt och jämlikt arbetsliv varierar.

Indexet sträcker sig från 1 till 10, där 10 motsvarar målet – ett gott arbetsliv. I många fall representerar 10 även 100 procent. Till exempel kan målet vara att alla anställda har en trygg heltidsanställning. Varje grupp – kvinnor respektive män i arbetaryrken och kvinnor respektive män i tjänstemannaryrken – får en indexsiffra som speglar andelen med trygga heltidsanställningar. Om 50 procent av kvinnor i arbetaryrken har en sådan anställning, blir indexvärdet 5. Om andelen ökar till 60 procent, blir värdet 6. Beräkningen sker på samma sätt för alla grupper.

## De olika delområdena

Rapporten är indelad i fem kapitel, där varje kapitel motsvarar ett centralt område för ett gott arbetsliv: försörjning, balans mellan arbete och familjeliv, en hållbar arbetsmiljö, trygghet i arbetet och livskvalitet utanför arbetet.

För varje delområde har vi valt 3–4 frågor från olika statistiska källor som belyser området så heltäckande som möjligt. Till exempel redovisas flera aspekter av möjligheten att försörja sig. Frågorna speglar både hinder och möjligheter, men kan aldrig fånga hela bilden. Underlaget bygger på enkätundersökningar och registerdata, huvudsakligen från Statistikmyndigheten SCB.

I början av varje kapitel presenteras de indexdelar som ingår samt medelvärdet för varje grupp inom området. En faktaruta visar vilka data som används och hur indexet beräknas. Kvinnor i arbetaryrken är i fokus i faktarutorna, eftersom de generellt ligger längst från indexvärde 10, men beräkningsmetoden är densamma för alla grupper.

## Det totala indexvärdet

Det sammanlagda indexvärdet som presenteras i början av rapporten är medelvärdet av alla 16 indexdelar.

Om svaren på en fråga inte summerar till 100 procent för en grupp (till exempel på grund av bortfall eller avrundning) beräknas indexet utifrån den relevanta svarsandelen. Exempelvis, om 95 procent av män i arbetaryrken svarar "ja" på en fråga om trygghet, används dessa 95 procent i beräkningen. Eftersom målet är 100 procent trygghet, blir indexvärdet  $95/10 = 9,5$ .

# Tabellbilaga

TABELL 1

## Indexvärden

	Arbetare		Tjänstemän	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<i>Försörja sig medel</i>	5,1	6,1	7,0	8,0
Fast anställning	5,0	7,4	7,2	8,5
Marginal oförutsedda utgifter	7,0	7,3	8,8	9,3
Ekonomin går ihop	3,4	3,7	5,1	6,1
<i>Hålla livet ut medel</i>	5,8	6,9	7,2	9,0
Mår bra	6,5	7,2	7,6	7,9
Orka arbeta till pension	7,4	7,8	9,1	9,2
Antal sjukdagar	3,5	5,6	4,8	10,0
<i>Kombinera arbete och familj medel</i>	5,8	6,2	7,1	6,8
Öppettider förskola för heltid	5,3	5,6	7,5	6,7
Behöver barnomsorg andra tider	8,3	8,2	9,5	9,6
Acceptans för män föräldralediga	3,8	4,7	4,4	4,2
<i>Trygghet medelvärde</i>	8,6	8,7	9,1	9,5
Ensamarbete	7,3	7,3	8,3	9,0
Hot och våld	7,8	8,4	8,4	9,4
Allvarliga olycksfall	9,7	9,4	9,9	9,9
Sexuella trakasserier	9,5	9,8	9,7	9,8
<i>Ha ett liv utanför arbetet medel</i>	5,7	6,5	6,5	7,2
För trött för vänner/familj	2,2	3,2	2,4	3,5
Deltar i fritidsaktiviteter	5,4	6,4	7,2	8,1
Inte råd fika/middag	9,4	9,8	9,8	9,9

Det arbete LO-förbundens medlemmar utför får samhället att fungera. Därför måste arbetslivet och samhällets stöd också fungera för arbetare. Alla ska kunna ha ett gott arbetsliv.

Den här rapporten visar att det finns klass och könsskillnader i arbetslivet. Det går att göra något åt. Genom att starka fackföreningar ställer krav på arbetsgivare och politiker kan villkoren i arbetslivet förbättras.

LO arbetar för:

- Trygga heltidsjobb och reallöneökningar
- Reformerad föräldraförsäkring som delas lika mellan föräldrarna
- Lagstadgad rätt till barnomsorg när föräldrarna arbetar, även utanför kontorstid
- Förstärkt arbetsmiljöarbete, för att ingen ska bli sjuk av sitt arbete
- Trygga lösningar för de som inte på grund av tunga jobb inte kan ett helt arbetsliv

Mars 2025

ISBN 978-91-566-3732-6

[www.lo.se](http://www.lo.se)