



Tid, makt och pengar



Innehåll

Tid, makt och pengar – livspusslet på riktigt	3
Villkoren i arbetslivet	5
Anknytningen till arbetslivet	5
Makten över arbetet.....	7
Fysiska och psykiska krav i arbetet.....	9
Sammanfattning villkoren i arbetslivet.....	11
Villkoren i familj och hem.....	13
Föräldraledigheten och hur den fördelas.....	13
Föräldraledighet och deltidsarbetets orsaker	15
Huvudansvar för att planera och utföra omsorg och hushållsarbete.....	18
Sammanfattning villkoren i familj och hem	20
Villkoren för att kombinera arbetsliv, familj och hem.....	22
Social press att hämta tidigt på barnomsorgen.....	22
Barnomsorgens öppettider och möjligheten att arbeta heltid.....	25
Omsorgsansvar påverkar arbetssituationen och fritiden.....	26
Sammanfattning villkoren för att kombinera arbetsliv, familj och hem	28
De ekonomiska villkoren.....	29
Hälsokonsekvenser av villkoren i arbetslivet, familjen och hemmet.....	31
Sammanfattning hälsokonsekvenser av villkoren i arbetslivet, familjen och hemmet.....	33
Erkännande och omfördelning av tid, makt och pengar	34
Tiden.....	35
Makten	36
Pengarna	36
Referenser	37
Bilaga. Sveriges jämställdhetsbarometer – upplägg och metod	39
Med vad jobbar kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken?	40

Tid, makt och pengar – livspusslet på riktigt

Livspusslet. Det känns igen. Bristen på tid, en hård press i arbetet och höga förväntningar på vad vi ska hinna därutöver. Barnen, en aktiv fritid, en hälsosam livsstil. Det höga tempot och känslan av att inte kunna bestämma sammanfaller med signalen att alla möjligheter i världen finns och är möjliga, bara du är villig att ta dem. Så enkelt är det emellertid inte.

Bilden av livspusslet har mer än någon annan bild präglat debatten om jämställdhet och villkoren i arbetslivet under 2000-talet. Det är inte konstigt. Begreppet fångar upp det täta nät av förändrade roller och krav inom både arbets- och familjeliv. Framför allt har den fokuserat på en förändrad kvinnoroll som utgår från höga krav på tillgänglighet, prestation och närvaro i yrkeslivet såväl som i privatlivet och föräldraskapet. Både kvinnor och män berörs, men pusslet framstår i första hand som kvinnors problem och ansvar.

Livspusselmetaforen fångar in viktiga delar men är samtidigt en bild som, på det sätt den använts, utesluter centrala villkor och problem som stora grupper kvinnor och män möter i arbetslivet och i vardagen. Livspusslet är tvådimensionellt där huvudproblemet är bristen på *tid*, som på ett individuellt plan kan lösas med *pengar*. Genom att köpa sig tjänster kan kvinnor frigöra tid. Tid som kan göra dem jämställda. Tiden är bristvaran och pengarna förutsättningen, men då måste det finnas relativt gott om pengar: en god löneinkomst som vilar på trygga och stabila anställningsvillkor. Män faller i hög grad utanför det tvådimensionella tidspusslet. Det gör även de som inte har tillräckligt med pengar för att köpa frigörande tjänster, trots att problem med tidsbrist är lika stora, men tar sig andra uttryck.

En central del av livspusslet är det gränslösa arbetet, ofta förstått som en situation med avreglerade arbetstider, arbetsuppgifter som inte är bundna till tid och rum och höga krav på individuell prestation och leverans.

Bristen på tid kopplat till bilden av ett gränslöst arbete har kommit att bli en central utgångspunkt för hur de stora jämställdhetsproblemen definieras. Men också hur de bäst kan lösas. Med livspusseltanken som grund har jämställdhetsstrategierna på såväl arbetslivsnivå som på politisk nivå varit inriktade på att ”ge kvinnor mer makt över sin egen tid”, så att kvinnor kan lösa sina individuella pussel. Hemleverans av matkassar, skattesubventionerad städhjälp, läxhjälp eller barnvakt, jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen. Det har setts som botemedlen mot tidsbristen och som möjliggörande av att möta höga krav på jobbet utan att hota kvalitetstiden med barnen. Vår tids politiska strategier har kommit att i bästa fall utgöras av individuella lösningar som når ett mindre antal kvinnor (och män) med förhållandevis goda ekonomiska villkor, utan att handla om allvarliga strukturella problem.

Livspusselmetaforen har främst kommit att beskriva villkor och problem ur ett tjänstemannaperspektiv. Det gränslösa arbetet förknippas med kraven på tillgänglighet, prestation och oreglerade arbetstider inom ramen för en trygg och stabil anställning. Men ett gränslöst arbete kan också vara ett sådant där arbetstiderna splittrar dagen och veckan, med delade arbetspass och rullande kvälls-, natt- och helgarbete. Ett gränslöst arbete kan innebära att inte veta när man ska arbeta nästa gång, där man väntar vid telefonen för att ringas eller sms:as in till nästa pass. Då är all tid potentiell

arbetstid, samtidigt som lönen bara täcker de arbetstimmar som faktiskt blir verklighet. Det gränslösa arbetet kan vara det arbete där det bara är deltider som erbjuds och ekonomin bara går ihop när man jagat mertidstimmar och arbetspass med obersättning. Denna gränslöshet behöver andra politiska lösningar eftersom både tiden och pengarna inte är stabila och självklara förutsättningar.

Livspusselmetaforen saknar också ett tydligt maktperspektiv. Jämställdhet uppfattas som en individuell valfrihetsfråga. Något som kvinnor kan uppnå om de skaffar sig rätt information och gör de rätta valen. Låga löner i kvinnodominerade sektorer ska lösas genom att kvinnor väljer andra yrken eller byter bransch. En jämn fördelning av det obetalda arbetet ska uppnås genom att kvinnor lever med rätt man, en man som är jämställd. Det utbredda deltidarbetet bland kvinnor i arbetaryrken kan rådas bot på genom jobbskatteavdrag som gör det lönsamt att välja att gå upp i arbetstid. Att arbetsgivare i kvinnodominerade sektorer nästan enbart erbjuder deltider ingår inte i ekvationen. Väljer kvinnor trots ett ”erbjudande” att inte gå upp i arbetstid är det ingen som frågar varför.

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 mönster utifrån kön och klass. Dagens jämställdhetspolitiska strategier bygger nästan enbart på en individualiserad förståelse av makt, samtidigt som maktförhållandena på arbetsmarknaden har stärkts till arbetsgivarnas fördel. Det handlar både om ökade möjligheter för arbetsgivare att använda otrygga anställningsvillkor och att arbetsmiljöförhållandena har försämrats bland annat genom ökade krav och mindre inflytande över arbetet. Tillsammans med en ojämsälld arbetsbörda utanför arbetet fördelas villkoren och förmågan att hantera höga krav mycket olika. Det går helt enkelt inte ihop.

Maktperspektivet handlar om att se hur underordnade villkor i arbetslivet skapar skilda ekonomiska förutsättningar. Och tvärtom, hur ett livspussel utan goda ekonomiska villkor skapar maktlöshet och underordning. 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.¹

¹ Läs gärna bilagan om upplägg och metod för Sveriges jämställdhetsbarometer.

Villkoren i arbetslivet

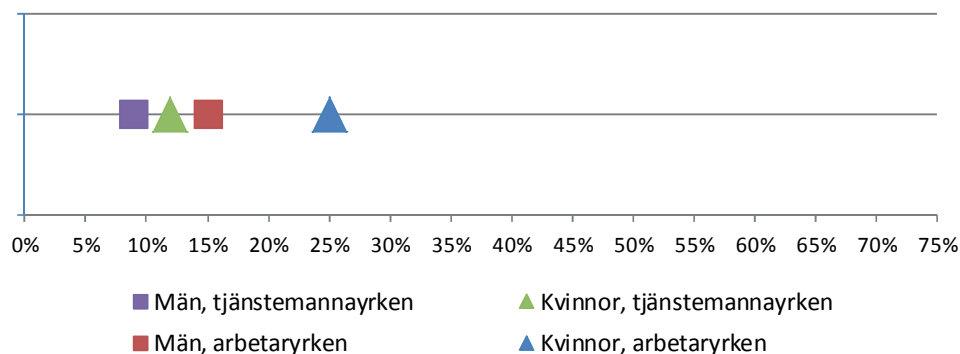
Jämställdhet analyseras ofta brett, utifrån kvinnor och män oberoende av klassdimensionen. Det är också vanligt att bedöma jämställdhet utifrån hur hög sysselsättningsgrad kvinnor har i relation till män. Det gör att måttstocken blir om kvinnor har ett arbete eller inte. Sällan analyseras de faktiska villkoren som kvinnor (och män) har på arbetsmarknaden utifrån ett klassperspektiv och hur arbetet endera kan vara frigörande eller om det riskerar att leda till ohälsa och befästa ojämställdhet. Därför är vårt fokus i jämställdhetsbarometern främst arbetslivets villkor och arbetets innehåll.

Anknytningen till arbetslivet

De grundläggande villkor som har stor betydelse för den tid, makt och pengar individen förfogar över, är anställningstrygghet, arbetstid, hur arbetstiden förläggs och vilket inflytande individen har över det. Makt eller snarare avsaknaden av makt och inflytande över arbetet 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: sämre anställningstrygghet, mycket deltidarbete, svagt inflytande över sina arbetstider och arbetstider som ofta är förlagda till kvällar och nätter.

Har tidsbegränsad anställning. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, kvartal 1, 2013

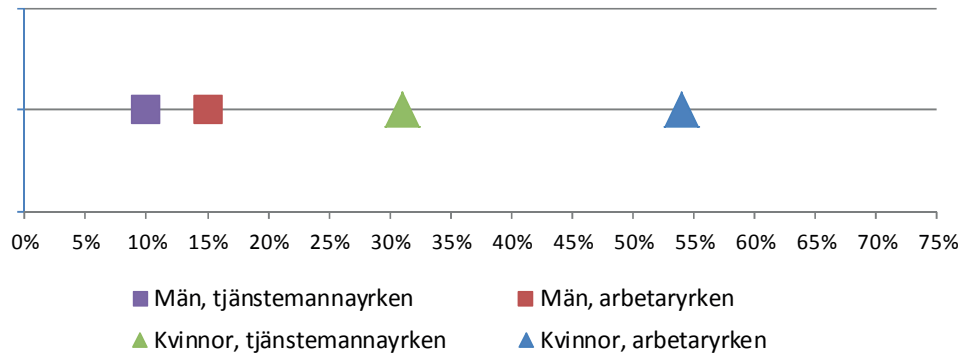
Andelen tidsbegränsade anställningar skiljer sig inte mycket mellan olika arbetstagargrupper förutom kvinnor i arbetaryrken. I denna grupp har en fjärdedel någon form av tidsbegränsad anställning.

Tidsbegränsade anställningar kan vara mer eller mindre trygga. Provanställningar är en relativt trygg tidsbegränsad anställning eftersom den syftar till en tillsvidareanställning. Dessa är betydligt vanligare bland män i arbetaryrken och kvinnor och män i tjänstemannayrken.

Allmänna visstidsanställningar är den överlägset vanligaste tidsbegränsade anställningsformen för alla arbetstagargrupper. Däremot finns skillnader i typ av allmän

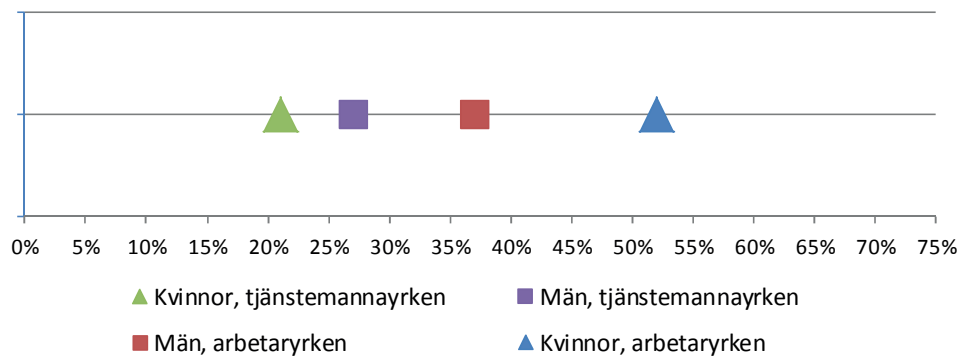
visstid. I arbetaryrken har kvinnor i synnerhet, och män i allmänhet, mycket hög grad av olika så kallade behovsanställningar. Dessa tillhör de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar och gäller i antal betydligt fler kvinnor än män. Tjänstemän har istället högre grad av objekts- och projektanställningar, som definitionsmässigt ingår i kategorin allmän visstid.²

Arbetar deltid. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, kvartal 1, 2012

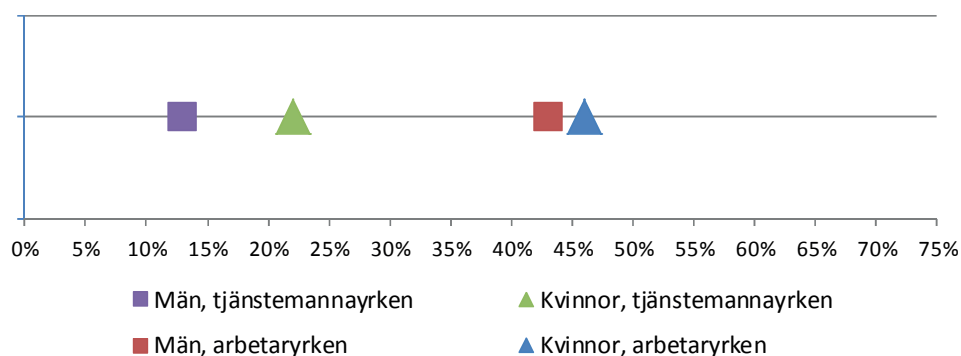
Arbetar dagtid men också kvällar och nätter. Andel (%).



Källa: SCB/ULF, 2012

² Vikariat, som är en mer osäker tidsbegränsad anställning, är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Ett fåtal män i arbetaryrken är i princip den enda arbetstagargrupp som är säsongsarbetande.

Saknar inflytande över arbetstidens förläggning. Andel (%).



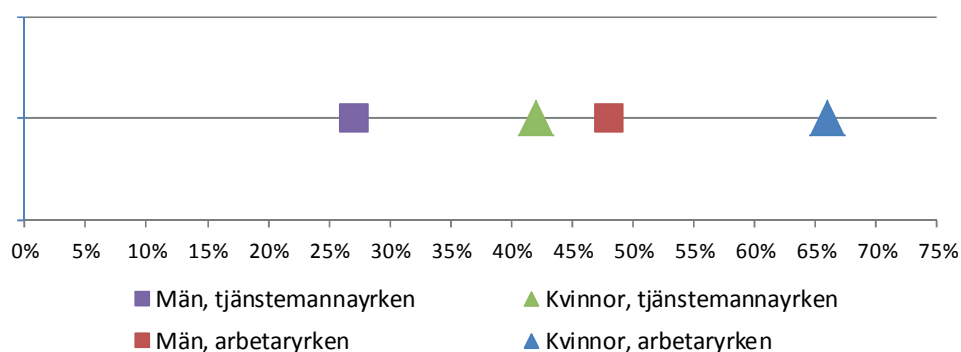
Källa: SCB/ULF, 2012

Kvinnor och män i arbetaryrken har mycket litet inflytande över var arbetet ska utföras. Tre fjärdedelar är bundna till en fysisk arbetsplats. Något som också gäller omkring hälften av kvinnorna i tjänstemannayrken. Störst möjlighet att påverka var arbetet ska utföras har män i tjänstemannayrken (SCB/ULF 2012).

Makten över arbetet

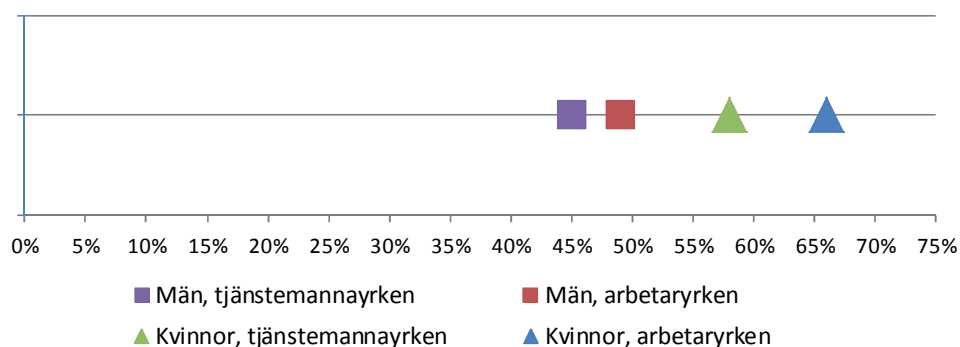
Arbetarkvinnornas kontroll över när olika arbetsuppgifter ska göras, och i vilken takt, är särskilt låg. Samtidigt finns ett könsmonster över yrkesgränser i fråga om att själv bestämma arbetstakten: kvinnor kan i mindre grad än män bestämma sin egen arbetstakt. Kvinnor i arbetaryrken i offentlig, privat service- och industrisektor har minst möjlighet att bestämma arbetstakten, något som har stor betydelse för hälsan (LO 2013a).

Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2012

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



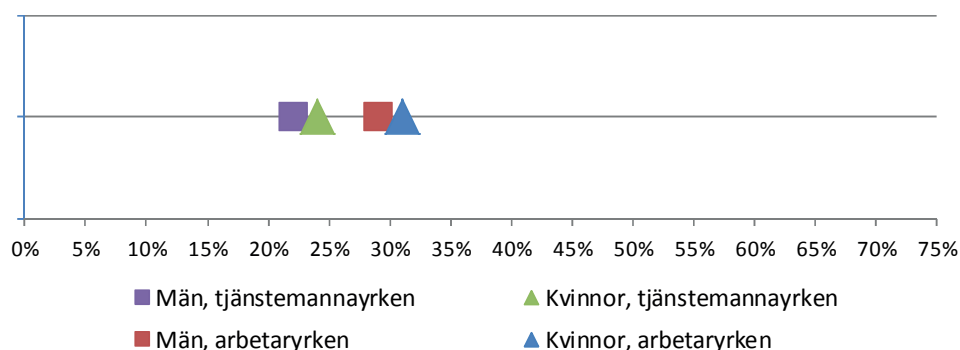
Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2012

Tidspressen och arbetsbelastningen är hög på svenska arbetsplatser. I arbetaryrken uppger mer än hälften att de ofta arbetar under tidspress. I tjänstemannayrken uppger mer än 60 procent detsamma (SCB/ULF 2012). Upplevelsen av att ha alldeles för mycket att göra är också utbredd, i synnerhet bland tjänstemän. Kvinnor, både i arbetar- och tjänstemannayrken, upplever detta i högre grad än män (SCB/Arbetsmiljöverket 2012).

I den Novus-undersökning som LO har gjort, svarar 42 procent av anställda i arbetaryrken och 40 procent av anställda i tjänstemannayrken att de inte upplever att det finns tillräckligt med personal för att verksamheten ska fungera tillfredsställande. Det är vanligt att arbetsgivare inom arbetaryrken använder sig av deltidsanställda och olika typer av extrapersonal i den ordinarie verksamheten för att lösa problem med bemanning på arbetsplatsen. Bland arbetarkvinnor och -män är det också hela 76 procent respektive 67 procent som svarar att det är mer och mindre vanligt. Av dessa 76 procent respektive 67 procent menar 33 procent av kvinnorna och 27 procent av männen att det är mycket vanligt. Bland tjänstemän är nivåerna lägre och samstämmigheten är stor mellan könen (LO/Novus 2014).

Trots förhållandevis olika tillgång till makt över tid, finns stor samstämmighet i upplevelsen av inflytandet mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän. Visserligen uppger kvinnor i arbetaryrken i högre grad att inflytandet är för litet, men skillnaderna mellan arbetstagargrupperna är små.

Upplever att inflytandet är för litet. Andel (%).



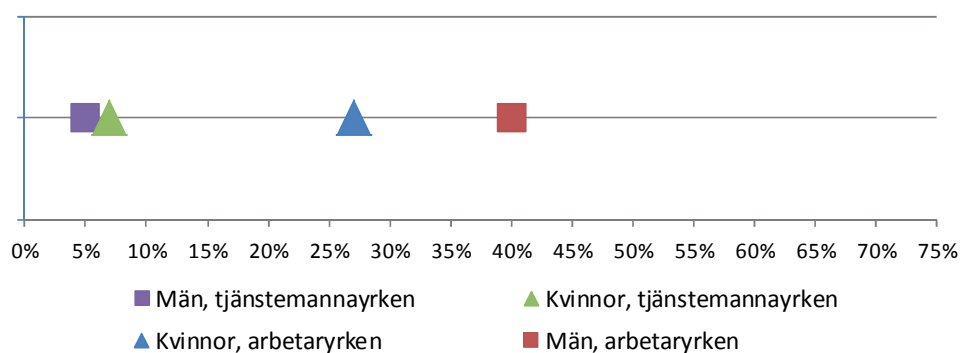
Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2012

Fysiska och psykiska krav i arbetet

Köns- och klassmönstren är uppenbara i frågor om makt och inflytande i arbetslivet. Det förstärks ytterligare när vi lägger till faktorer som har med psykisk och fysisk ansträngning och utsatthet för våld och hot om våld.

Kvinnor och män i arbetaryrken förenas av att i betydligt högre grad än tjänstemän ha arbetsuppgifter som gör jobbet fysiskt tungt. Det gäller framförallt män i byggsektorn och kvinnor i offentlig sektor. En majoritet av de sysselsatta i arbetaryrken”... står, går, lyfter, skjuter, bär eller drar under i stort sett hela arbetspasset” (LO 2013a, s 4).

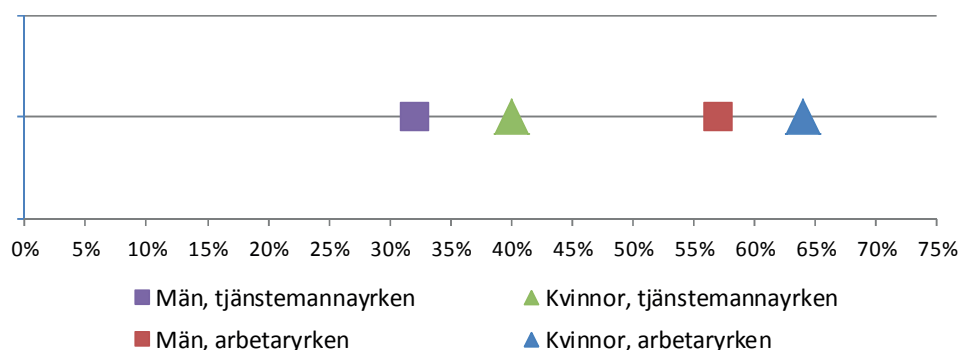
Har fysiskt tungt arbete minst en fjärdedel av arbetstiden. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2012

Kvinnor i arbetaryrken upplever veckovis fysiska hälsobesvär som smärta i axlar eller armar, nedre delen av ryggen eller att vara uttröttad i kroppen, särskilt inom industri-, offentlig och privat servicesektor. Att vara trött efter jobbet är naturligt, men att varje vecka vara uttröttad i kroppen visar att någonting i arbetsmiljön är fel (LO 2013a).

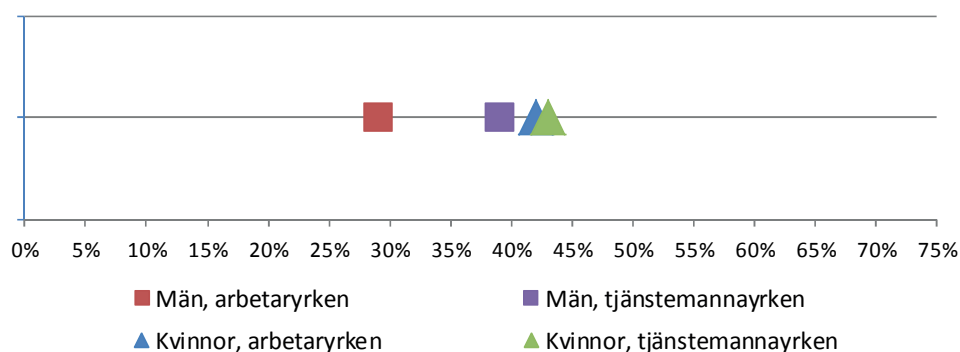
Uttröttad i kroppen minst en dag i veckan. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2012

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 påfrestandningen i hög grad om att arbeta med människor inom vård och omsorg men även i andra serviceyrken.

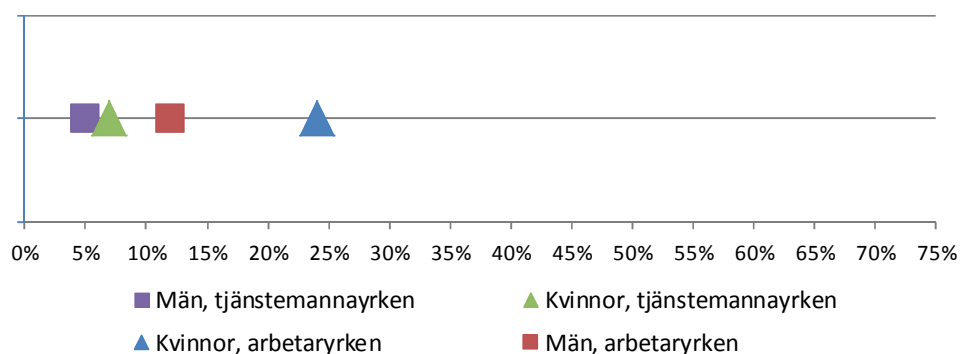
Upplever att arbetet är psykiskt påfrestande. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2012

Utsatthet för våld och hot om våld är vanligast bland kvinnor i arbetaryrken och ovanligast bland män i tjänstemannayrken. Problemet är störst inom offentlig sektor följt av privat servicesektor. Kvinnor i arbetaryrken och lägre tjänstemän har större utsatthet för ensamarbete som kan leda till otrygga och hotfulla situationer samt har varit utsatta för våld eller hot om våld det senaste året. Det är en följd av att arbeta nära exempelvis patienter, boende eller kunder (LO 2013a).

Utsatt för våld eller hot om våld de senaste 12 månaderna. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2012

Enligt SCB/AKU (2013) uppger elva procent av kvinnorna i arbetaryrken och sex procent av kvinnorna i tjänstemannayrken att orsaken till att de arbetar deltid är fysiska och/eller psykiska påfrestande jobb. Motsvarande siffror för män är fyra procent respektive två procent. Detta riskerar att få långsiktiga konsekvenser för (o-)hälsan.

När höga krav i arbetet kombineras med litet inflytande och handlingsutrymme är det allvarligt för individens hälsa (Vinberg & Toivanen 2011; Försäkringskassan 2013c). Många forskningsstudier visar dessutom att kvinnor förenas i högre risk för psykisk ohälsa. Den gemensamma faktorn är att kvinnor i hög grad är anställda inom vård, omsorg och utbildningssektorn (Försäkringskassan 2013c).

Sammanfattning villkoren i arbetslivet

Vi har belyst ett antal villkor i arbetet som har stor betydelse för om arbetet kan ses som hållbart. Sammantaget finns stora brister i arbetslivets villkor och hur arbetet organiseras med avseende på anställdas makt och inflytande. Ibland är bristerna gemensamma för arbetstagarerna i stort, till exempel ifråga om att ha hög arbetsbelastning, arbeta under tidspress och att arbetet många gånger upplevs som fysiskt och psykiskt ansträngande. Verktygen för att hantera de höga kraven är det som framför allt skiljer sig åt mellan arbetstagargrupperna. Höga krav i arbetet 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 anknytningen till arbetslivet, det vill säga om anställningsvillkoren är trygga och stabila eller inte. Att en fjärdedel av kvinnor i arbetaryrken har tidsbegränsade anställningar och mer än hälften arbetar deltid försvårar möjligheten att styra och ha kontroll över arbetsituationen.

Förutsättningarna att möta och hantera arbetslivets höga krav är mycket ojämnt fördelade i dagens arbetsliv. Det är oroande och mycket allvarligt. Att utsättas för dåliga arbetsförhållanden kan försämra hälsan, medan goda arbetsförhållanden utöver stärkt ekonomi, social status, personlig utveckling och självförtroende, tvärtom kan skydda mot fysisk och psykosocial ohälsa. Arbetslivet måste göras betydligt mer närvarande när vi söker vägar till jämlika villkor i arbete och hälsa.

Villkoren i familj och hem

Villkoren utanför arbetet med fokus främst på ledighet för omsorg om små barn och hushållsarbete, har två centrala 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.

Den andra utgångspunkten är att huvudansvaret för omsorgsansvaret 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.

Den ekonomiska makten, och de ekonomiska villkoren, har stor betydelse för villkoren i och utanför arbetet ser ut. Ojämliga ekonomiska villkor och liten grad av erkännande av arbetets värde och villkor, är grundläggande orsaker till att en ojämförlig fördelning av omsorgs- och hushållsarbetet återskapas.

Föräldraledigheten och hur den fördelas

Kvinnor och män tar i genomsnitt 76 procent respektive 24 procent av föräldrapenningdagarna (Försäkringskassan). Men både kvinnor och män tar ut längre ledighet än vad uttaget av föräldrapenningdagar ger sken av. Kvinnor är i genomsnitt föräldralediga 15,3 månader medan föräldrapenningdagar motsvarar 9,5 månader. Män är i snitt föräldralediga 3,8 månader och tar ut föräldrapenningdagar motsvarande 2,2 månader (Försäkringskassan 2013a).

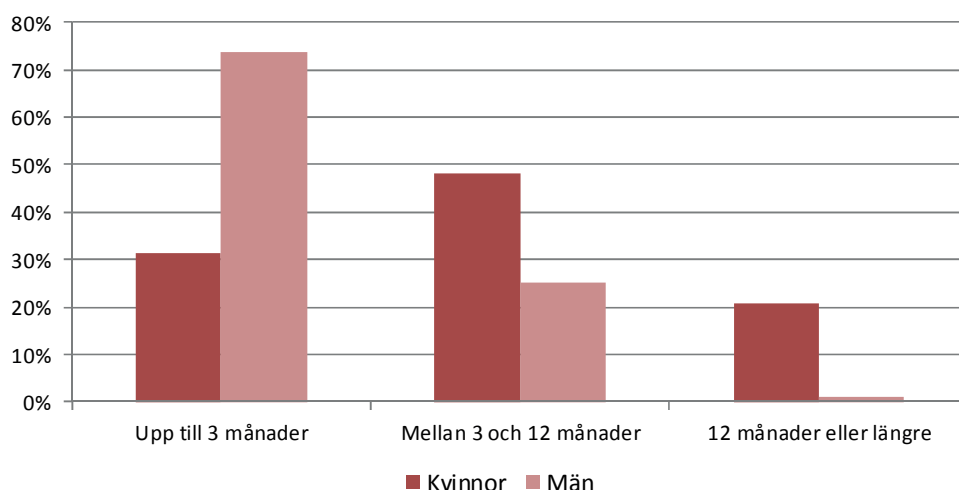
Mellan 2000 och 2005 ökade mäns andel av uttagna föräldrapenningdagar från 10 till 20 procent. Det förklaras med att det infördes så kallade öronmärkta dagar för vardera föräldern. Antalet öronmärkta dagar har sedan dess legat kvar på 60 dagar per förälder, och kallas vanligen pappadagar.

Ju högre utbildning och inkomst hos mammorna, desto mer lika delar föräldrarna ledigheten. Samtidigt är det knappt 13 procent av föräldrarna som delar ledigheten jämförelsevis, enligt principen 40/60 (Försäkringskassan 2013a).

Det är främst kvinnor som är frånvarande från arbetet för omsorg av barn under längre tid.³ Bland kvinnor som är föräldralediga tolv månader eller längre dominerar kvinnor med gymnasieutbildning. Bland män är det framför allt de med eftergymnasial som är föräldralediga mellan tre och tolv månader. Män med förgymnasial och gymnasial utbildning är vanligen föräldralediga upp till tre månader (SCB/AKU 2012).

³ I beräkningsgrunden ingår ledighet vid födsel eller adoption, pappaledighet, tillfällig vård av barn, vård av andras barn och obetald tjänstledighet för vård av barn (SCB/AKU 2012).

Föräldraledighetens längd. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, 2012

I en studie av Försäkringskassan tillfrågas föräldrar om orsakerna till att de fördelade föräldraledigheten som de gjorde. Kvinnor och män svarar relativt samstämmigt. Ekonomiska skäl uppges vara den viktigaste orsaken, följt av kvinnors önskan om att vara hemma större delen av tiden. Både kvinnor och män anser att pappornas arbete är den tredje viktigaste orsaken till att fördelningen av föräldraledighet ser ut som den gör (Försäkringskassan 2013a).

I de fall där den ena förälderns arbete har varit styrande för hur ledigheten fördelades blir skillnaderna mellan könen tydliga. När mäns arbete har fått styra fördelningen anger föräldrarna att det beror på att dennes arbetsgivare inte klarar sig utan honom, att föräldraledigheten påverkar hans karriärmöjligheter negativt och att hans lön är högre. När kvinnans arbete har fått styra anges istället att det fanns en positiv kultur till föräldraledighet på hennes arbetsplats. Endast en mycket liten andel uppger att det är mammans starka ställning på arbetsmarknaden som har påverkat vem som var hemma längst med barnet (Försäkringskassan 2013a).

De avvägningar föräldrar gör speglar tydligt kvinnors och mäns position på arbetsmarknaden. För män betonas att de har en central betydelse för arbetsgivare och att de inte är utbytbara. Både kvinnor och män vill också undvika att män förlorar karriär- och utvecklingsmöjligheter. För kvinnor värderas istället föräldraskapet högre och svaren pekar på att kvinnor uppfattas som utbytbara och mindre betydelsefulla på sina arbetsplatser.

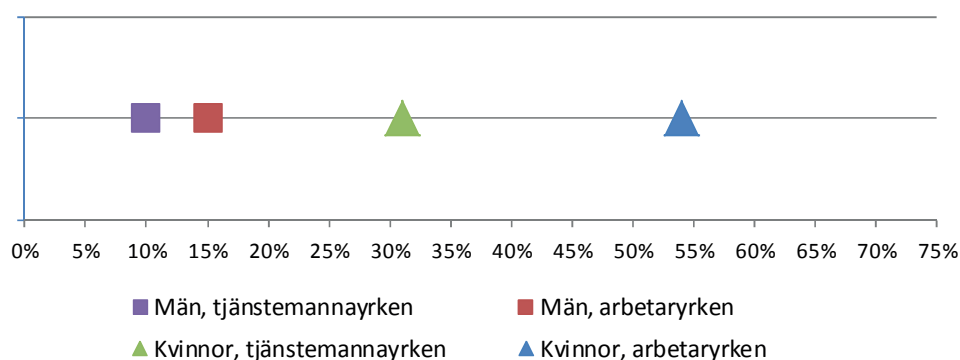
Det mest framträdande argumentet för att låta kvinnor ta den största delen av föräldraledigheten är att familjer upplever att de skulle förlora för mycket ekonomiskt på att män skulle vara hemma längre perioder. Ofta har också en högre ekonomisk kompensation för föräldralediga män lyfts fram som en lösning på det ojämsställda uttaget av föräldraledigheten. Det finns anledning att fråga sig hur effektiva sådana åtgärder skulle vara. Den stora inkomstskillnaden är i allmänhet inte den mellan mäns löner och mäns ersättningsnivåer inom föräldraförsäkringen, utan den mellan kvinnors och mäns löneinkomster (se vidare i avsnitt 5).

Deltidsarbete, tidsbegränsade anställningar och låga lönenivåer är särskilt vanligt i kvinnodominerade arbetaryrken. En studie där Kommunal intervjuat medlemmar om föräldraledighet visar att medlemmarna gärna skulle velat dela föräldraledigheten mer lika, men att den höga förekomsten av deltidarbete och korta anställningar i kombination med mycket låga inkomster gjorde att det upplevdes som omöjligt (Kommunal 2010). Även i tjänstemannayrken är löneskillnaderna stora mellan kvinnor och män. De stora lönegapen mellan kvinnor och män kan vara svåra att överbygga i relation till föräldraledighetens fördelning. En viktig slutsats är att en jämn fördelning av föräldraledigheten inte kan sökas i ersättningsnivåer eller system med jämställdhetsbonus. En jämn fördelning kan bara uppnås genom en kombination av att förbättra kvinnors arbetsvillkor och löner och en förändrad föräldraförsäkring.

Föräldraledighet och deltidarbets orsaker

Deltidsarbete är, som tidigare beskrivet, i särklass vanligast bland kvinnor i arbetaryrken, följt av kvinnor i tjänstemannayrken medan män i liten grad, oavsett yrkesgrupp, arbetar deltid.

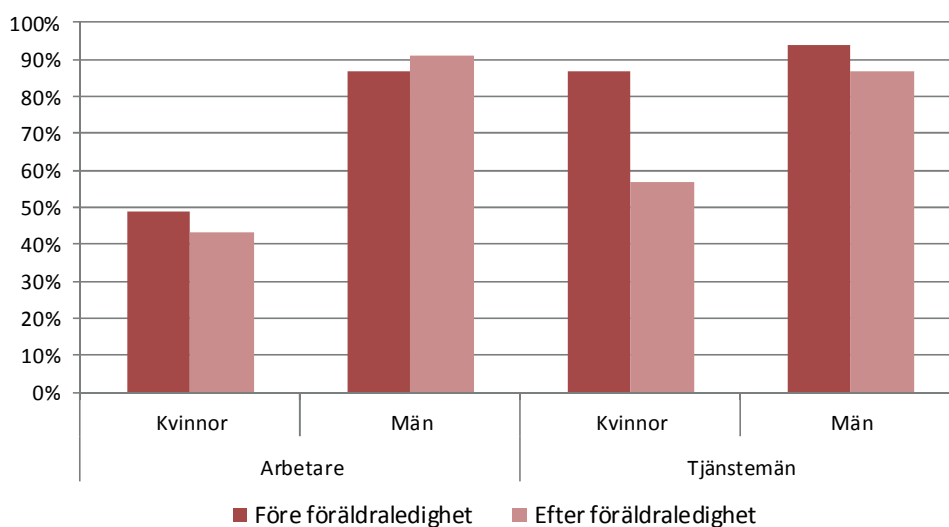
Arbetar deltid. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, kvartal 1, 2012

Kvinnor arbetar också i lägre grad heltid efter föräldraledighet. Framför allt gäller det kvinnor i tjänstemannayrken. Kvinnor i arbetaryrken arbetar i hög grad deltid redan innan det första barnet. I arbetaryrken påverkas mäns arbetstider inte nämnvärt efter föräldraledighet medan män i tjänstemannayrken går ner i arbetstid i viss utsträckning (LO 2012). Fördelningen av föräldraledighet får alltså betydelse för hur män och kvinnor fördelar tiden i arbetsliv, familj och hem även efteråt.

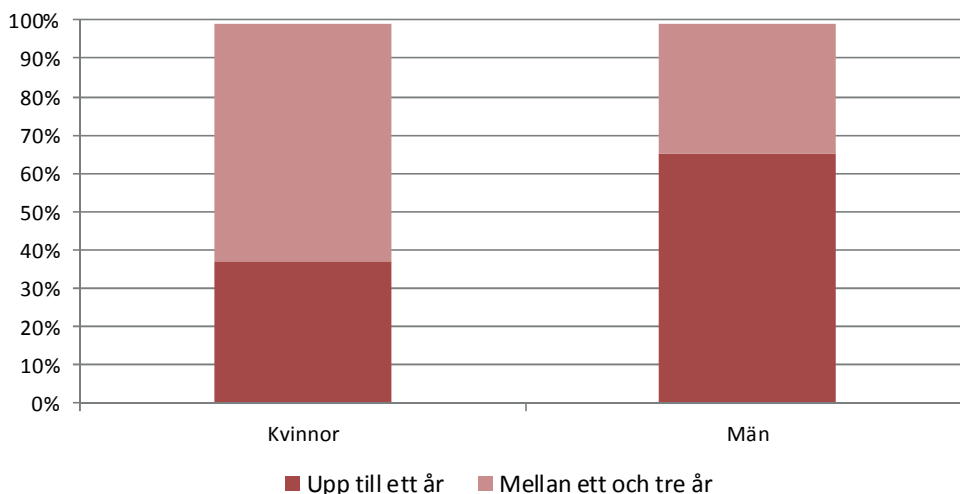
Heltidsarbetande före och efter föräldraledighet. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, 2012

Försäkringskassan (2013a) visar att det är vanligt att kvinnor arbetar deltid efter den (långa) sammanhållna föräldraledigheten. Mammornas utbildningsbakgrund påverkar inte omfattningen av deltidsarbetet. Det är mycket ovanligt att män, oavsett utbildningsbakgrund, arbetar deltid under småbarnsåren. Bland de föräldrar som arbetar deltid efter föräldraledigheten arbetar kvinnor också deltid under längre perioder än män.

Hur länge arbetade du deltid sammanlagt? Andel (%) av antalet som arbetat deltid efter barnet fyllt 1,5 år.



Källa: Försäkringskassan, 2013b

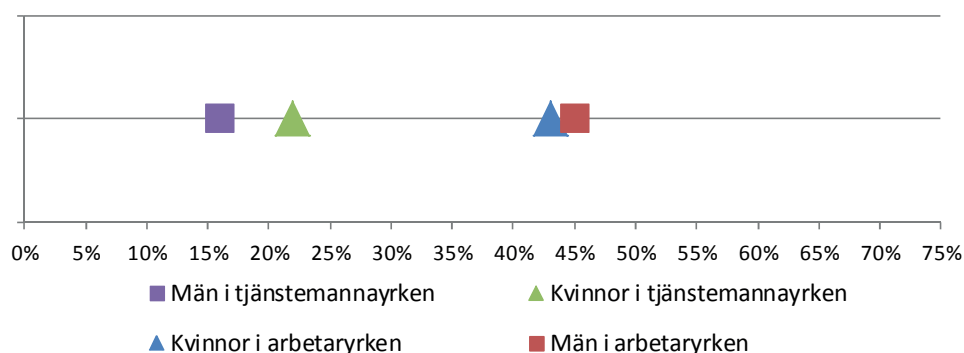
Orsakerna till deltidsarbete utifrån kön och klass speglar dock inte enbart fördelningen av ansvar för omsorg om små barn. Arbetsmarknadsskäl är också viktiga förklaringar. Dessa kan förvisso indirekt hänga samman med den ojämställda fördelningen av omsorg om barn.

Kvinnor i arbetaryrken erbjuds i hög grad deltidarbete medan kvinnor i tjänstemannayrken oftare erbjuds heltidsarbete. Det påverkar orsakerna till deltidarbete på ett tydligt sätt. Arbetarkvinnor anger arbetsmarknadsskäl som klart största orsak till deltidarbete, medan endast en liten andel anger att orsaken är vård av barn och anhöriga. Det är enbart ett fåtal som frivilligt arbetar deltid (som inte vill arbeta heltid). Bland kvinnor i tjänstemannayrken är vård av barn och anhöriga en betydligt vanligare orsak till deltidarbete samtidigt som arbetsmarknadsskäl är en mindre förklaring.

Män i arbetaryrken uppger i högst grad att arbetsmarknadsskäl är orsak till deltidarbete. Jämfört med män i tjänstemannayrken är män i arbetaryrken i lägst grad deltidarbetande på grund av omsorgsansvar för barn och andra anhöriga. Det är intressant att notera att såväl kvinnor som män i tjänstemannayrken i högre grad än kvinnor (och män) i arbetaryrken vill arbeta deltid.

En orsak till deltidarbete är också egen sjukdom/nedsatt arbetsförmåga. Den gäller i högst grad för deltidarbetande män i arbetaryrken (15 procent), följt av kvinnor och män i tjänstemannayrken (11 procent) och kvinnor i arbetaryrken (8 procent).⁴

Arbetar deltid på grund av arbetsmarknadsskäl. Andel (%) av antalet deltidarbetande.⁵

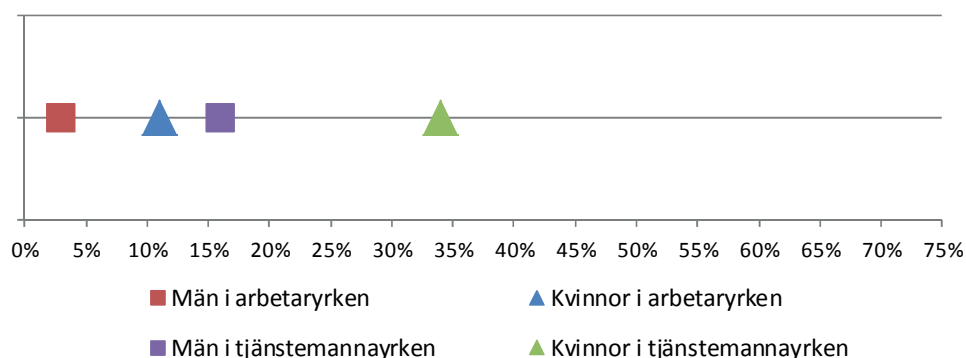


Källa: SCB/AKU 2013

⁴ Andra orsaker till deltidarbete är att *arbetet är fysiskt och/eller psykiskt påfrestande* (vilket vi tagit upp ovan), *studier, har flera jobb* och *övrigt*.

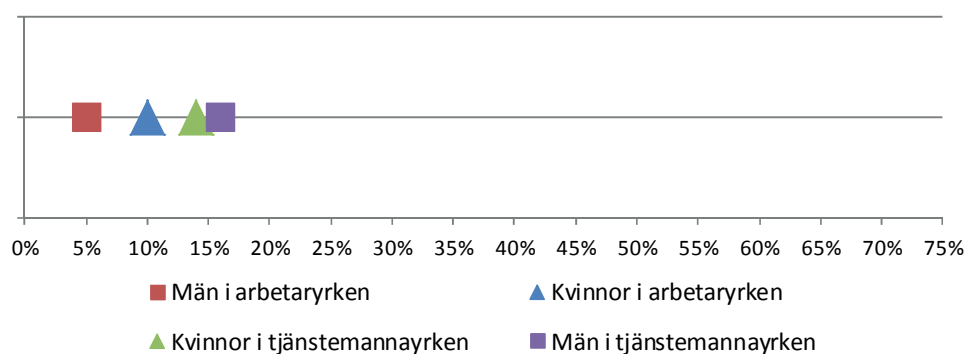
⁵ Arbetsmarknadsskäl som orsak till deltidarbete definieras i AKU som "lämpligt heltidsarbete saknas/söker heltid".

Arbetar deltid på grund av omsorg om barn och vuxna anhöriga. Andel (%) av antalet deltidssarbetande.



Källa: SCB/AKU 2013

Vill arbeta deltid. Andel (%) av antalet deltidssarbetande.



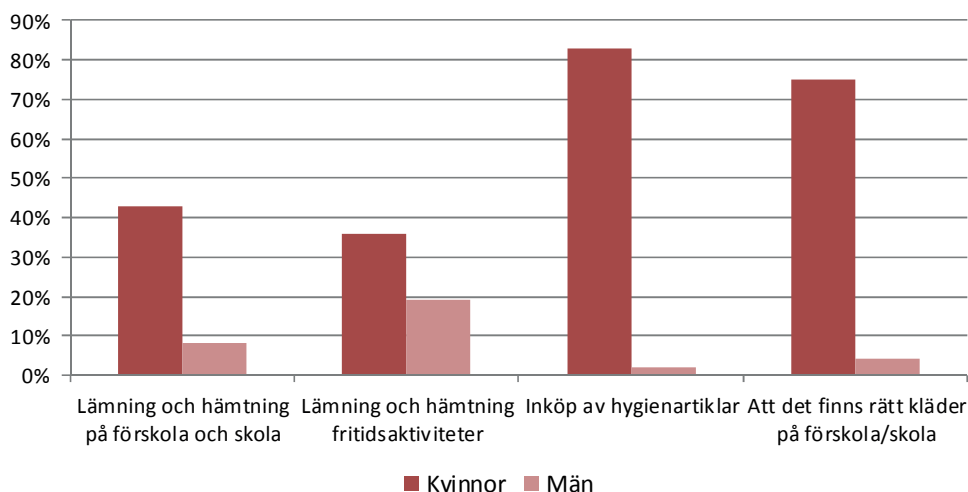
Källa: SCB/AKU 2013

Huvudansvar för att planera och utföra omsorg och hushållsarbete

De mönster som innebär att kvinnor tar det allra största omsorgsansvaret om små barn, får stor betydelse för hur huvudansvar för planering och utförande av omsorg och hushållsarbete ser ut också när barnen har blivit större. En svensk studie visar att kvinnor i par där både kvinnan och mannen förvärvsarbetar heltid, inte utför mindre hushållsarbete än kvinnor i par där kvinnan förvärvsarbetar deltid och mannen heltid (Boye 2008 i Försäkringskassan 2013b).

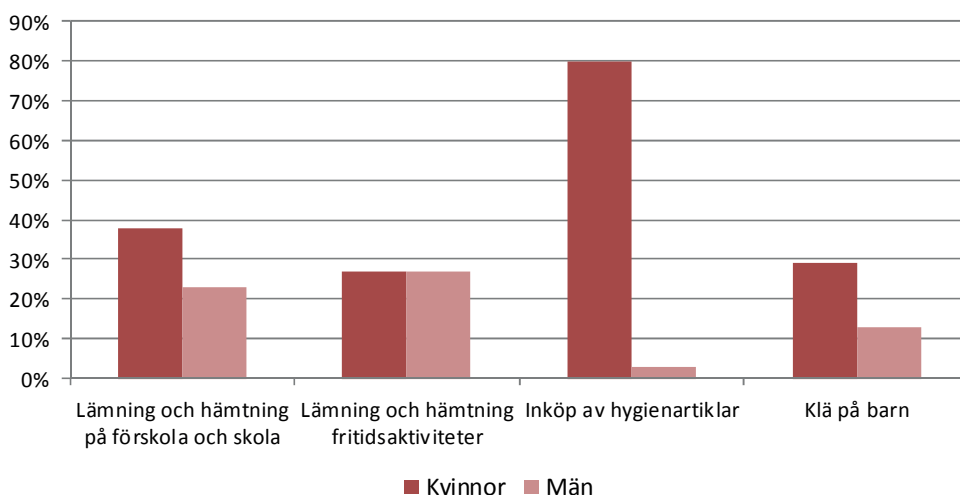
Kvinnor tar oftare än män huvudansvaret för planering av omsorgen. Kvinnor utför också i högre grad omsorg, där bland annat huvudansvaret för att lämna och hämta på förskola och skola är dubbelt så vanligt bland kvinnor jämfört med män.

Har huvudansvar för att *planera* omsorgen. Andel (%).



Källa: Försäkringskassan, 2013b

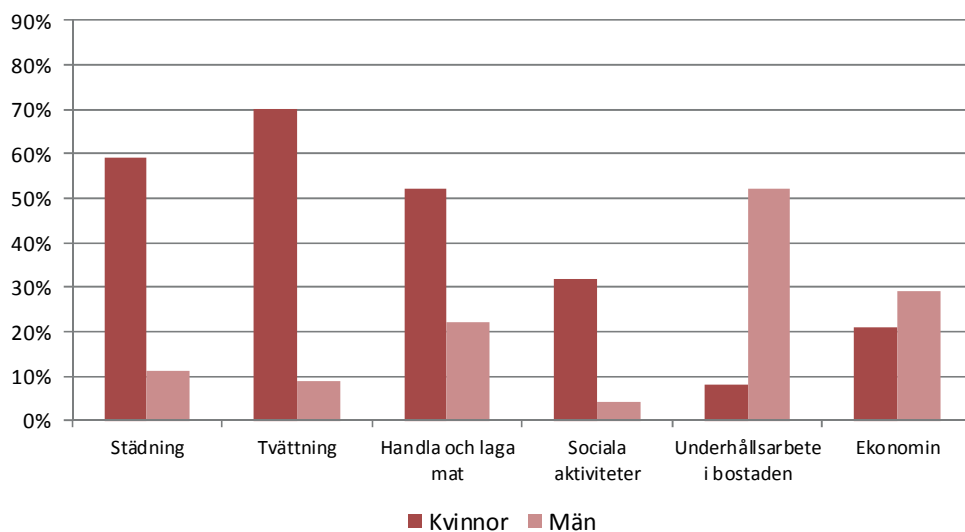
Har huvudansvar för att *utföra* omsorgen. Andel (%).



Källa: Försäkringskassan, 2013b

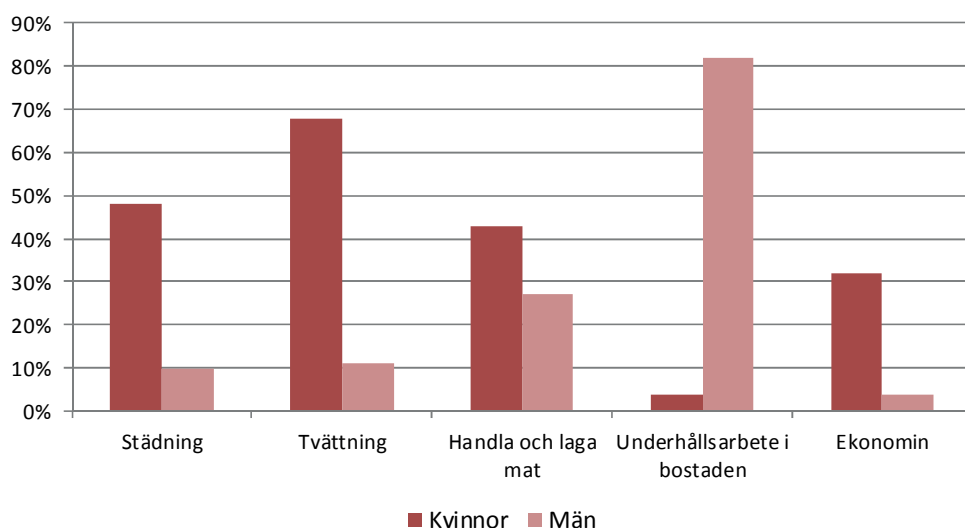
I fråga om huvudansvar för planering och utförande av hushållsarbete är skillnaderna mellan kvinnor och män ännu större. Städning, tvättning, handla och laga mat är mycket tydliga huvudansvarsområden för kvinnor, i synnerhet när det gäller att planera. Det enda området där män har större ansvar för planering och utförande av hushållsarbete gäller underhållsarbete i bostaden.

Har huvudansvar för att *planera* hushållsarbetet. Andel (%).



Källa: Försäkringskassan, 2013b

Har huvudansvar för att *utföra* hushållsarbetet. Andel (%).



Källa: Försäkringskassan, 2013b

Sammanfattning villkoren i familj och hem

Vi har visat att fördelningen av föräldraledigheten är en viktig pusselbit för att förstå den samlade arbetsbördan för kvinnor och män. Mäns arbete ses som mycket viktigare än kvinnors. Det har stor betydelse för omsorgsansvaret av barn och är oroande. Fördelningen av föräldraledighet hänger tydligt ihop med fördelningen av betalt och obetalt arbete: ju större andel av föräldraledigheten en förälder tar ut, desto större andel av hushålls- och omsorgsarbetet gör hen, samtidigt som dennes andel av förvärvsarbetet minskar. En arbetsfördelning som innebär att kvinnan utför majoriteten av det obetalda arbetet har en negativ betydelse för både kvinnors hälsa samt för deras arbetsmarknadsanknytning, löne-, karriär- och pensionsutveckling.

Deltidsarbetets utbredning bland kvinnor i arbetaryrken kan samtidigt inte förklaras av att kvinnor i särskilt hög grad vill arbeta deltid. Istället är den viktigaste förklaringen arbetsmarknadsskäl, det vill säga att (lämpligt) heltidsarbete saknas.

Villkoren för att kombinera arbetsliv, familj och hem

Villkoren för att kunna kombinera arbetsliv, familj och hem är centrala för en jämn fördelning av tid, makt och pengar. För att föräldrar och vuxna barn med omsorgsansvar ska kunna förvärvsarbeta handlar det om vilken social infrastruktur som finns tillgänglig i form av barnomsorg och äldreomsorg. En barnomsorg som inte svarar mot de arbetstider föräldrar har försvårat möjligheten att kunna arbeta heltid. Om äldreomsorgen inte räcker till eller inte håller tillräckligt hög kvalitet skapas en press på kvinnor att anpassa sin arbetssituation efter ett påtvingat omsorgsansvar. Flera studier visar att kvinnor i arbetyrken tar ett stort ansvar för den obetalda omsorgen om äldre (Kommunal 2012; Szebehely et al 2014).⁶ Det handlar också om hur förvärvsarbetet och ansvaret för omsorgen om barn fördelas mellan föräldrarna. Ju större ansvar för barn desto mer påverkar det tiden i betalt arbete. Kvinnor tar vanligen huvudansvaret på ett sätt som försvagar deras ekonomiska makt och ställning i arbetslivet.

Kvinnodominerade branscher inom såväl arbetar- som tjänstemannayrken är ofta mer anpassade till att de anställda har huvudansvaret för familjen, informellt i form av en acceptans av familjerelaterad frånvaro. Priset kvinnor betalar är i form av deltid och mer osäkra anställningar. Arbetsvillkoren gör det i sin tur troligare att kvinnor tar huvudansvaret för omsorgsarbetet inom familjen, eftersom de inte ses som familjeförsörjare. Villkoren i arbetet kan också påverka möjligheterna att få ihop yrke och familjeansvar.

En förutsättning för att kunna kombinera ett gott arbetsliv som omfattar kvinnor och män i både arbetar- och tjänstemannayrken med goda villkor utanför arbetet är generella välfärdslösningar. Det ger, givet att de är väl anpassade efter alla föräldrars behov, förutsättningar att balansera arbetslivet och villkoren utanför arbetet. När generella välfärdslösningar som barn- och äldreomsorg, inte har tillräckligt hög kvalitet eller är alltför begränsade i tid och rum, och därmed inte möter föräldrars och vuxna anhörigas behov, får det framför allt konsekvenser för kvinnors villkor på arbetsmarknaden.

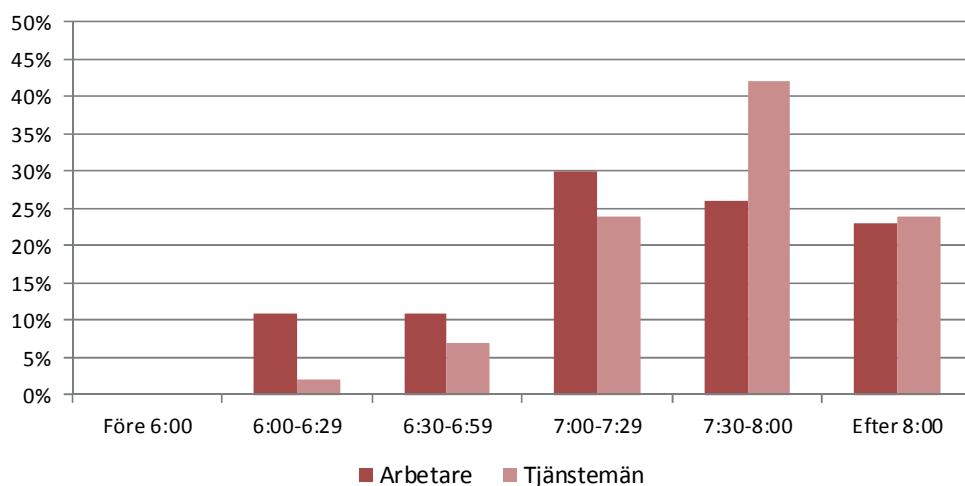
Social press att hämta tidigt på barnomsorgen

Trots att skollagen fastslår att kommunerna är skyldiga att erbjuda barnomsorg i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete eller studier finns inget krav på kommunerna att erbjuda barnomsorg under kvällar, nätter eller helger. Lagen är därför otydlig ifråga om vem som bär ansvaret för barnomsorg på obekväma tider, vilket har lett till att många kommuner inte aktivt erbjuder exempelvis ”nattis”, ”kvällis” eller ”helgis”.

Föräldrar i arbetyrken lämnar i högre grad än föräldrar i tjänstemannayrke sitt barn tidigt i barnomsorgen. Det gör att föräldrar i arbetyrken dessutom hämtar barnen tidigare från barnomsorgen än föräldrar i tjänstemannayrken.

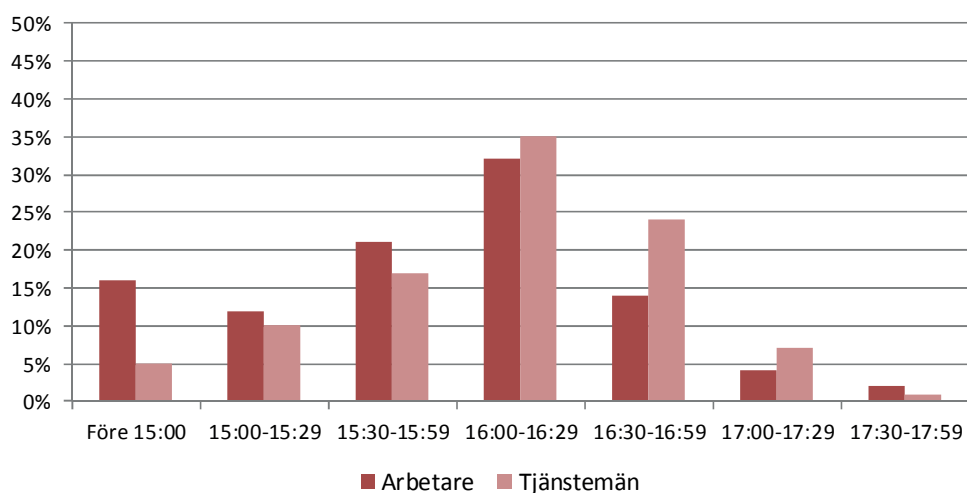
⁶ Tillgången till äldreomsorg är en viktig förutsättning för kvinnors förvärvsarbete. I detta kapitel fokuserar dock vi framför allt på villkoren för att kombinera förvärvsarbete och barnomsorg.

När lämnas vanligtvis ditt barn på barnomsorgen? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2014

När hämtas vanligtvis ditt barn på barnomsorgen? Andel (%).



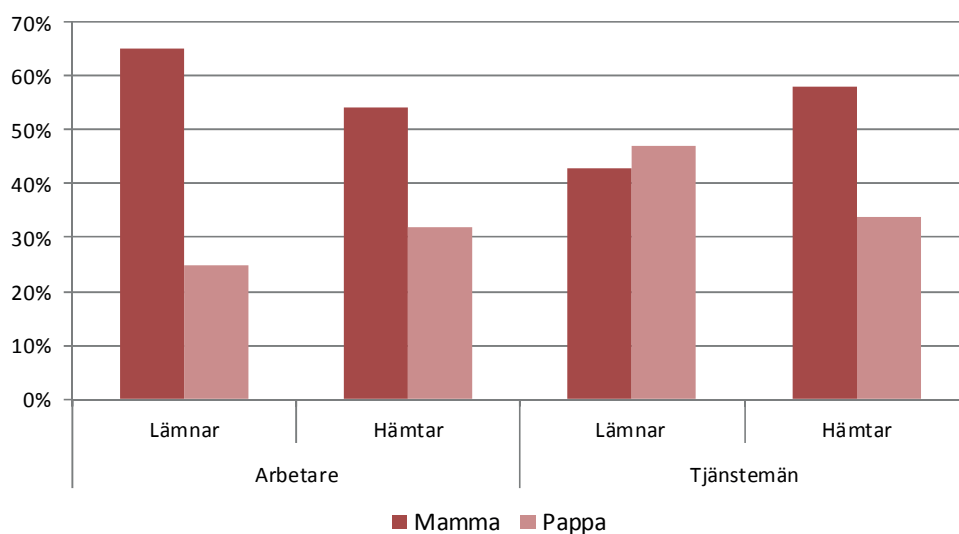
Källa: LO/Novus, 2014

Klart vanligast är att någon av föräldrarna lämnar och hämtar barnen. Bland föräldrar i arbetaryrken är det vanligast att mammorna både lämnar och hämtar. Bland föräldrar i tjänstemannayrken är det något vanligare att pappor lämnar barnet på morgonen, medan det är betydligt vanligare att mammorna hämtar.

LOs Novus-undersökning visar att det är mycket ovanligt att föräldrar använder sig av hushållsnära tjänster för att hämta barn, det svarar endast en procent av föräldrarna i tjänstemannayrken. Trots detta har politiken prioriterat skattesubventionerad barnpassning, som en del av de hushållsnära tjänsterna, som alternativ för frigörande av tid.

Generellt tar kvinnor i arbetaryrken ett särskilt stort ansvar för att samordna barnomsorgen. De både lämnar och hämtar tidigt. Det är ett mönster som går väl ihop med deltidsarbete, men inte med heltidsarbete.

Vem ansvarar för att lämna och hämta i barnomsorgen? Andel (%).

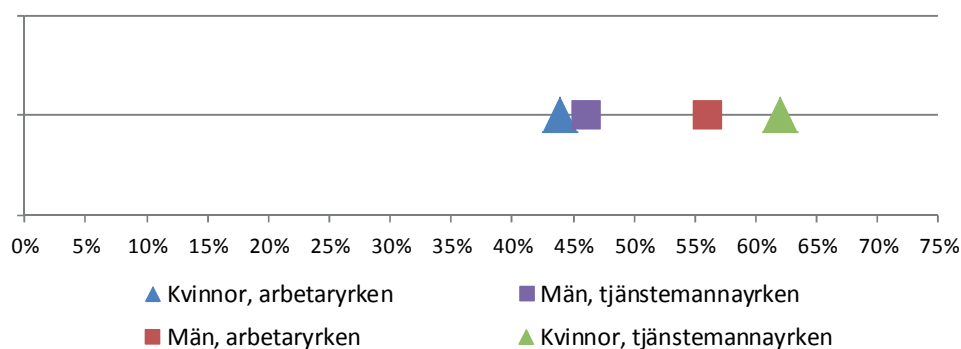


Källa: LO/Novus, 2014

Forskning om föräldraledighet och familjepolitik visar att omsorgsarbetet är mest jämnt fördelat mellan föräldrar med lång utbildning och hög inkomst (Försäkringskassan 2013b). LOs Novus-undersökning visar också att det bland familjer i tjänstemannayrken är vanligare att män tar tid med barnen. Samtidigt är det även i tjänstemannagrupperna vanligast att mammorna hämtar från barnomsorgen.

Det är vanligt bland föräldrar att uppleva en press att hämta tidigt. Omkring hälften av föräldrarna tycks uppleva ett tryck på att inte låta barnen ha för långa dagar borta från hemmet. Kvinnor i tjänstemannayrken känner den starkaste pressen.

Upplever en press att hämta tidigt från barnomsorgen. Andel (%).

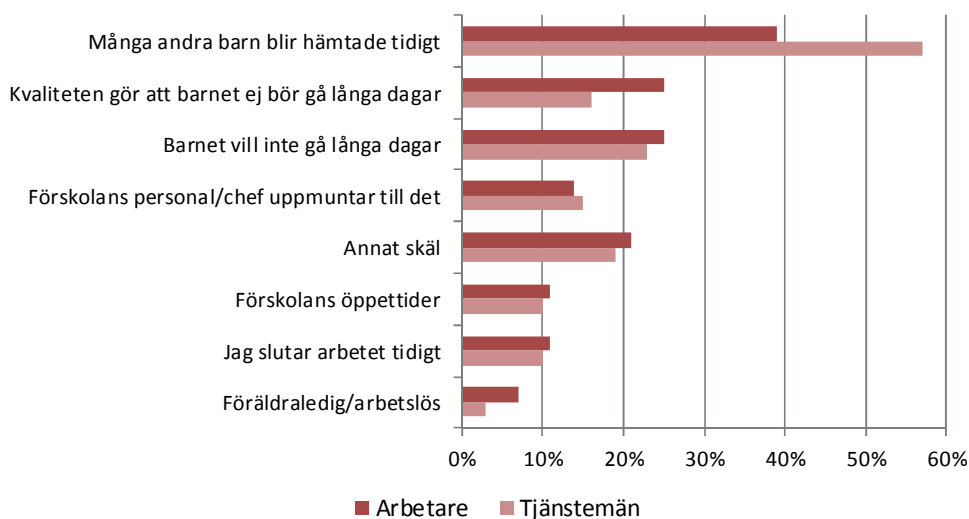


Källa: LO/Novus, 2014

Den vanligaste anledningen till att föräldrar känner en press att hämta tidigt är att andra föräldrar gör det. Det är särskilt tydligt att föräldrar i tjänstemannagrupperna känner en social press genom att andra barn blir hämtade tidigt. Det finns också ett tryck genom att barn själva inte vill gå långa dagar. Föräldrar upplever även en press att hämta tidigt från chefer och personal i barnomsorgen (LO/Novus 2014).

Föräldrar pekar också på att kvaliteten i barnomsorgen är för låg och att de därför vill hämta tidigt. Det finns missnöje med till exempel personaltäthet, storleken på barngrupperna och verksamheten. Föräldrar inom arbetaryrken är mer negativa än föräldrar i tjänstemannayrken.

Vilka av följande skäl bidrar till att du känner press att hämta tidigt? Andel (%).



NOT: Det har varit möjligt att ange flera svarsalternativ.

Källa: LO/Novus, 2014

Sammantaget verkar det finnas starka sociala normer i kombination med vad man uppfattar som barnets önskemål samt kvalitetsbrister i barnomsorgen, som gör att föräldrarna känner en press att hämta tidigt.

Barnomsorgens öppettider och möjligheten att arbeta heltid

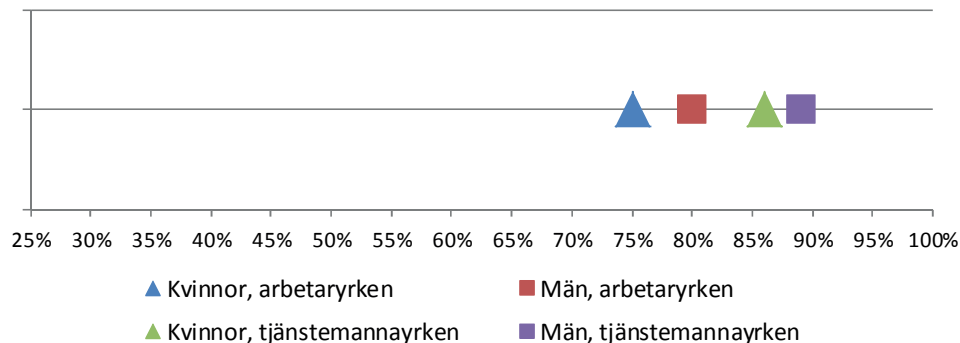
Den absoluta majoriteten av föräldrarna i den undersökning som LO låtit Novus göra uppger att barnomsorgens öppettider inte är ett hinder för att arbeta heltid. Däremot är andelen som inte kan arbeta heltid på grund av öppettiderna i barnomsorgen högre bland föräldrar i arbetaryrken, särskilt bland kvinnorna.

En studie från Kommunal (2011) visar att 30 procent av deras medlemmar inte kan arbeta heltid på grund av öppettiderna i förskolan. En rapport från Handelsanställdas förbund visar att barnomsorgens öppettider hindrar 25 procent av deltidsanställda inom detaljhandeln att arbeta heltid (Handels 2013). Svårigheter att arbeta heltid i arbetaryrken har att göra med att föräldrarnas arbetstider inte överensstämmer med när barnomsorgen är öppen. Kvälls-, natt och helgarbete, som är vanligt inom arbetaryrken, särskilt de kvinnodominerade, kan vara svåra att kombinera med barnomsorg som främst erbjuds dagtid på vardagar.

Dessutom saknar kvinnor i arbetaryrken i servicesektorn oftare än andra grupper inflytande över när arbetstiden ska förläggas eller platsen över sitt arbete (SCB/ULF 2012). Anställda i tjänstemannayrken har större möjlighet att själva avgöra var och

när de utför sitt arbete, särskilt män. Därmed finns större möjligheter att kunna hämta tidigt på förskolan och att till exempel jobba vidare på senare på kvällen.

Kan arbeta heltid och klara sig med barnomsorgens öppettider. Andel (%).

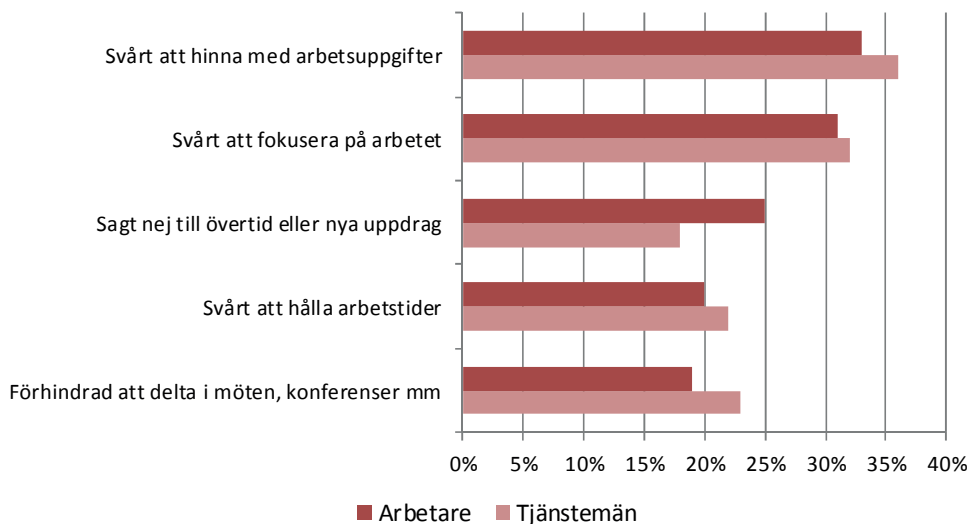


Källa: LO/Novus, 2014

Omsorgsansvar påverkar arbetssituationen och fritiden

Att ha ansvar för omsorg om barn och vuxna anhöriga kan påverka arbetssituationen. Det kan vara svårt att hålla koncentrationen på arbetet eller arbeta sin överenskomna arbetstid och hinna med sina arbetsuppgifter.

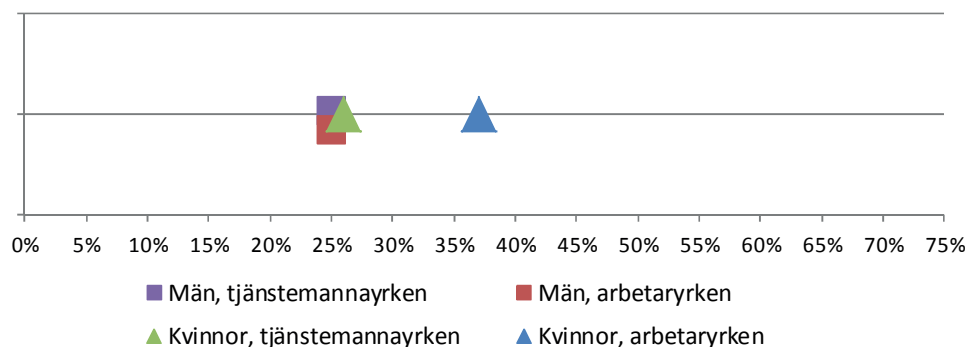
Har omsorgsansvar för barn och äldre påverkat arbetssituationen? (Andel) %.



Källa: LO/Novus, 2014

En annan typ av problem som gör det svårt att kombinera arbete och omsorgsansvar är att familje- eller fritid kan bli lidande. LO/Novus (2014) visar att fler arbetare än tjänstemän upplever svårigheter att hinna med sin familj eller sin fritid på grund av sina arbetstider. Något som skulle kunna kopplas till att det i arbetaryrken är vanligare med arbete på obekväma arbetstider.

Haft svårt att hinna med familj och/eller fritid på grund av arbetstiderna. Andel (%)

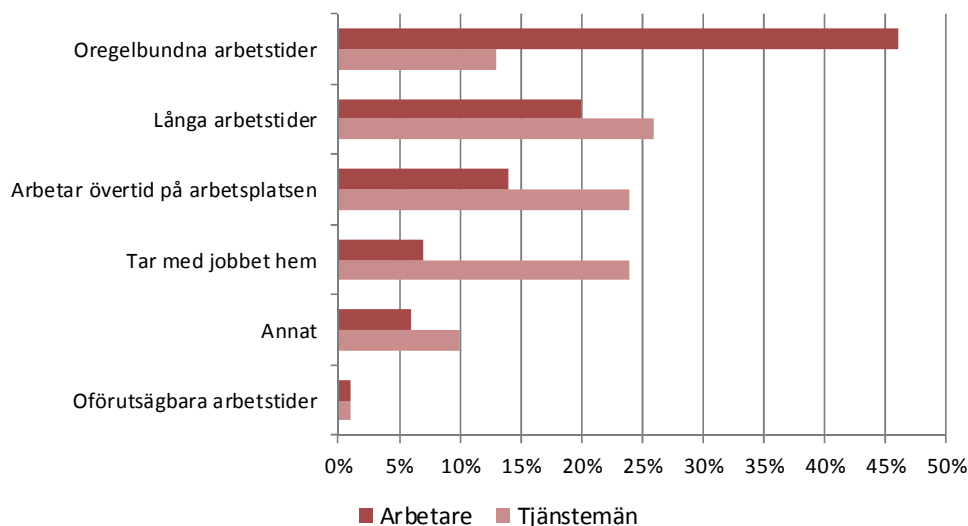


Källa: LO/Novus, 2014

Ett problem som ofta uppmärksammas är det utbredda övertidsarbete som är vanligt inom tjänstemannayrken med oreglerad arbetstid (TCO 2013). LOs Novus-undersökning visar att det är förhållandevis vanligt att tjänstemän har långa arbetstider, tar med jobbet hem och arbetar övertid på arbetsplatsen, och att det är dessa förhållanden som skapar problem att hinna med familj och fritid.

För arbetare är det främst oregelbundna arbetstider som gör det svårt att hinna med familj och fritid. Relativt många pekar också på långa arbetstider och övertid (på arbetsplatsen) påverkar familj och fritid.

Typ av situationer i arbetet som skapar problem att hinna med familj och fritid? Andel (%)



Källa: LO/Novus, 2014

Sammanfattning villkoren för att kombinera arbetsliv, familj och hem

Den sociala pressen på att barn inte ska ha för långa dagar i barnomsorgen är stark. Den kommer från flera håll, och beror inte minst på att andra barn hämtas tidigt. Det är framför allt mammorna som hämtar och pressen ser därför ut att drabba kvinnor hårdast, vilket riskerar att försvåra att kombinera arbetsliv med stora ansvaret för omsorgen om barn. Barnomsorgens öppettider innebär vissa svårigheter att arbeta heltid, särskilt för kvinnor i arbetaryrken som också har de mest oregelbundna arbetstiderna.

Kvalitetsbrister har också betydelse. Det visar att det är viktigt att de generella välfärdslösningarna håller hög kvalitet för att vi ska vilja använda dem, vilket därmed också har bäring på möjligheterna att nå bättre arbetsvillkor.

Omsorgsansvar påverkar också ibland arbetssituationen. Det kan till exempel göra det svårt att hålla koncentrationen på arbetet och göra det svårt att hinna med arbetsuppgifter. Det ser ut att finnas en ömsesidighet i det där arbetstiderna, särskilt i arbetaryrken, också kan göra det svårt att hinna med familj och fritid.

Överlag är behoven av generella välfärdslösningar, särskilt i form av barn- och äldreomsorg, stora för att kvinnor ska ha goda förutsättningar att delta i arbetslivet. Välfärdstjänsterna måste också möta de olika behov som dagens arbetsliv ställer. Konsekvenserna av bristande välfärdstjänster drabbar i första hand kvinnor i arbetaryrken. De tvingas mer än andra att kompromissa med sitt arbetsliv för att leva upp till ett alltför stort omsorgsansvar. Det är också helt nödvändigt att män inkluderas i ekvationen, för att nå en långsiktigt hållbart förändring där både kvinnor och män har goda villkor att kombinera arbetsliv, familj och hem.

De ekonomiska villkoren

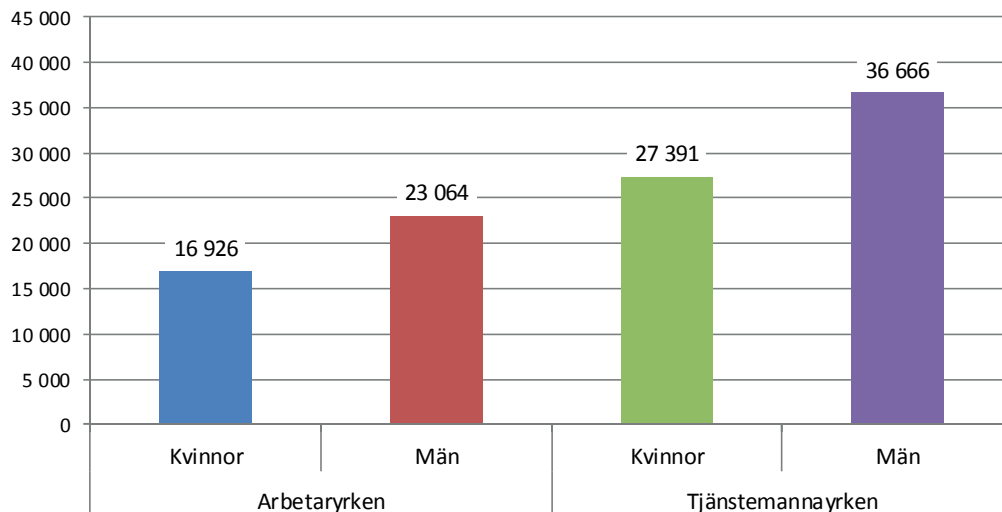
De ekonomiska villkoren skiljer sig åt både klass- och könsmässigt. Vårt fokus här är främst hur arbetets villkor i termer av (betalt) heltids- och deltidsarbete resulterar i skilda ekonomiska villkor för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. En skillnad som också förstärks av att kvinnors yrken och arbetsuppgifter generellt värderas och betalas lägre än mäns. De ekonomiska villkoren är centrala för individens makt att forma sitt liv.

Kvinnor i arbetaryrken har de i särklass sämsta ekonomiska villkoren. Tar vi hänsyn till både arbetstid och lön är den genomsnittliga faktiska månadslönen per månad knappt 17 000 kronor. Män i arbetaryrken har i genomsnitt 6 000 kronor högre faktisk månadslön varje månad, 23 000 kronor.

Med en genomsnittlig faktisk månadslön på nära 36 700 kronor har män i tjänstemannayrken de klart bästa ekonomiska villkoren. Det är i sin tur cirka 9 300 kronor mer varje månad jämfört med kvinnor i samma yrkesgrupp, som i genomsnitt har faktisk månadslön nära 27 400 kronor.

Skillnaden mellan lägsta och högsta genomsnittliga faktiska lön per månad är stor. Män i tjänstemannayrken har nästan 20 000 kronor mer i lön per månad jämfört med kvinnor i arbetaryrken.

Faktisk månadslön. Kronor per månad i genomsnitt.⁷



Källa: SCB/Linda 2011; LO 2013c

⁷ Den faktiska månadslönen utgörs av den genomsnittliga grundlönen för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken enligt LO (2013c). Dessa löner har räknats ned med den genomsnittliga tjänstgöringsgraden (av heltid) enligt SCB/Linda (2011). Inom arbetaryrken är kvinnors genomsnittliga tjänstgöringsgrad 78 procent av heltid. Samma siffra för män i arbetaryrken är 93 procent. Inom tjänstemannayrken är motsvarande siffror för kvinnor och män 91 procent respektive 97 procent.

Av dem som har jobb som innebär arbete på obekväma tider är det ungefär 32 procent av anställda i arbetaryrken som upplever att de behöver arbeta kvällar, nätter och helger, tider som ger ersättning för arbete på obekvämtid, för att få ekonomin att gå ihop. Motsvarande siffra för tjänstemän är 6 procent. Vidare uppger 26 procent i arbetaryrken respektive 10 procent i tjänstemannaryrken att de upplever ett behov av att arbeta mer än sina schemalagda/överenskomna arbetstider för att få ekonomin att gå ihop. Här syns inga skillnader mellan könen. Det är dock 34 procent av kvinnorna i arbetaryrken och 24 procent av männen i arbetaryrken som uppger att det är svårt att få ekonomin att gå ihop. Motsvarande siffror för kvinnor och män i tjänstemannaryrken är 17 procent respektive 13 procent (LO/Novus 2014).

Den deltidsnorm som präglar särskilt kvinnodominerade arbetaryrken innebär färre arbetade timmar och därmed såväl lägre livsinkomst som lägre pension. Långvarigt deltidsarbete får stora ekonomiska konsekvenser för den enskilde. I kombination med tidsbegränsade anställningar, som innebär upprepade perioder av arbetslöshet, riskerar pensionsutfallet för anställda i arbetaryrken, i synnerhet för kvinnorna, att bli mycket dåligt (LO 2013b).

Att löneskillnader såväl som arbetslivets villkor och villkoren utanför arbetet får konsekvenser för tid, makt och pengar på ett genomgripande sätt är mycket tydligt. Det gäller inte bara under arbetslivet, utan får stora konsekvenser också när vi blir pensionärer.

Hälsokonsekvenser av villkoren i arbetslivet, familjen och hemmet

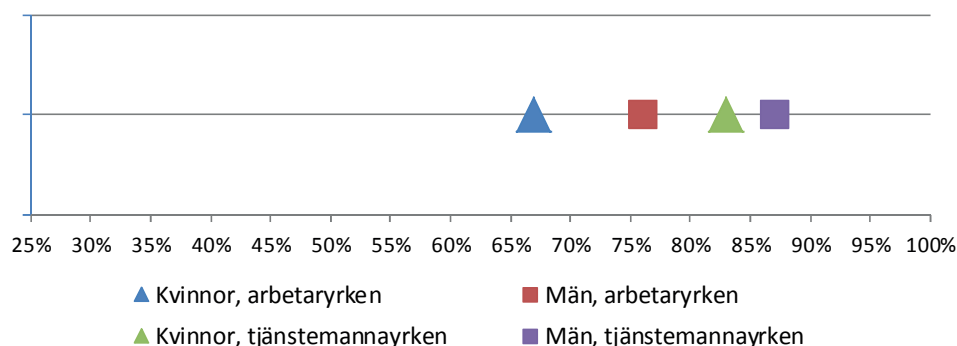
Vi har lagt en tredimensionell bild som fokuserar på villkoren i arbetslivet, familjen och hemmet och villkoren för att kombinera detta, samt de ekonomiska villkoren. Kort sagt, de viktiga jämställdhetspolitiska områden som ryms under *tid*, *makt* och *pengar*. Ett viktigt område återstår att belysa: hur hälsan påverkas.

Arbetsmiljö, anställningsformer och möjligheter att skapa balans mellan arbetsliv och familje- och hemarbete är alla faktorer som är relaterade till individers hälsa (Vinberg & Toivanen 2011). På senare tid har mer forskning pekat på att just tidsbegränsade anställningar har samband med sämre psykosocial hälsa (jmf Waenerlund et al 2011; SBU 2014). De tre aspekterna av villkoren som har stor betydelse för hälsan skiljer sig på avgörande punkter åt utifrån kön och klass.

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

Det finns tydliga samband mellan hälsobesvär, kön och klass. Hälsobesvären är störst bland arbetarkvinnorna (Yazdanpanah 2013). Den upplevda hälsan är i hög grad relaterad till sjukskrivning och god hälsa är vanligen nära förknippat med låg risk för sjukskrivning. Personer med hög inkomst rapporterar ett gott hälsotillstånd i större utsträckning än personer med låg inkomst. Kvinnor i arbetaryrken skattar i lägst utsträckning sitt hälsotillstånd som gott och en aspekt av hälsa som sticker ut negativt är att besvär av svår värk.

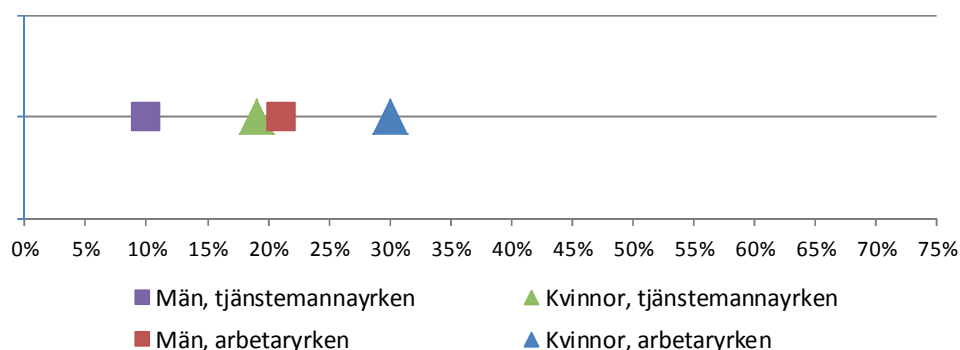
Har gott hälsotillstånd. Andel (%).⁸



Källa: SCB/ULF, 2012

⁸ Notera dock att det inte går att läsa statistiken som att övriga har dåligt hälsotillstånd. Dessa andelar är 8 och 7 procent bland kvinnor respektive män i arbetaryrken samt 4 och 2 procent bland kvinnor respektive män i tjänstemannayrken (SCB/ULF 2012).

Har svår värk. Andel (%).



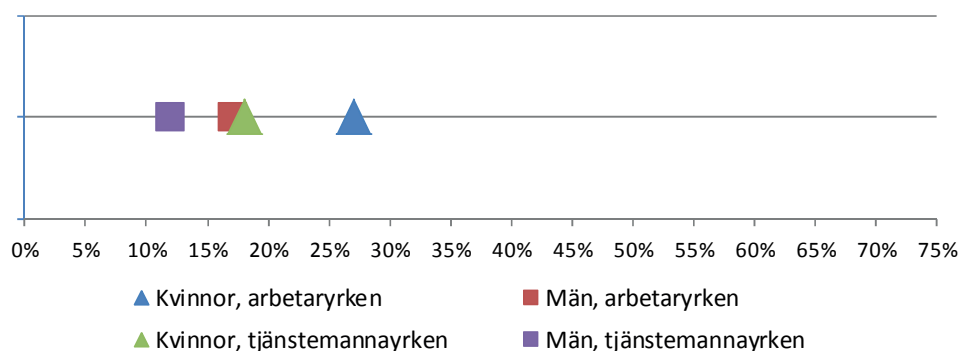
Källa: SCB/ULF, 2012

Kvinnors sjukfrånvaro är generellt högre än mäns och för kvinnor finns ett samband mellan sjukfrånvaro och barn. Skillnader i fördelning av obetalt hushålls- och omsorgsarbete är en viktig förklaring till könsskillnader i ohälsa. Obetalt arbete är förknippat med ohälsa samtidigt som betalt arbete är förknippat med mer välmående (Försäkringskassan 2013b; 2013c).

Inom kommun och landsting är risken högre för sjukskrivning, något som sammanfaller med en utveckling av ökade psykosociala krav inom många kvinnodominerade verksamheter, som vård, skola och omsorg. Andra yrken med ökad risk för sjukskrivning är mansdominerade arbetaryrken. Psykiskt krävande arbeten med begränsat handlingsutrymme försvårar dessutom möjligheterna till vila efter arbetet, särskilt om arbetet är jäktigt och innebär hög arbetsbelastning (Vinberg & Toivanen 2011).

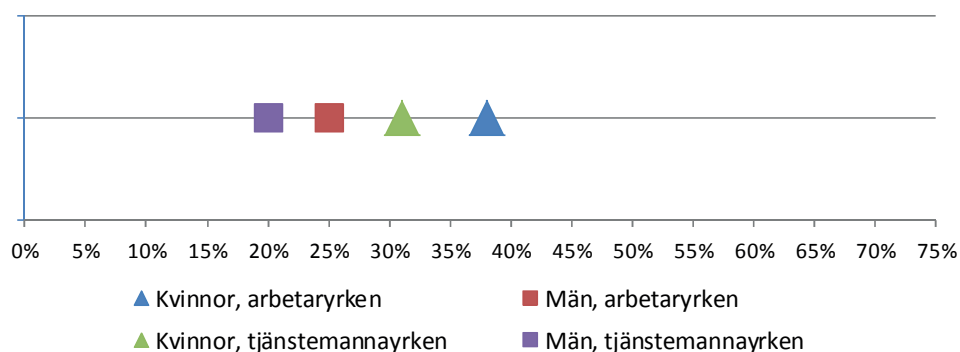
Två aspekter av det psykosociala hälsotillståndet är besvär av ångslan, oro och ångest respektive sömnproblem. Återigen har arbetarkvinnor mest utbredda besvär. Sömnproblem är också överlag vanligare för kvinnor än män och de besvären ligger på höga nivåer.

Har besvär av ångslan, oro och ångest. Andel (%).



Källa: SCB/ULF, 2012

Har besvär med sömnen. Andel (%).



Källa: SCB/ULF, 2012

Sammanfattning hälsokonsekvenser av villkoren i arbetslivet, familjen och hemmet

Kvinnor har genomgående sämre hälsotillstånd än män inom samma yrkesgrupper och det gör att kvinnor i tjänstemannayrken och män i arbetaryrken uppvisar likheter. Män i tjänstemannayrken har bäst utfall i hälsa. Kvinnor i arbetaryrken, sämst.

Ur ett jämlikhetsperspektiv är skillnaderna i hälsa och psykosocial arbetsmiljö mellan olika sektorer och grupper i arbetslivet oroande. Än mer oroande är att åtgärder för bättre villkor i arbetslivet är frånvarande från politiskt håll. Kunskapen om arbetslivets och arbetsmiljöförhållandenas betydelse för jämlika villkor i arbete och hälsa är väl belagd och borde omsättas i konkreta politiska initiativ och i hälsofrämjande åtgärder i såväl privata som offentliga företag och organisationer i arbetslivet.

Den ojämna fördelningen av den totala arbetsbördan har negativa konsekvenser för kvinnors hälsa. En viktig aspekt av arbetarkvinnors relativt sämre hälsa jämfört med andra arbetstagargrupper är också de sämre ekonomiska villkoren.

Erkännande och omfördelning av tid, makt och pengar

Den här rapporten har visat att villkoren för att klara både försörjning och omsorg skiljer sig tydligt åt mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Jämställdhetsundersökningar har länge visat på strukturella skillnader mellan kvinnor och män. Men livspusslets utmaningar ser väldigt olika ut mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannyrken. Det finns gemensamma erfarenheter av en stor tidspress och hög arbetsbelastning, men villkoren i förvärsarbete och familj 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 är flest, och de mest osäkra behovsanställningarna ökar. Det finns 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.

Det obetalda arbetet, vare sig det handlar om att planera eller utföra det, är kvinnors huvudansvar. Föräldraledighet och annan omsorgsrelaterad frånvaro från arbetet är mer regel än undantag för kvinnor och mer undantag än regel för män. Det största ansvaret läggs på den av föräldrarna vars position i arbetslivet är svagast. Kvinnor i arbetaryrken, som i stor utsträckning träder in i arbetslivet på deltids- och visstidsanställningar, har därför lite ekonomisk makt och förhandlingspositionen i familjen är dålig. Deltidsnormen i kvinnodominerade arbetaryrken går hand i hand med ett huvudansvar för familj och hem.

Arbetarkvinnors ekonomiskt utsatta position är till stor del en spegling av bristen på makt över villkor och tid i arbetslivet. Deltider och osäkra anställningsformer inom arbeten med låga lönelägen och bristfällig arbetsmiljö, skapar inte förutsättningar för ekonomisk självständighet under en hel livstid. En svag position i arbetslivet bidrar till ett större ansvar för omsorgsarbetet, vilket i sin tur försämrar kvinnors ekonomiska villkor. Kanske skulle man kunna uttrycka det som att bristen på makt skapar en ekonomisk utsatthet som skapar ytterligare brist på makt. Jakten på försörjning skapar ett gränslöst arbetsliv.

Undermålig arbetsmiljö, osäkra anställningsformer, dubbelarbete och små ekonomiska resurser leder till ökad risk för ohälsa. Kvinnor i arbetaryrken har i högst grad utsatta villkor i alla dessa delar.

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 villkor. Därför måste det till klassmedvetenhet i frågor om förvärs- och omsorgsarbetet. Materiella villkor och maktresurser skapar förutsättningar för det handlingsutrymme vi har. Eller som det

uttrycks i de jämställdhetspolitiska målen: 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 ännu 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 att ta hela 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. Det är en omfördelning som ställer krav på strukturell förändring, som även inkluderar män, och den kan inte baseras på uppfattningen makt är en individuell egenskap eller något som det går att informera sig fram till.

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 livsrytmen 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 det tydligt att det tvådimensionella livspusslet och politikens fokus på individuella lösningar på strukturella problem är 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 kopplas till konkret handling och gå hand i hand. 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:

- Det införs en rätt till heltid, i kollektivavtal eller lag. Deltidsnormen i kvinnodominerade sektorer måste brytas. Den normerande arbetsmarknadslagstiftningen ska stödja rätten till heltid.

- Föräldraförsäkringen delas mer lika mellan föräldrarna. I ett första steg ska fyra månader reserveras för vardera föräldern. Regeringen måste initiera en översyn av föräldraförsäkringens effekter på omsorg, arbete och försörjning ur ett klass- och könsperspektiv.
- De generella välfärdslösningarna stärks genom satsningar på högkvalitativa och gemensamt finansierade välfärdstjänster. Barnomsorg måste anpassas och finnas även på kvällar, nätter och helger. Tillgången till äldreomsorg måste säkerställas. Det är särskilt viktigt för kvinnors rätt till full och hög sysselsättning.

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:

- Det förebyggande arbetsmiljöarbetet stärks genom konkreta handlingsplaner. Politiken såväl som arbetsgivarna måste ta ett större ansvar. Särskilda satsningar på små arbetsplatser och kvinnodominerade sektorer måste komma till stånd.
- Anställningstryggheten stärks. Otryggheten i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Den normerande arbetsmarknadslagstiftningen ska stödja rätten trygga anställningar. Efter två år hos samma arbetsgivare ska visstidsanställningar övergå i tillsvidareanställningar.
- Kvinnors makt över arbetet stärks genom satsningar på ökad bemanning och resurser i verksamheter som finansieras med skattemedel. LO-ekonomerna föreslår en permanent förstärkning av statsbidragen till kommuner och landsting med 30 miljarder kronor, bland annat investeringar i vård, skola och omsorg.

Pengarna

Pengarna måste fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.

LO vill att:

- Arbetsmarknadens parter ska ta ett betydligt större ansvar för jämställda löner. LOs uppgift är att vara pådrivande för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors arbeten. Yrken och yrkeskompetenser i mansdominerade branscher värderas fortfarande högre än yrken och yrkeskompetenser i kvinnodominerade branscher.
- 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 borde leda till att politiken inte bortser från de effekter som nuvarande politik leder till ifråga ojämlika ekonomiska villkor.

Referenser

- Försäkringskassan (2013a) *De jämställda föräldrarna – Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?*, Socialförsäkringsrapport 2013:8
- Försäkringskassan (2013b) *Ojämställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*, Socialförsäkringsrapport 2013:9
- Försäkringskassan (2013c) *Kvinnors sjukfrånvaro – Redovisning av regeringsuppdrag 2013*, Svar på regeringsuppdrag 2013-11-05, Stockholm
- Handels (2013) *Hit men inte längre? En rapport om deltider, välfärdspolitik och målet om en jämlik arbetsmarknad*, Handelsanställdas förbund, oktober 2013
- Kommunal (2010) *Kön, lön och arbetstid*, Kommunal
- Kommunal (2011) *Alla andra hämtar tidigt – En undersökning av öppettider och tider för lämning och hämtning på förskolor*, Kommunal
- Kommunal (2012) *Åtstramningens pris. Hur påverkas de medelålders barnen av äldreomsorgens minskning?*, Kommunal
- LO (2012) *Full sysselsättning*, Landsorganisationen i Sverige
- LO (2013a) *Arbetsmiljö 2012 – klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, juni 2013
- LO (2013b) *Pensionsreformen i full tid*, Landsorganisationen i Sverige, juni 2013
- LO (2013c) *Lönerapport år 2013 – Löner och löneutveckling år 2000-2012 efter klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, september 2013
- SBU (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom – En systematisk litteraturöversikt*, Statens beredning för medicinsk utvärdering, februari 2014
- Szebehely, Marta, Ulmanen, Petra & Sand, Ann-Britt (2014) *Att ge omsorg mitt i livet: hur påverkar det arbete och försörjning?*, Arbetsrapport, 2014:1, Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet
- TCO (2013) *Övertiden 2012 – Fortsatt gratisarbete*, TCO granskar nr 5 2013, TCO 2013-04-15
- Vinberg, Stig & Toivanen, Susanna (2011) *Arbetslivet – en bortglömd arena för jämlika hälso- och arbetsvillkor?*, Socialmedicinsk tidskrift 4/2011, s 328-337
- Waenerlund, Anna-Karin, Virtanen, Pekka & Hammarström, Anne (2011) *Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort*, Scandinavian Journal of Public Health, volym 39, nr 5, s 533-539, juli 2011

Yazdanpanah, Soheyla (2013) *Den ojämlika jämställdheten – Om arbetarkvinnors minskade möjlighet till jämställdhet i Sverige*, i Fumarola Unsgaard, Olav & Thorasdotter, Karin (red) ”Den feministiska utmaningen – Mot en jämställd arbetsmarknad”, Premiss förlag

Bilaga. Sveriges jämställdhetsbarometer – upplägg och metod

Sveriges jämställdhetsbarometer är en rapport som LO ska ge ut årligen i samband med internationella kvinnodagen från och med i år, 2014. Årets barometer ger en ögonblicksbild av jämställdheten i arbetsliv och omsorgarbete med ett klass- och könsperspektiv för ögonen. Denna bild kommer att följas upp i kommande jämställdhetsbarometrar.

Det finns tydliga könsskillnader på den svenska arbetsmarknaden men det finns även tydliga klassdimensioner i tillgången till tid, makt och pengar, vilket är den titel som vi gett Sveriges jämställdhetsbarometer.

Villkoren för kvinnor i arbetaryrken är ofta sämre än andra arbetstagargruppers, samtidigt som män i tjänstemannayrken oftast har goda villkor oavsett vilka aspekter vi ser till. Ibland sammanfaller villkoren för kvinnor inom arbetar- och tjänstemannayrken och ibland har arbetarmän tydliga beröringspunkter med män i tjänstemannayrken, medan villkoren i andra fall tydligt dras isär. Därför är klassperspektivet viktigt i en nyanserad jämställdhetsanalys.

Fem områden står i fokus för den här studien:

- Villkoren i arbetslivet
- Villkoren i familj och hem
- Villkoren för att kombinera arbetsliv, familj och hem
- De ekonomiska villkoren
- Hälsokonsekvenser av villkoren i arbetslivet, familjen och hemmet

Inom varje område studeras fördelningen av tid, makt och pengar ur ett klass- och könsperspektiv. För att på bästa sätt analysera kvinnors och mäns villkor på arbetsmarknaden och i familj och hem, har vi valt att så genomgående som möjligt spegla kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.⁹

Vi är medvetna om att detta är en förenkling av verkligheten. Klass och kön inte är de enda dimensionerna som har betydelse för villkoren på arbetsmarknaden. Att ha utländsk bakgrund innebär många gånger att man drabbas av sämre villkor jämfört med dem som har svensk bakgrund. Skillnader i ohälsa förstärks också med ökande ålder, och de mest osäkra anställningarna drabbar i högre grad unga vuxna (kvinnor). En annan förenkling är att vi i första hand speglar familjer utifrån en heterosexuell tvåsamhetsnorm, trots att familjer ser olika ut.

Underlaget till studien utgörs av registerdata och specialbeställningar från bland annat Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån och Försäkringskassan där data delats upp efter kön och yrkestillhörighet (arbetar- eller tjänstemannayrke) eller utbildningsnivå. LO har även via Novus Opinion genomfört en intervjuundersökning där

⁹ Anställda i arbetaryrken organiseras normalt inom LO-förbunden medan anställda i tjänstemannayrken typiskt sett organiseras inom TCO- eller Saco-förbunden.

drygt 1 000 personer i befolkningen tillfrågats om bland annat möjligheter att kombinera barnomsorg och förvärvsarbete, ekonomiska villkor och villkor i arbetet.

Rapporten är skriven av Joa Bergold och Ulrika Vedin, utredare på LO.

Med vad jobbar kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken?

När vi talar om kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken kan det också vara bra att påminna sig om att svensk arbetsmarknad är starkt könsuppdelad. Det innebär att kvinnor och män i hög utsträckning har olika yrken och arbetsuppgifter. Nedan ger vi en bild av vanliga kvinno- och mansdominerade yrken.¹⁰

- Kvinnodominerade arbetaryrken är barnskötare, undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, försäljare i detaljhandeln, bokförings- och redovisningsassistenter, kundservicearbetare och städare.
- Mansdominerade arbetaryrken är gruv-, bygg- och anläggningsarbetare, byggnadshantverkare, lager- och transportassistenter, maskinoperatörs- och monteringsarbetare, lastbils- och långtradarchaufförer.
- Kvinnodominerade tjänstemannayrken är drifts- och verksamhetschefer, barnmorskor, sjuksköterskor, sjuksköterskor med särskild kompetens, lärare (särskilt på grundskolenivå grundskola), sjukgymnaster, tandhygienister, förskollärare, fritidspedagoger, redovisningsekonomer och administrativa assistenter.
- Mansdominerade tjänstemannayrken är chefer för särskilda funktioner, ledningsarbete i stora och medelstora företag och myndigheter mm, dataspecialister, civilingenjörer, (övriga) ingenjörer, tekniker, säljare, inköpare och mäklare.

Enligt LO (2013c) utgör kvinnor och män i arbetaryrken nära 21 procent respektive 24 procent av samtliga anställda. Kvinnor i tjänstemannayrken är den största gruppen och motsvarar 30 procent. Män i tjänstemannayrken motsvarar därmed drygt 25 procent.

¹⁰ Dessa uppgifter baseras på Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK, och antalet sysselsatta i olika yrken med olika krav på utbildning, enligt SCB/Arbetsmiljöverket (2012).



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

Mars 2014
ISBN 978-91-566-2955-6
www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt