

Sveriges jämställdhetsbarometer 2015

Tid, makt och pengar

Författare: Joa Bergold, Arbetslivsenheten, och
Ulrika Vedin, Enheten för ekonomisk politik och arbetsmarknad



© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-3064-4

LO 15.03 150

Innehåll

Tid, makt och pengar – livspusslet på riktigt	4
Facklig feminism – ett sätt att se och förstå världen.....	5
Villkoren i arbetslivet.....	7
Anknytningen till arbetslivet.....	7
Makten över arbetet	11
Fysiska och psykiska krav i arbetet.....	12
Slutsatser villkoren i arbetslivet.....	14
Villkoren för att kombinera arbete och familj	15
Föräldradigheten och hur den fördelas.....	15
Föräldrars heltids- och deltidarbete	17
Föräldrars anställningsformer.....	20
Är kvinnodominerade yrken familjevänliga?	21
Barnomsorgens öppettider och möjligheten att arbeta heltid	21
Slutsatser villkoren att kombinera arbete och familj	22
De ekonomiska villkoren.....	24
Slutsatser de ekonomiska villkoren	26
Hälsokonsekvenser av villkoren i arbetsliv, familj och hem	27
Slutsatser hälsokonsekvenser av villkoren i arbetsliv, familj och hem.....	29
Fördjupning: Sexuella trakasserier i arbetslivet.....	30
En undagömd arbetsmiljöfråga	31
Förekomsten av sexuella trakasserier.....	31
Unga kvinnor utsatta i högre utsträckning än andra	33
Vissa kvinnodominerade branscher mer utsatta	33
Ett återkommande problem i LO-yrken	34
Tidsbegränsat anställda i högre grad utsatta	36
Upplevt att någon annan blivit utsatt för sexuella trakasserier	37
Attityden mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen	37
Bristfällig information från arbetsgivare	38
Bristfällig information även från facket	39
Slutsatser sexuella trakasserier i arbetslivet	40
LOs förslag för omfördelning av tid, makt och pengar	42
Tiden	43
Makten	44
Pengarna.....	44
Referenser	45
Bilaga 1. Sveriges jämställdhetsbarometer – upplägg och metod	47
Med vad jobbar kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken?	48
Bilaga 2. Faktisk månadslön på länsnivå	49

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. Ett högt tempo och känslan av att inte ha kontroll går på tvärs med budskapet att vi har alla möjligheter i världen, bara vi är villiga att ta dem. Så enkelt är det dock inte.

Bilden av livspusslet har mer än någon annan bild präglat debatten om jämställdhet och 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 det 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 viktiga aspekter av våra levnadsvillkor, men är samtidigt en bild som, på det sätt den används, utesluter centrala villkor och problem som stora grupper kvinnor och män möter i arbetslivet och i vardagen. Livspusslet är tvådimensionellt: huvudproblemet är bristen på *tid*, som på ett individuellt plan kan ordnas med *pengar*. Då krävs 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 tid, trots att problem med tidsbrist är lika stora, men tar sig andra uttryck.

En central del av bilden 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.

Bristen på tid kopplat till den 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. Skattesubventionerad städhjälp och barnvakt, jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen och hemleverans av matkassar. Det har setts som botemedel mot tidsbristen, ett sätt att göra det möjligt att möta höga krav på jobbet utan att hota kvalitetstiden med barnen.

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 en jämställd man. Det utbredda deltidsarbetet bland kvinnor i arbetaryrken uppfattas som ett resultat av deras egna val. 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.

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 resurser, 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 där arbetstiderna splittrar dagen och veckan, med delade arbetspass och rullande dag-, kvälls-, natt- och helgarbete. Ett gränslöst arbete kan innebära att inte veta när en ska arbeta nästa gång, där en väntar vid telefonen för att ringas eller sms:as in till nästa pass. Då är all tid potentiell arbetstid, samtidigt som en bara får lön för 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.

En feministisk regering måste göra upp med de jämställdhetspolitiska strategier som nästan enbart bygger 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 ojämsställd arbetsbörda utanför arbetet fördelas villkoren och förmågan att hantera höga krav mycket olika. Det går helt enkelt inte ihop.

Facklig feminism – ett sätt att se och förstå världen

Facklig feminism är ett sätt att se och förstå världen. Det är en grund för att åstadkomma förändring. Det fackliga uppdraget är att arbeta för goda villkor i arbetet och en lön som en kan leva på, med insikt i att individens villkor inte enbart bestäms av maktförhållanden i arbetslivet. Ytterligare dimensioner måste till.

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 samtidigt.

Den fackliga feminismen tar sin utgångspunkt i att kön likväl som klass formar människors handlingsutrymme. Kvinnors och mäns arbete särskiljs och skiktas i arbetslivet och inom familjelivet. Normativa uppfattningar om kompetens och lämplighet baserat på kön samspelar även med rasistiska föreställningar, som leder till rasifiering. Det vill säga att skillnader görs mellan ”oss” och ”de andra”. Klass, kön och

etnicitet samspelar och formar strukturer på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Makt, inflytande och representation är ojämnt fördelat. Sexualisering, trakasserier och våld finns som inslag i både arbete och familj såväl som i det offentliga rummet.



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

Villkoren i arbetslivet

Jämställdhet analyseras ofta översiktligt, 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.

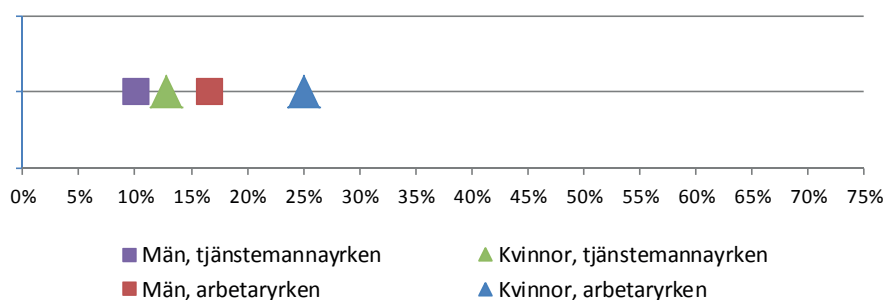
Sällan analyseras de faktiska villkoren som kvinnor (och män) har på arbetsmarknaden utifrån ett klassperspektiv och huruvida arbetet endera är frigörande eller om det riskerar att leda till ohälsa och befästa ojämställdhet. Därför är vårt fokus i jämställdhetsbarometern när det gäller villkoren i arbetslivet främst faktorer som handlar om anknytningen till arbetet, inflytandet över arbetet och kraven i arbetet.

Anknytningen till arbetslivet

Anställningstrygghet, arbetstid, hur arbetstiden förläggs och den enskildes inflytande över sina arbetsvillkor är av stor betydelse för den tid, makt och pengar som individen förfogar över. Makt eller snarare avsaknaden av makt och inflytande över arbetet är mer påtaglig för vissa arbetstagare än andra.

Den grupp som systematiskt urskiljer sig inom dessa områden är kvinnor i arbetaryrken. De har på punkt efter punkt sämre villkor: lägre grad av anställningstrygghet, mycket deltidsarbete, svagt inflytande över arbetstiden och arbetstider som ofta är förlagda till kvällar och nätter.

Har tidsbegränsad anställning. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, kvartal 1 2014

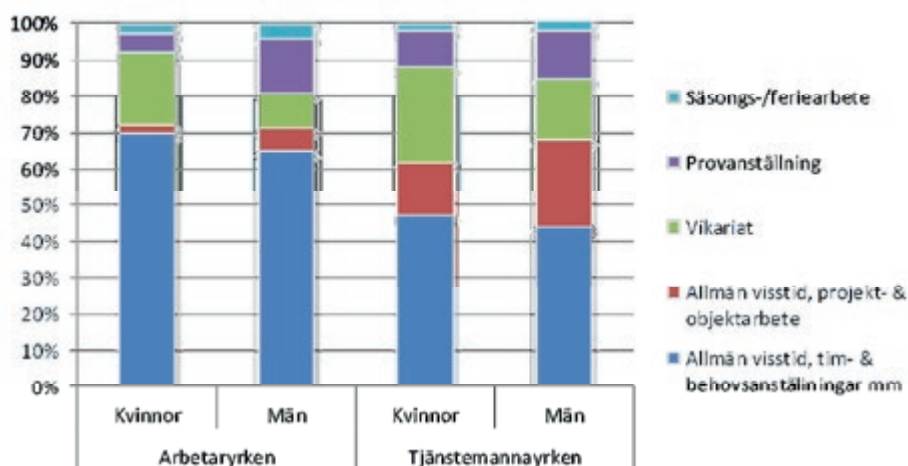
Tidsbegränsade anställningar kan vara mer eller mindre trygga. I grunden för en provanställning ligger erbjudande om en tillsvidareanställning, vilket gör den till en relativt trygg tidsbegränsad anställning. Det är över lag ovanligt att provanställningar förekommer, men när de gör det, är det bland män i arbetaryrken och kvinnor och män i tjänstemannayrken.

Allmänna visstidsanställningar är de överlägset vanligaste tidsbegränsade anställningsformerna för alla arbetstagargrupper. Däremot finns skillnader i typ av allmän visstid. I arbetaryrken dominerar olika så kallade tim- och 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 projektarbete, som definitionsmässigt ingår i kategorin allmän visstid.

Vikariat, som också tillhör de mer osäkra tidsbegränsade anställningsformerna, är vanligare bland kvinnor än bland män. Tidsbegränsade anställningar för säsongs- och feriearbete är ett begränsat inslag på svensk arbetsmarknad.

Tidsbegränsade anställningsformer. Andel (%) av tidsbegränsat anställda.

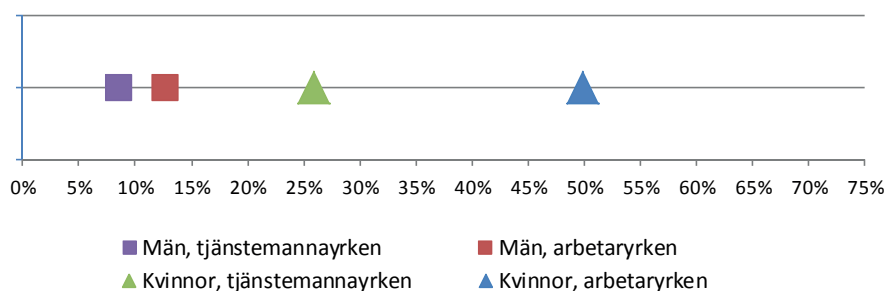


NOT: I *Allmänna visstider, tim- & behovsanställningar* mm ingår kallas vid behov, anställd per timme för arbete över viss tid, praktik och övrigt.

Källa: SCB/AKU, kvartal 1 2014

Varannan arbetarkvinna arbetar deltid. Detsamma gör drygt 25 procent av tjänstemannakvinnorna. Män arbetar generellt endast i begränsad grad deltid.

Arbetar deltid. Andel (%).



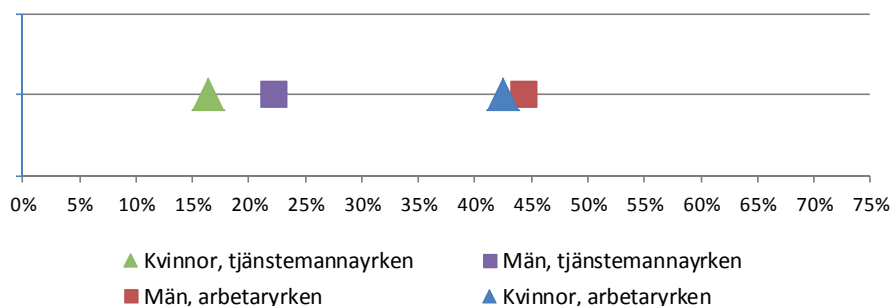
Källa: SCB/AKU, årsmedelstal 2014

Orsakerna till deltidarbete utifrån kön och klass återspeglar flera strukturella förhållanden. Särskilt vanligt är att kvinnor i arbetaryrken erbjuds deltidsanställningar medan kvinnor i tjänstemannayrken oftare erbjuds heltidsanställningar (se också avsnittet *Föräldrars heltids- och deltidarbete*). Arbetarkvinnor anger arbetsmarknadsskäl som klart största orsak till deltidarbete, det vill säga att inte ha hittat eller blivit erbjuden ett heltidsarbete. Det är en effekt av arbetsgivares strävan efter precisionsbemanning, men kan också indirekt hänga samman med den ojämställda fördelningen av omsorg om barn. Endast en liten andel arbetarkvinnor anger att dock att orsaken

till deltidarbete är vård av barn (och/eller anhöriga). Bland kvinnor i tjänstemannayrken är vård av barn en betydligt vanligare orsak till deltidarbete samtidigt som arbetsmarknadsskäl är en mindre förklaring.

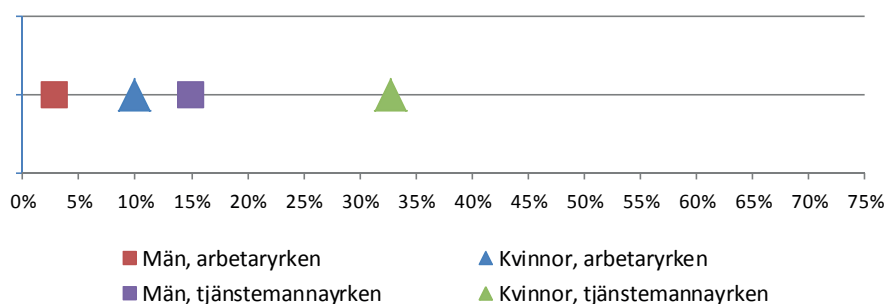
Män i arbetaryrken uppger i högst grad att arbetsmarknadsskäl är orsak till deltidarbete, trots att deltidarbetet ligger på en mycket låg nivå. Jämfört med män i tjänstemannayrken är män i arbetaryrken i lägst grad deltidarbetande på grund av omsorgsansvar för barn och andra anhöriga.

Arbetar deltid av arbetsmarknadsskäl. Andel (%) av deltidarbetande.¹



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2014

Arbetar deltid för vård av barn och/eller vuxen anhörig. Andel (%) av deltidarbetande.



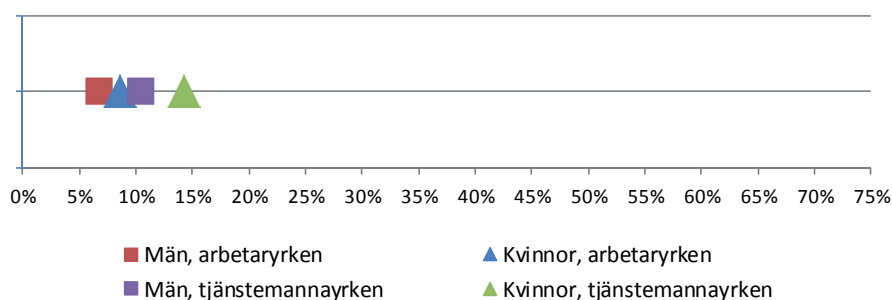
Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2014

Det är enbart ett fåtal som frivilligt arbetar deltid, det vill säga som inte vill arbeta heltid. Det är intressant att notera att såväl kvinnor som män i tjänstemannayrken i högre grad än kvinnor (och män) i arbetaryrken vill arbeta deltid.²

¹ Arbetsmarknadsskäl som orsak till deltidarbete definieras i AKU som "lämpligt heltidsarbete saknas/söker heltid".

² Deltidarbete beror också delvis på egen sjukdom och nedsatt arbetsförmåga alternativt på grund av att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt krävande. Det senare tas upp nedan, i avsnittet *Fysiska och psykiska krav i arbetet*, och det tidigare återkommer vi till i avsnittet *Hälsokonsekvenser av villkoren i arbetsliv, familj och hem*.

Vill arbeta deltid. Andel (%) av deltidsarbetande.

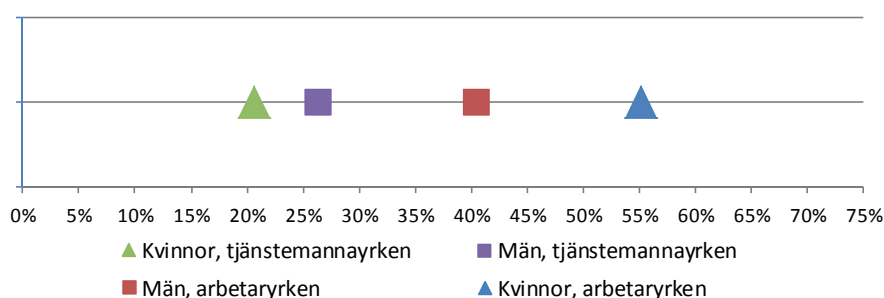


Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2014

Ifråga om arbetstidens förläggning och den enskildes inflytande över hur den förläggs är det framför allt klasskillnader som blir tydliga. Kvinnor i arbetaryrken arbetar i högst grad utanför dagtid, följt av män i arbetaryrken medan kvinnor och män i arbetaryrken i likvärdig (hög) grad saknar inflytande över arbetstidens förläggning.

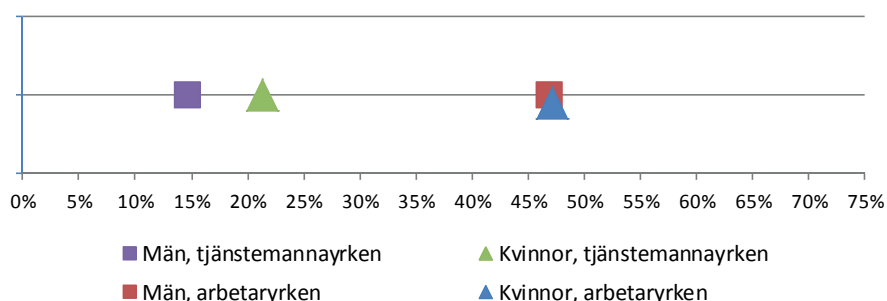
När det gäller just arbetstidens förläggning och bristen på inflytande över densamma är skillnaderna stora mellan arbetare och tjänstemän.

Arbetar andra tider än enbart dagtid. Andel (%).



Källa: SCB/ULF, 2012-2013

Saknar inflytande över arbetstidens förläggning. Andel (%).



Källa: SCB/ULF, 2012-2013

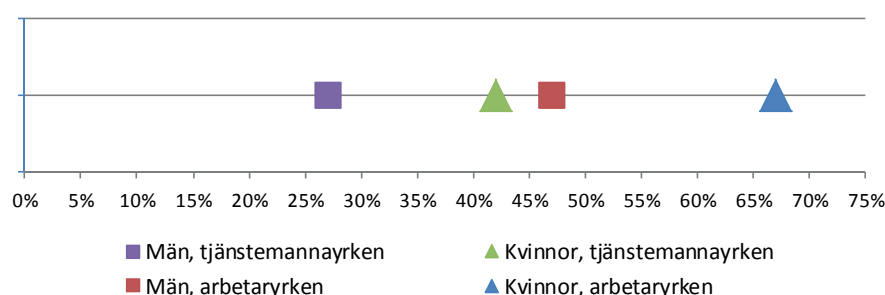
Kvinnor och män i arbetaryrken har även mycket litet inflytande över var arbetet ska utföras. Tre fjärdedelar är bundna till en fysisk arbetsplats. Något som också gäller omkring hälften av kvinnorna i tjänstemannayrken. Störst möjlighet att påverka var arbetet ska utföras har män i tjänstemannayrken (LO 2014a).

Makten över arbetet

Arbetarkvinnornas kontroll över när olika arbetsuppgifter ska göras, och i vilken takt, är särskilt låg. Samtidigt finns ett könsmönster över yrkesgränser i fråga om att själv bestämma arbetstakten: Kvinnor kan i lägre 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 2013).

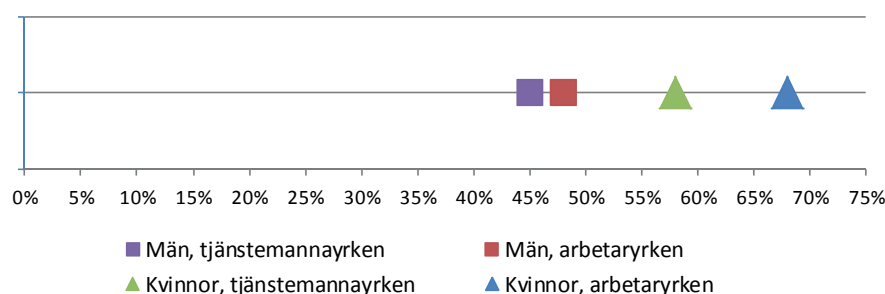
Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras.

Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

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

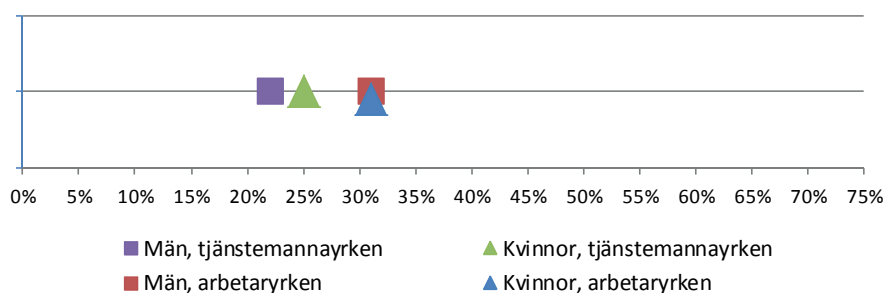


Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

Tidspressen och arbetsbelastningen är hög på svenska arbetsplatser. Mer än hälften av kvinnor i arbetaryrken uppger att de ofta arbetar under tidspress. Bland män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken uppger 60 procent detsamma. Män i tjänstemannayrken upplever i högst grad tidspress. Av dem uppger nära 65 procent detsamma (SCB/ULF, 2012-2013). 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.

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

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



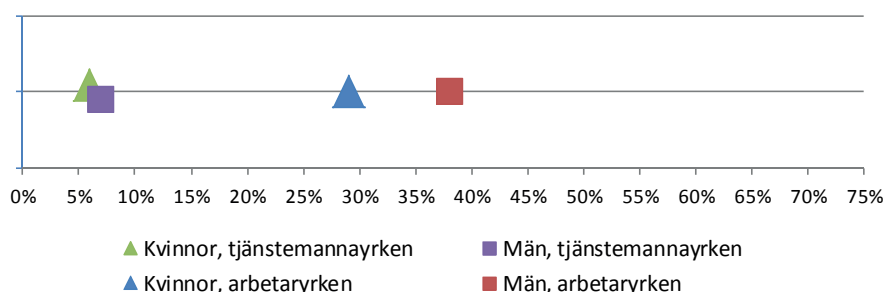
Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

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 fysisk och psykisk 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 2013, s 4).

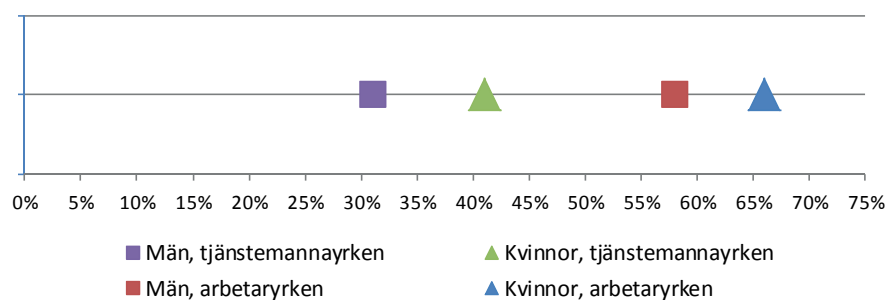
Har fysiskt tungt arbete minst en fjärdedel av arbetstiden. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

Framför allt 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 2013).

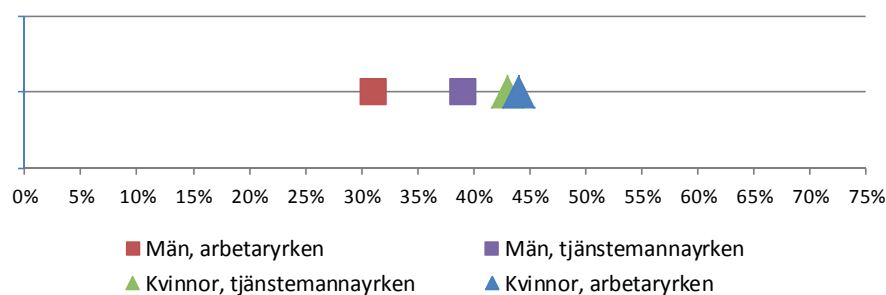
Uttröttad i kroppen (efter arbetet) minst en dag i veckan. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

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 har den psykiska påfrestandningen i hög grad sin grund i arbete inom omsorgs- och serviceyrken som ställer höga krav på mental närvaro och uppmärksamhet.

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

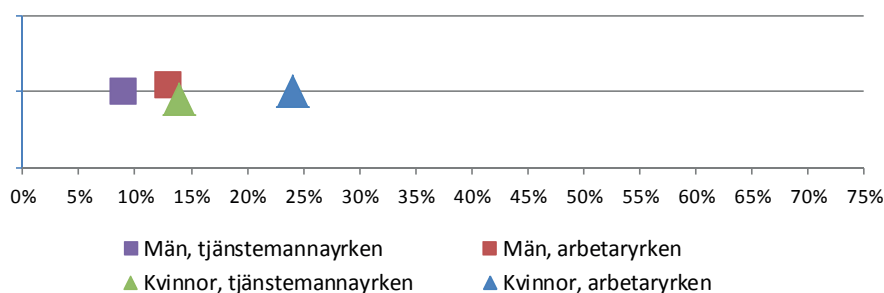


Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

Enligt SCB/AKU uppger 12 procent av kvinnorna i arbetaryrken och 7 procent av kvinnorna i tjänstemannayrken att de arbetar deltid på grund av att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt krävande. Motsvarande siffror för män är 4 respektive 3 procent.

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 2013).

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



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

När höga krav i arbetet kombineras med litet inflytande och handlingsutrymme är det allvarligt för individens hälsa (Vinberg & Toivanen 2011; Försäkringskassan 2013a). 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 2013a).

Slutsatser villkoren i arbetslivet

Vi har belyst ett antal villkor i arbetslivet 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 arbetstagarna i stort, till exempel ifråga om att ha hög arbetsbelastning, arbeta under tidspress och att arbetet många gånger upplevs som fysiskt och psykiskt ansträngande.

Tillgången till verktyg för att hantera de höga kraven skiljer sig markant 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 huruvida anställningsvillkoren är trygga och stabila. Att en fjärdedel av kvinnor i arbetaryrken har tidsbegränsade anställningar, ofta osäkra tim- och behovsanställningar, och hälften arbetar deltid försvårar möjligheten att styra och ha kontroll över arbetssituationen.

Förutsättningarna att möta och hantera arbetslivets höga krav är mycket ojämnt fördelade i dagens arbetsliv. 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. Därför måste arbetslivets villkor stå mer i fokus när vi söker vägar till jämlika villkor i arbete och hälsa.

Villkoren för att kombinera arbete och familj

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

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

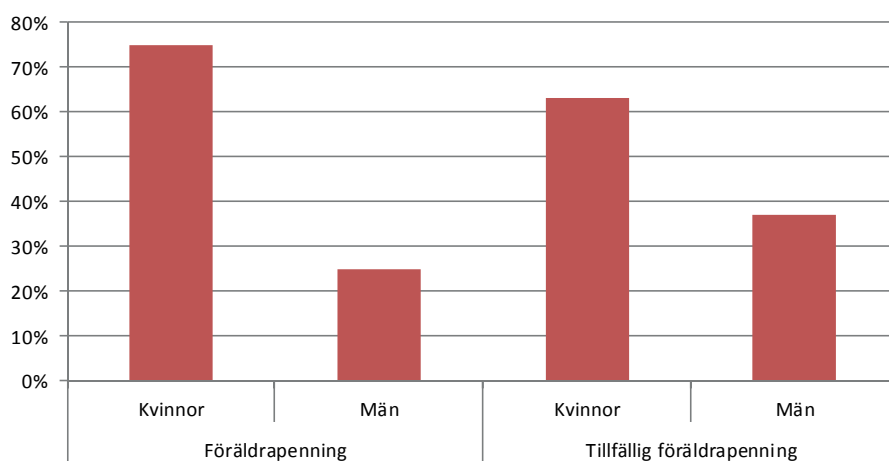
Den andra är att huvudansvaret för omsorgen har betydelse i ett maktperspektiv. I dagsläget kan situationen ge kvinnor social makt i hemmet men det sker på bekostnad av ekonomisk makt. För män ger den rådande situationen ekonomisk makt men begränsad social makt.

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

Föräldraledigheten och hur den fördelas

Jämfört med 2012 har män 2013 ökat sin andel av föräldrapenningdagarna med en procentenhet, medan kvinnor har minskat sin andel med motsvarande. Kvinnor tar i genomsnitt 75 procent och män 25 procent av föräldrapenningdagarna. Fördelningen av den tillfälliga föräldrapenningen, det vill säga för vård av (sjuka) barn, är något jämnare. Kvinnor tar ut 63 procent och män 37 procent av den tillfälliga föräldrapenningen (Försäkringskassan 2013).

Fördelning av ersatta föräldrapenningdagar Andel (%)



Källa: Försäkringskassan, 2013

Föräldraförsäkringen är till sin utformning individuell men det är möjligt för föräldrarna att överföra merparten av dagarna mellan varandra. Det gäller för föräldrapenningdagar utöver de som är reserverade för vardera föräldern. Sedan 2002 är 60 dagar reserverade för vardera föräldern, men det finns ett förslag från regeringen om att utöka de dagar som inte kan överlåtas med ytterligare 30 per förälder. Om förslaget

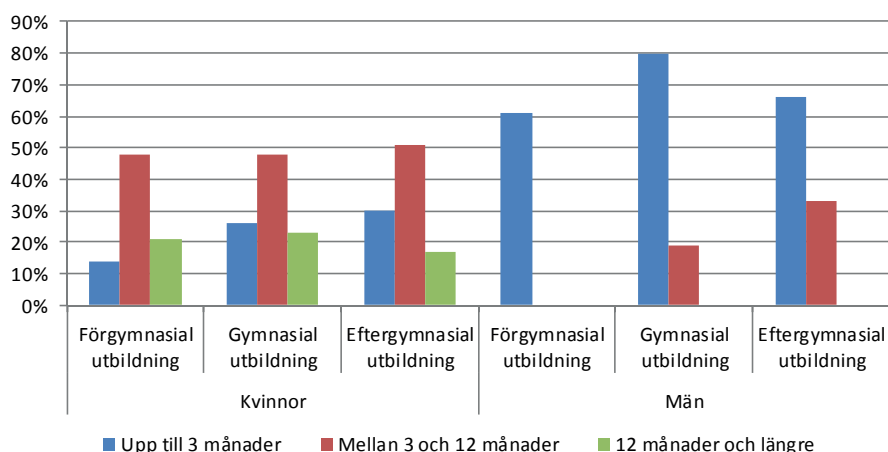
går igenom innebär det att 180 dagar (90 dagar för vardera föräldern) av försäkringens sammanlagt 390 dagar på sjukpenninggrundande ersättningsnivå inte kommer att gå att överföra mellan föräldrarna.³

De reserverade dagarna har haft betydelse för att mäns andel av uttaget av föräldrapenningdagar har ökat och regeringens förslag om ett utökat antal föräldrapenningdagar som knyts till vardera föräldern kan därmed antas vara ett steg för att få en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan kvinnor och män.

Tar man endast hänsyn till antalet ersatta föräldrapenningdagar underskattas samtidigt tiden som föräldrar är frånvarande från arbetet för omsorg om spädbarn. Det är möjligt att sprida ut ersättningsdagar över ledighetsperioder på ett sådant sätt att föräldraledigheten kan sträckas ut över lång tid. Försäkringskassan (2013b) och Duvander & Viklund (2014) har visat att både kvinnor och män tar ut längre ledighet än vad uttaget av föräldrapenningdagar ger sken av. Enligt Duvander & Viklund (2014) är kvinnor i genomsnitt föräldralediga motsvarande 13 månader för barn upp till två år, medan föräldrapenninguttaget motsvarar 9,5 månader. Motsvarande siffror för män är 3,5 månader respektive två månader.

I SCB/AKU mäts hur många som under det senaste året varit frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet.⁴ De generella könsmonstren är att män är frånvarande korta perioder, upp till tre månader. Män som är föräldralediga längre, mellan tre och tolv månader, är främst eftergymnasialt utbildade. Kvinnor är frånvarande från arbetet under längre perioder, i hög grad oberoende av klass (utbildningsnivå). Ledigheten omfattar främst mellan tre och tolv månader följt av tolv månader och längre.

Föräldraledighetens längd. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2013

Något som ytterligare bidrar till ett ojämnt uttag av ledighet för omsorg om barn är det kommunala vårdnadsbidraget. Det infördes 2008 och riktas till föräldrar med

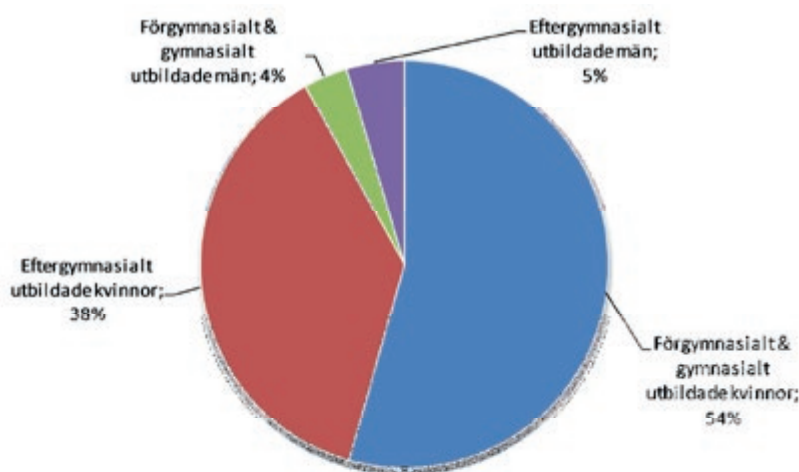
³ I föräldraförsäkringen finns också 90 så kallade lägstಾನیوادیادگار (garantidagar). Dessa kommer fortfarande att vara överlåtningsbara mellan föräldrar.

⁴ 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 2013).

barn mellan ett och tre år, förutsatt att barnet inte deltar i offentligt finansierad barnomsorg. Bidraget kan enligt lag vara högst 3 000 kronor per månad, och kan också betalas ut på deltid.

Under 2012 ansökte 6 755 personer om vårdnadsbidrag. Av dessa var en stor majoritet, 92 procent, kvinnor. Av dem som använde bidraget var strax över hälften kvinnor med förgymnasial och gymnasial utbildning medan kvinnor med eftergymnasial utbildning utgjorde ungefär en tredjedel. Det är alltså vanligare att kvinnor med kortare utbildning använder sig av vårdnadsbidraget som en omsorgsform. Bland män är förhållandet det motsatta, män med eftergymnasial utbildning dominerar bland män som ansöker om vårdnadsbidrag. Gruppen utgör 5 procent av alla ansökande, men nära sju av tio män som ansöker om vårdnadsbidrag har en eftergymnasial utbildning.

Uttag av vårdnadsbidrag. Andel (%) av användare.

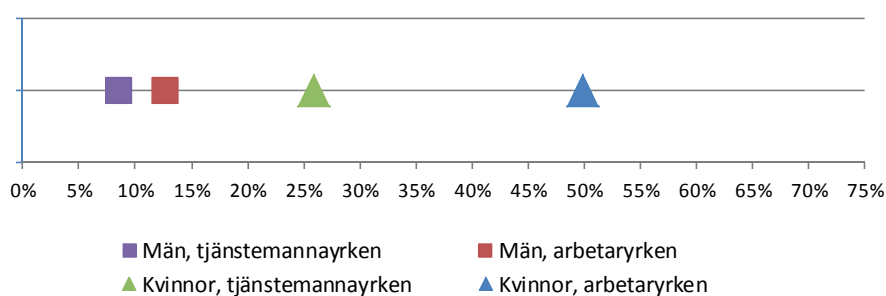


Källa: Försäkringskassan, 2012

Föräldrars heltids- och deltidsarbete

Deltidsarbete är, som tidigare beskrivet i avsnittet *Anknytningen till arbetslivet*, i särklass vanligast bland kvinnor i arbetaryrken, följt av kvinnor i tjänstemannaryrken medan män i liten grad, oavsett yrkesgrupp, arbetar deltid.

Arbetar deltid. Andel (%).



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2014

För att förstå sambandet mellan deltidarbete och föräldraskap är det viktigt att vara medveten dels om skillnaden mellan deltidarbete och deltidsanställningar, dels om de skillnader i anställningsvillkor som finns mellan branscher och grupper av anställda.

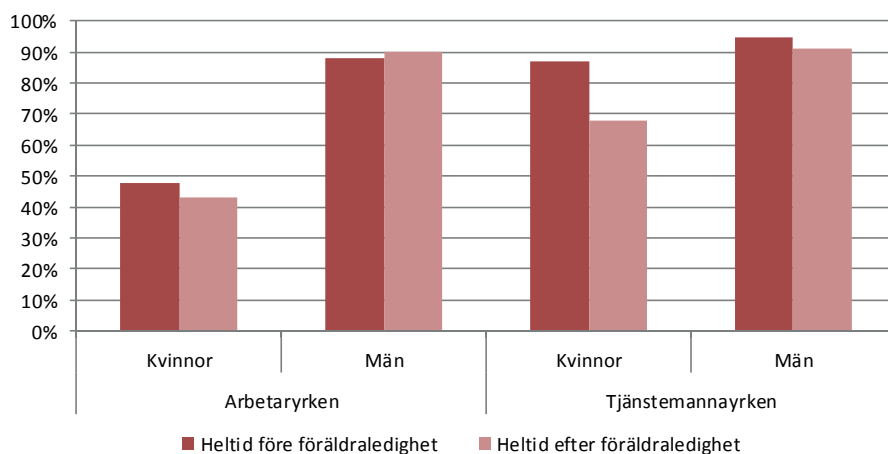
Föräldraförsäkringen gör det möjligt för föräldrar att förkorta sin arbetstid inom ramen för deras normala anställning. Heltidsanställda har till exempel möjlighet att arbeta deltid under en period, men har kvar sin heltidsanställning i botten.

Inom kvinnodominerade arbetaryrken är deltidsanställningar vanliga och färre erbjuds heltidsanställningar. Deltiden kan då inte sägas vara självvald utan sammanfaller snarast med förväntningar om att kvinnor ska anpassa sitt arbetsliv efter sitt föräldraskap, medan män inte förväntas göra det. Det gör att deltidarbetet i kvinnodominerade arbetaryrken ändå ofta kopplas samman med föräldraskap snarare än med arbetsgivarens val av arbetsorganisation och anställningsformer.

De skillnader som finns mellan arbetar- och tjänstemannakvinnors heltids- och deltidarbete framgår tydligt av diagrammet nedan. För kvinnor i arbetaryrken är deltidarbetet inte något som kommer med föräldraskapet, utan det utgår i hög grad från en deltidsnorm, som gör att kvinnor i arbetaryrken oftare erbjuds just deltidsanställningar. Kvinnor i tjänstemannayrken har istället i högre grad heltidsanställningar före föräldraledighet. När första barnet kommer går de ned i arbetstid.

I arbetaryrken påverkas mäns arbetstider inte nämnvärt efter föräldraledighet medan män i tjänstemannayrken går ner i arbetstid i viss utsträckning (LO 2014a). Fördelningen av föräldraledighet får alltså betydelse för hur män och kvinnor fördelar tiden i arbetsliv, familj och hem även efter ledigheten.

Heltidsarbetande före och efter föräldraledighet. Andel (%).



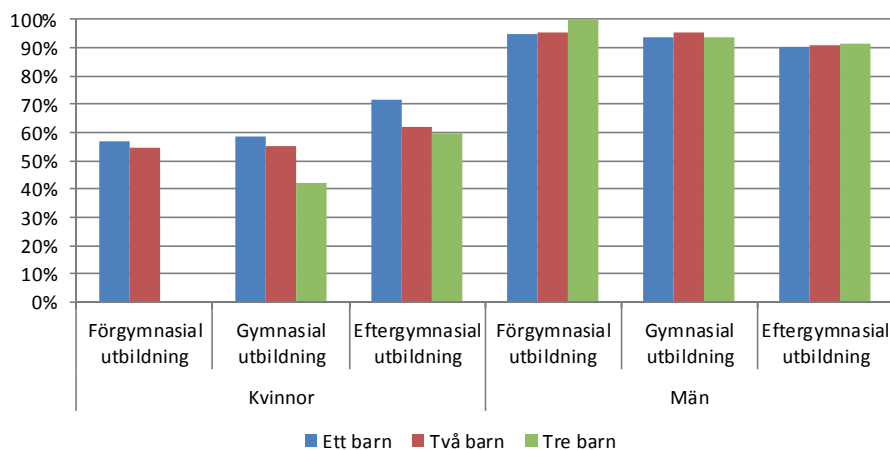
Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2012

Med ett klass- och könsperspektiv blir det möjligt att se att villkoren för deltidarbete skiljer sig åt mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Deltidarbete för kvinnor inom tjänstemannayrken ligger ofta inom ramen för en heltidsanställning. För kvinnor i arbetaryrken betingas inte deltiderna av föräldraskapet i sig, men kan

bidra till och förstärka en traditionell uppdelning av omsorgsansvar mellan föräldrarna.

Det är också vanligt att mammor arbetar deltid under långa perioder efter föräldradigheten, inte minst om de får flera barn. Andelen mammor som arbetar heltid blir lägre med fler barn. Däremot stiger andelen heltidsarbetande pappor något med antalet barn. Det är mycket ovanligt att pappor, oavsett utbildningsbakgrund, arbetar deltid.

Heltidsarbetande föräldrar med hemmavarande barn upp till 16 år. Andel (%) av sysselsatta föräldrar.



NOT: Gruppen sysselsatta förgymnasialt utbildade kvinnor med tre barn var inte tillräckligt stor för att beräkna andelsuppgifter på.

Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2013

Diagrammet ovan visar att könsskillnaderna är större än klasskillnaderna. Mellan kvinnor med olika utbildningsbakgrund finns initialt en skillnad i andelen heltidsarbetande utifrån utbildningsbakgrund. I takt med antalet barn sjunker andelen heltidsarbetande bland alla.

Utifrån just dessa data går det inte att säga något om föräldrarnas arbetstid innan de fick barn. Inte heller vet vi om föräldrarna arbetar deltid inom ramen för föräldraförsäkringen och möjligheten att gå ned i tid eller om det beror på att deltidsanställning var enda alternativet. Däremot har vi en generell och god bild av deltids- och heltidsmönster utifrån klass och kön. Den viktigaste poängen med diagrammet ovan är att deltidsarbete på grund av omsorg om barn inte är ett begränsat inslag i mammors arbetsliv, utan att det pågår under långa perioder. Det får långtgående konsekvenser för kvinnors möjlighet att vara ekonomiska självförsörjande på ett sätt som även ger ett negativt avtryck på pensionen.

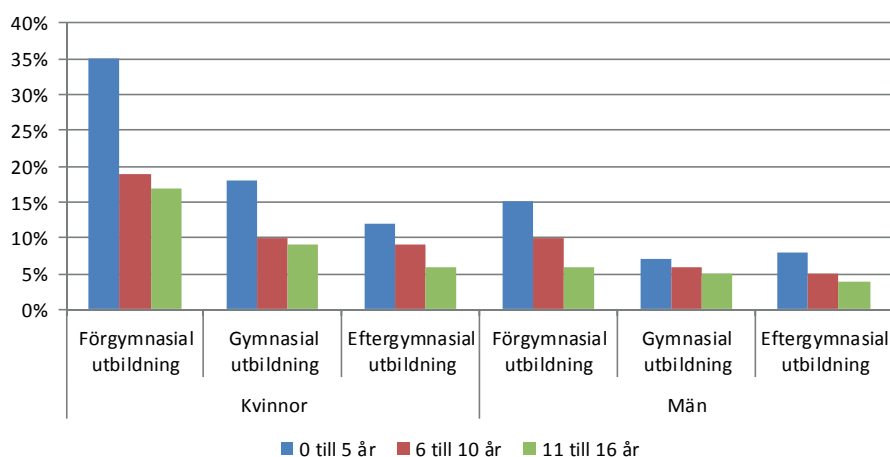
Föräldrars anställningsformer

Tidigare har vi visat att det finns en tydlig klass- och könsdimension i anställningstrygghet. Kvinnor i arbetaryrken är i betydligt högre utsträckning än andra tidsbegränsat anställda, inte sällan i olika former av allmänna visstider som tim- och behovsanställningar. Det ojämnt fördelade ansvaret för omsorg om barn och kvinnors deltidarbete fördjupar skillnader i ekonomiskt handlingsutrymme mellan kvinnor och män. Till det bidrar även de otrygga anställningarna. Därför är det viktigt att studera också den aspekten av anknytningen till arbetslivet för föräldrar ur ett klass- och könsperspektiv.

Mammor är i högre grad tidsbegränsat anställda än pappor, oavsett hur gammalt det yngsta barnet är. Däremot faller andelen ju äldre barnen är. Det kan sannolikt förstås i relation till att tidsbegränsade anställningar sjunker med ålder: att de är vanligare bland yngre än äldre anställda (LO 2014b). Inom alla grupper faller andelen tidsbegränsat anställda med barnets ålder.

Diagrammet visar även att andelen tidsbegränsat anställda är lägre bland föräldrar än för gruppen anställda i stort. Det tyder på att kvinnor (och män) som bildar familj är mer etablerade på arbetsmarknaden än anställda i stort. Det finns dock även avseende föräldrars anknytning till arbetslivet tydliga klasskillnader. Andelen tidsbegränsat anställda småbarnsmammor med förgymnasial utbildning är högst, medan det är minst förekommande bland eftergymnasialt utbildade. Gymnasieutbildade intar en mellanposition.

Tidsbegränsat anställda föräldrar. Andel (%) av sysselsatta föräldrar.



Källa: SCB/AKU, årsmedeltal 2013

Sammanfattningsvis gäller att mammors och pappors anknytning till arbetslivet i form av arbetstider och anställningsformer skiljer sig åt på ett sätt som förstärker och fördjupar de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män på både kort och lång sikt. För kvinnor i arbetaryrken uppstår inte deltidarbete och osäkra anställningar i samband med att de blir föräldrar utan är ofta en ingångsvariabel i arbetslivet. Däremot kan utbredningen av deltidarbete och tidsbegränsade anställningar inom de kvinno-dominerade yrkena förstärka och cementera en könstraditionell uppdelning av omsorgsarbetet.

Är kvinnodominerade yrken familjevänliga?

Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad. Uppdelningen mellan könen i olika yrken och branscher är särskilt framträdande i arbetaryrken (se också bilaga 1).

Inom både forskning och politik finns en diskussion om att service- och tjänsteyrken inom till exempel vård och omsorg är attraktiva för kvinnor på grund av att de är lätta att kombinera med familjeansvar. Det bygger på tanken om att arbetsvillkoren och arbetstiderna i de kvinnodominerade yrkena gör det möjligt för kvinnor att styra över sin egen tid.

Teorin om ”mammavänliga jobb” har också använts för att förklara löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade arbeten utifrån tanken om kompenserande löneskillnader (Kjellson et al 2014).⁵ Underförstått skulle kvinnors arbeten då betraktas som mindre ogynnsamma än mäns. Lönegapet mellan kvinnor och män antas då delvis spegla att kvinnor köper flexibla arbetsvillkor till priset av lägre löner.

Som vi visat i avsnittet om villkoren i arbetslivet går det inte att dra slutsatsen att arbetsvillkoren inom kvinnodominerade branscher karaktäriseras av flexibilitet och inflytande på ett sådant sätt att kombinationen arbete och familj underlättas. Kjellson et al (2014) har studerat yrkens könssammansättning betydelse för kvinnors och mäns villkor i arbetslivet. Deras slutsats är att arbetsvillkoren i yrken som domineras av endera könet, vilket är vanligast inom arbetaryrken, har de minst flexibla arbetsvillkoren. Det är också högst tveksamt, mot bakgrund av vad som framkommer i avsnittet *Villkoren i arbetslivet*, att betrakta kvinnors arbeten som mindre tunga och påfrestande jämfört med mäns.

Kjellson et al (2014) avskriver idén om att kvinnodominerade yrken skulle vara särskilt anpassade efter småbarnsföräldrars behov av flexibilitet och inflytande över arbetet. Sådana villkor är istället vanligast bland könsintegrerade yrken med höga krav på utbildning. Dessutom betonar de att möjligheten att påverka när arbetet ska utföras eller att ha arbeten där det inte är så noga med tiderna är tydligt positivt, snarare än negativt, kopplat till lönenivån. Slutsatsen är alltså att flexibla arbetstider och större eget inflytande över arbetet medför högre och inte lägre lön, som teorin om kompensatoriska löneskillnader säger.

Barnomsorgens öppettider och möjligheten att arbeta heltid

Trots att skollagen fastslår att kommunerna är skyldiga att erbjuda barnomsorg i den omfattning som 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 oekvåma arbetstider, vilket har lett till att många kommuner inte aktivt erbjuder barnomsorg utanför kontorstid.

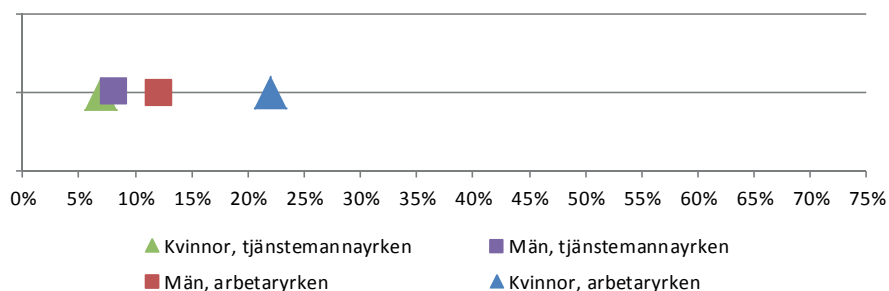
⁵ Teorin om kompenserande löneskillnader innebär att arbeten med ogynnsamma villkor kompenseras med högre ersättning för att kunna attrahera arbetskraft trots svåra arbetsförhållanden.

Hösten 2013 hade 168 av 290 kommuner, det vill säga strax över hälften, barn inskrivna i barnomsorg utanför kontorstid. Det är en ökning med 17 kommuner från 2012 (Skolverket 2014).

Även om andelen kommuner som erbjuder barnomsorg på obekväma arbetstider har ökat något, svarar det inte mot de faktiska behoven för stora grupper anställda. Det är framför allt anställda i arbetaryrken som påverkas av detta och det är vanligast att kvinnor i arbetaryrken arbetar andra tider än dagtid på vardagar. Kvälls-, helg- och nattarbete ingår ofta i arbetsschemat. Dessutom saknar både kvinnor och män i arbetaryrken inflytande över när arbetstiden förläggs och platsen för var arbetet ska utföras. Anställda i tjänstemannayrken har större möjlighet att själva avgöra var och när de utför sitt arbete, särskilt män.

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). I 2014 års jämställdhetsbarometer visade vi att över 20 procent av kvinnorna i arbetaryrken inte kan arbeta heltid och klara sig med barnomsorgens öppettider.

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



Källa: LO/Novus, 2014

Slutsatser för villkoren att kombinera arbete och familj

Villkoren för att kombinera arbete och familj är centrala för en jämn fördelning av tid, makt och pengar. I detta avsnitt har vi visat att den fördelning av ansvar för omsorgen för barnen som etableras under föräldraledigheten lever kvar under mycket långa perioder av föräldrars arbetsliv. Kvinnor använder en majoritet av föräldraledighetsdagarna, men är hemma längre än vad statistiken ger på grund av möjligheten att kunna sprida ut föräldrapenning över långa perioder.

Deltidsarbetet bland mammor är långt mycket mer utbrett än bland pappor. Det är mycket ovanligt att pappor går ned i arbetstid, ens när barnen är små. För mammor gäller däremot att deltid arbetet hänger med i årtal efter att barnen har lämnat småbarnsåren. Det begränsar markant möjligheten för kvinnor att vara ekonomiskt självförsörjande. Det påverkar även pensionen negativt.

Det är samtidigt missvisande att se kvinnors deltidarbete enbart som en konsekvens av föräldraskap. Deltidsarbetets utbredning bland kvinnor i arbetaryrken kan inte förklaras varken av att de i särskilt hög grad vill arbeta deltid eller för att de tar hand om barn. Istället ligger den viktigaste förklaringen i arbetarkvinnors arbetsmarknad, det saknas heltidsarbeten. Deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar är ingångsvariabler i kvinnodominerade arbetaryrken. Faktorer som skapar både osäkerhet och låga inkomster likväl som att det riskerar att återskapa en traditionell könsuppdelning av omsorgs- och familjeansvar.

Deltiderna inom kvinnodominerade vård-, omsorgs- och serviceyrken ska i första hand förstås som en del av arbetsgivares strategier för arbetsorganisatorisk flexibilitet och inte som ett utslag av kvinnors preferenser.

Det vi vet idag om bristen på flexibilitet och inflytande i kvinnodominerade arbetaryrken och bristen på barnomsorg utanför kontorstid borde vara mer än nog för att en gång för alla göra upp med föreställningen om arbetarkvinnors yrken som särskilt ”familjevänliga”.

De ekonomiska villkoren

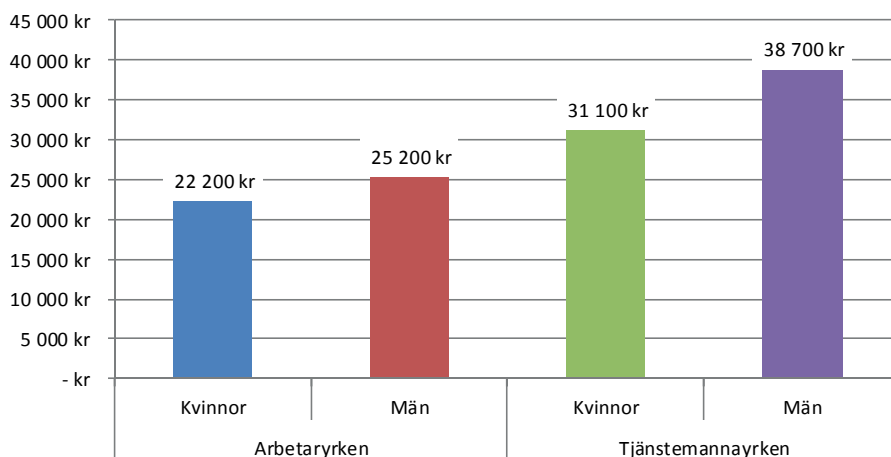
De ekonomiska villkoren är centrala för individens makt att forma sitt liv och de skiljer sig i hög grad åt ur klass- och könsperspektiv.

Vanligtvis brukar jämförelser av (genomsnittliga) månadslöner utgå från heltidsarbete. Då ser skillnaderna utifrån klass och kön ut som i diagrammet nedan. Kvinnor i arbetaryrken har då 3 000 kronor lägre månadslön än män i arbetaryrken medan kvinnor i tjänstemannayrken har 7 600 kronor lägre månadslön än män i tjänstemannayrken.

En viktig förklaring till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden och att kvinnors yrken och arbetsuppgifter generellt värderas och betalas lägre än mäns (LO 2014c).

Det handlar då snarast om så kallad värdediskriminering, som innebär att det finns omotiverade löneskillnader mellan yrken som kan antas vara av lika värde och svårighetsgrad. Kvinnodominerade yrken nedvärderas systematiskt och värdediskrimineringen riktar sig främst mot yrken och sektorer.⁶ Den drabbar härigenom även män som arbetar inom kvinnodominerade yrken. För att bryta värdediskriminering måste arbetsmarknadens parter ta ett betydligt större ansvar för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors arbeten. Det kräver inte minst en stark samordning inom arbetstagar kollektivet.

Månadslön (grundlön). Kronor i genomsnitt per månad för heltid.



Källa: LO, 2014c

⁶ Värdediskriminering skiljer sig från direkt diskriminering och fördelnings-/befattningsdiskriminering, även om de tre formerna av diskriminering samspelar. *Direkt diskriminering* innebär att kvinnor och män får olika lön för lika arbete. *Fördelnings-/befattningsdiskriminering* innebär att kvinnor och män sorteras till olika arbetsuppgifter eller positioner med olika status på en arbetsplats eller inom ett yrke, till kvinnors nackdel. Det sker vanligen genom rekryterings- eller befodringspraktiker. Fördelnings-/befattnings- och värdediskriminering tillhör de viktigaste diskrimineringsformerna för att förstå löneskillnader mellan kvinnor och män.

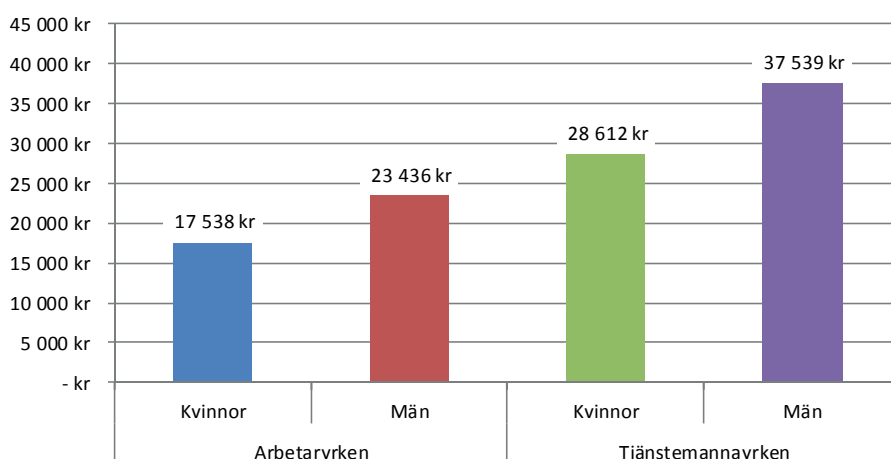
Vårt fokus i jämställdhetsbarometern är dock främst hur arbetets villkor i termer av (betalt) heltids- och deltidsarbete påverkar och leder till skilda ekonomiska villkor bland kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.

Med den utgångspunkten förstärks bilden av att kvinnor i arbetaryrken har de i särklass sämsta ekonomiska villkoren. När vi tar hänsyn till både arbetstid och lön är den genomsnittliga faktiska månadslönen per månad drygt 17 500 kronor (brutto, det vill säga före skatt). Män i arbetaryrken har i genomsnitt 5 900 kronor högre faktisk månadslön, runt 23 400 kronor.

Med en genomsnittlig faktisk månadslön på strax över 37 500 kronor har män i tjänstemannayrken de klart bästa ekonomiska villkoren. Det är i sin tur omkring 8 900 kronor mer varje månad jämfört med kvinnor i samma yrkesgrupp, som i genomsnitt har faktisk månadslön på 28 600 kronor.

Skillnaden mellan lägsta och högsta genomsnittliga faktiska lön per månad är stor. Män i tjänstemannayrken har 20 000 kronor mer i lön per månad jämfört med kvinnor i arbetaryrken.⁷

Faktisk månadslön (grundlön). Kronor per månad i genomsnitt.⁸



Källa: SCB/Linda, 2012; LO, 2014c

Mellan 2012 och 2013 har kvinnor inom arbetaryrken knappt in något på män inom arbetaryrken. Detsamma gäller för kvinnor inom tjänstemannayrken jämfört med män inom tjänstemannayrken (jmf LO 2014a). Det förklaras för arbetarkvinnor främst av att tjänstgöringsgraden i snitt ökat med en procentenhet, från 78 till 79 procent. För tjänstemannakvinnor tycks förklaringen ligga i både en marginellt ökad tjänstgöringsgrad, från 91 till 92 procent, och den högsta procentuella löneökningen bland de grupper som jämförs (LO 2014c).

⁷ I bilaga 2 framkommer hur de genomsnittliga faktiska månadslönerna ser ut på länsnivå.

⁸ Den faktiska månadslönen utgörs av den genomsnittliga grundlönen (månadslönen) för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken enligt LO (2014c). Dessa löner har räknats ned med den genomsnittliga tjänstgöringsgraden (av heltid) enligt SCB/Linda (2012). Inom arbetaryrken var kvinnors genomsnittliga tjänstgöringsgrad 79 procent av heltid. Samma siffra för män i arbetaryrken var 93 procent. Inom tjänstemannayrken var motsvarande siffror för kvinnor och män 92 procent respektive 97 procent.

Däremot har kvinnor och män i tjänstemannayrken dragit ifrån kvinnor och män i arbetaryrken med 600 respektive 500 kronor per månad sett till genomsnittlig faktisk månadslön.

Slutsatser de ekonomiska villkoren

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 beror delvis på värdediskriminering som gör att kvinnodominerade yrken nedvärderas lönemässigt.

När deltidsarbetet bortses från vid jämförelser av löneskillnader mellan kvinnor och män, överskattas också i synnerhet arbetarkvinnors löner. Den genomsnittliga faktiska månadslönen är betydligt lägre och visar tydligt vilken betydelse arbetstiden har för kvinnors ekonomiska resurser.

Den deltidsnorm som präglar särskilt kvinnodominerade arbetaryrken innebär färre arbetade timmar och därmed mindre pengar i plånboken varje månad här och nu såväl som lägre livsinkomst och 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.

Hälsokonsekvenser av villkoren i arbetsliv, familj och hem

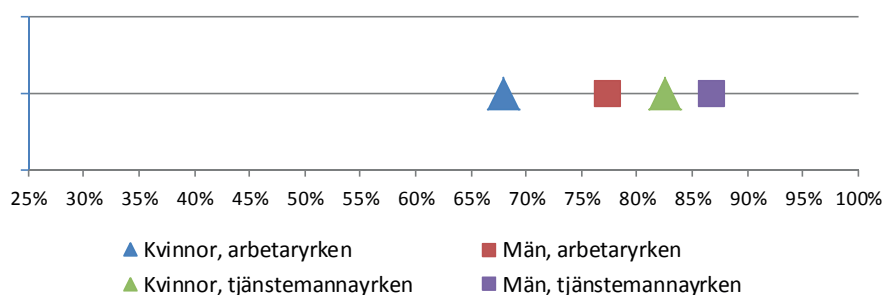
Vi har lagt en tredimensionell bild som fokuserar på villkoren i arbetslivet, villkoren för att kombinera arbete och familj samt de ekonomiska villkoren. Kort sagt, viktiga jämställdhetspolitiska områden som rymms under *tid*, *makt* och *pengar*. Ett viktigt område återstår att belysa: hälsan.

Arbetsmiljö, anställningsformer och möjligheter att skapa balans mellan arbetsliv och familje- och hedarbete 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). Dessa tre aspekter av villkoren har stor betydelse för hälsan och 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 bland de mest betydelsefulla faktorerna för god hälsa. Detta eftersom dessa kan omvandlas till andra resurser av betydelse för människors möjligheter att kontrollera och styra sina levnadsvillkor (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 uppger 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.

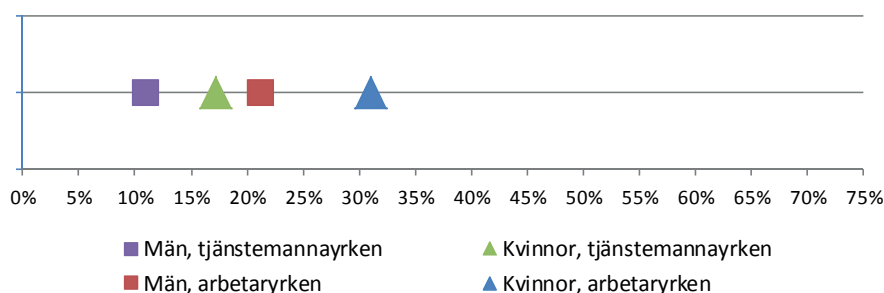
Har gott hälsotillstånd. Andel (%).⁹



Källa: SCB/ULF, 2012-2013

⁹ Notera dock att det inte går att läsa statistiken som att övriga har dåligt hälsotillstånd. Dessa andelar motsvarar 8 respektive 6 procent bland kvinnor och män i arbetaryrken samt 4 respektive 3 procent bland kvinnor och män i tjänstemannayrken (SCB/ULF, 2012-2013).

Har svår värk. Andel (%).



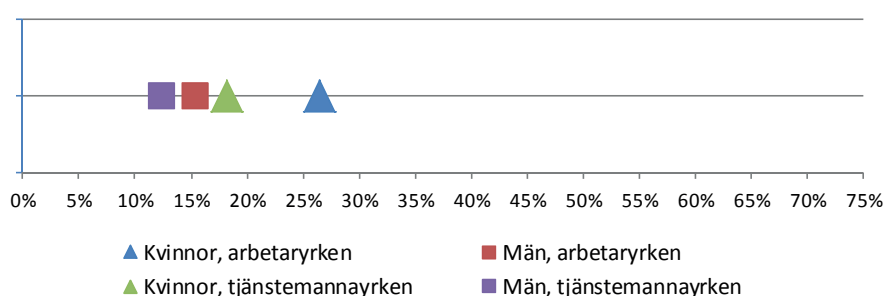
Källa: SCB/ULF, 2012-2013

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.¹⁰ Obetalt arbete är förknippat med ohälsa samtidigt som betalt arbete är förknippat med mer välmående (Försäkringskassan 2013a; 2013c).

Inom kommun och landsting är risken högre för sjukskrivning, något som sammanfaller med en utveckling av ökade psykosociala krav inom kvinnodominerade verksamheter som vård, skola och omsorg. 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 ängslan, 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.

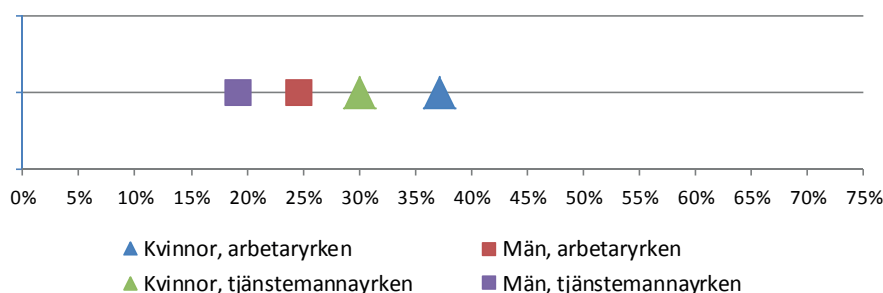
Har besvär av ängslan, oro och ångest. Andel (%).



Källa: SCB/ULF, 2012-2013

¹⁰ I LO (2014a) finns en fördjupning om könsskillnader i huvudansvar för planering och utförande av hushållsarbete och omsorg.

Har besvär med sömnen. Andel (%).



Källa: SCB/ULF, 2012-2013

Somliga kvinnor och män arbetar deltid på grund av egen sjukdom och/eller nedsatt arbetsförmåga. Bland kvinnor i arbetaryrken är det 9 procent som är deltidssarbetande av den orsaken. Motsvarande andel bland män i arbetaryrken är 13 procent. Ungefär i den omfattningen uppger också kvinnor och män i tjänstemannayrken (11 respektive 12 procent) deltidssarbete deltid till följd av egen sjukdom/nedsatt arbetsförmåga. Eftersom skillnaderna är stora avseende hur utbrett deltidssarbetet är i de olika grupperna är det samtidigt flest kvinnor i arbetaryrken som arbetar deltid på grund av hälsoskäl.

Slutsatser hälsokonsekvenser av villkoren i arbetsliv, familj och hem

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.

Fördjupning: Sexuella trakasserier i arbetslivet

- *Det räcker med femtiolappen tillbaka.*
- Gästen indikerade att jag fick 17 kronor i dricks av honom.*
- *Tack för det, det var snällt.*
- *Men då förstår du att du behöver ge mig någonting annat tillbaka?*
- *Haha, hm...*

Hotellreceptionist, kvinna

- En grupp på sex män ska få sina hotellrum tilldelade av min kollega. En av männen pekar över disken på mig och säger:*
- *Jag delar ju gärna rum med henne.*
- *Haha, ja alltså...*

Hotellreceptionist, kvinna

Faktaruta: Vad är sexuella trakasserier i arbetslivet?

Diskrimineringslagen definierar sexuella trakasserier som *ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.*

För att en handling juridiskt ska klassas som sexuella trakasserier krävs att den är *oönskad, kränkande* och av *sexuell natur*.

Trakasserier kan bestå i såväl fysiska handlingar som i ord eller gester. Alla typer av oönskad fysisk kontakt, som kramar eller smekningar eller liknande räknas in. Det gör även förslag eller antydningar om sexuell samvaro.

Lagen undantar så kallade ”bagatellartade händelser”. Men vid upprepning kan även sådana händelser kategoriseras som sexuella trakasserier.

Diskrimineringslagen skiljer på sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Men ofta samspelar olika typer av trakasserier, till exempel på grund av kön, etnicitet eller sexuell läggning.

Det är alltid den som utsatts för kränkningar som definierar vad som räknas som sexuella trakasserier, inte intentionen hos den som kränker. Däremot har den som utsätts en skyldighet att göra tydligt att hen uppfattat situationen som ovälkommen och kränkande, så kallad *upplysningskyldighet*.

Mer fakta om rättigheter och skyldigheter för enskilda, arbetsgivare och fack i samband med sexuella trakasserier i arbetslivet finns på www.do.se

I TCOs handbok om sexuella trakasserier *Bryt tystnaden* finns mer användbar information. Finns att ladda ned på www.tco.se

En undangömd arbetsmiljöfråga

Att ha blivit sexuellt trakasserad på sitt arbete är något som många har varit med om någon gång under sitt arbetsliv. Men det är samtidigt något som få talar om. Det kan handla om en hand någonstans, ett skämt som går för långt, en komplimang eller en fråga som är för närgången. Ibland subtilt, ibland öppet, ofta dolt under skämtsamt jargong.

Att vi sällan talar om det som har skett och sker kan handla om en osäkerhet om vad som faktiskt har inträffat: ”Sa hen verkligen det där till mig?”. Ibland beror det på skam, över att ha blivit utsatt och inte sagt ifrån. Kanske reagerar både den utsatta och omgivningen med att försöka rädda ansiktet på de inblandade genom att agera som om ingenting har hänt. När det oönskade beteendet kommer från en arbetskamrat eller chef som vi möter varje dag kan det finnas motstånd mot att ”skapa problem”, vilket kan spela in i (o-) viljan att lyfta frågor om sexuella trakasserier i arbetslivet till ytan.

I andra fall kan det handla om att sexuella anspelningar eller närmanden anses vara en del av jobbet. På restauranger och hotell förväntas personalen stå ut med ”uppskattande” kommentarer eller inviter från gäster och kunder. Inom vård och omsorg får vårdpersonal hantera situationer med brukare och patienter som på olika sätt går över gränsen. Anställda i branscher där service och tillgänglighet är viktiga delar av yrkesrollen kan vara särskilt utsatta.

Forskningen om sexuella trakasserier i arbetslivet är begränsad. Inte heller för tycks det vara en viktig fråga att komma tillrätta med, vare sig för arbetsgivare eller fackföreningar. Men oavsett hur, vilka eller hur många som drabbas är det viktigt att öka medvetenheten om förekomsten och formerna för sexuella trakasserier i arbetslivet för att aktivt kunna förbygga och hantera dem.

Jag jobbade inom hemtjänsten, hade på mig ett linne en varm sommardag. Inne hos vårdtagaren slickade han på sitt finger och sedan förde han det över min arm. Jag tyckte det var jätteäckligt, jag skrev en avvikelserapport. Tänkte på ungdomarna som var inne och jobbade över sommaren, och att de borde veta. Men det var svårt att formulera, vad skriver man liksom?

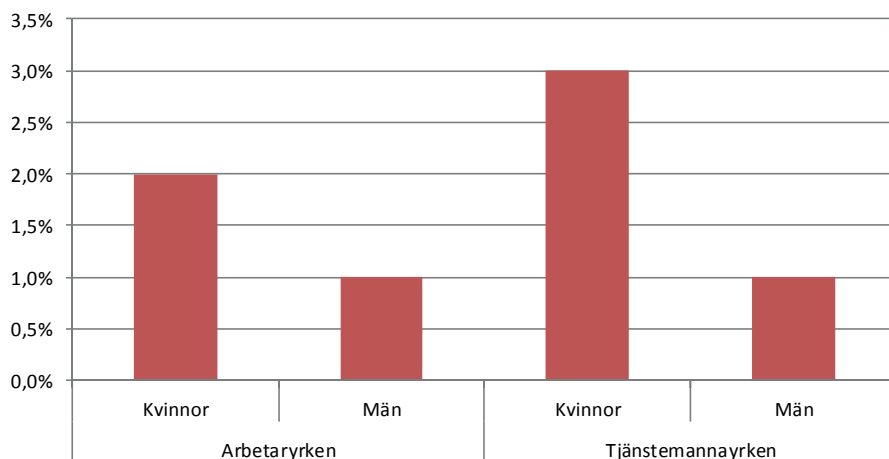
Vårdbiträde, kvinna

Förekomsten av sexuella trakasserier

I SCB/Arbetsmiljöverkets undersökningar om arbetsmiljön på svenska arbetsplatser ställs frågor om utsatthet för sexuella trakasserier det senaste året. Dels från chefers eller arbetskamraters sida, dels från andra personer som en kommer i kontakt med genom arbetet.

Att utsättas för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater är ett begränsat arbetsmiljöproblem. Uppdelat på klass och kön är bilden att 3 procent av kvinnor i tjänstemannayrken under de senaste tolv månaderna har blivit utsatta. Detsamma svarar 2 procent av kvinnor i arbetaryrken. Andelen män som uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater ligger på 1 procent.

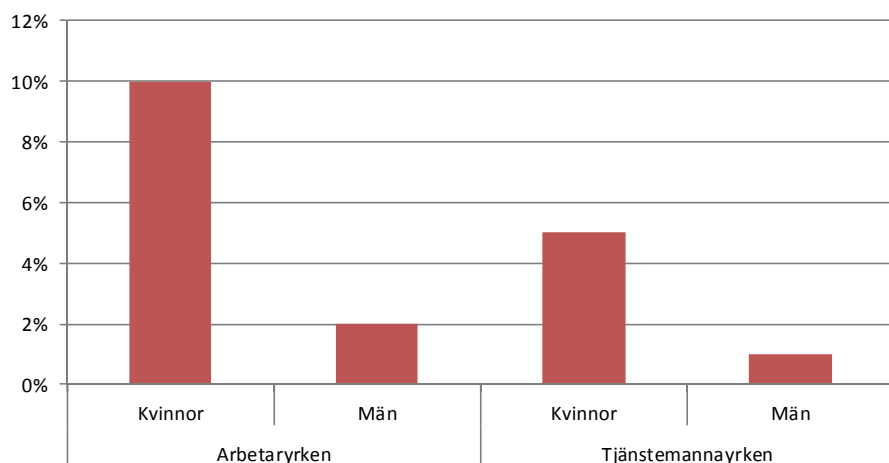
Utsatt för sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater de senaste 12 månaderna. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

Det är betydligt vanligare att utsättas för sexuella trakasserier av andra personer än chefer eller arbetskamrater. Med detta perspektiv på sexuella trakasserier förändras även bilden utifrån klass och kön: det är främst kvinnor i arbetaryrken som utsätts, 10 procent. Andelen kvinnor i tjänstemannayrken som upplevt sexuella trakasserier från andra personer motsvarar 5 procent. En förklaring till det är att kvinnor i hög grad är i kontakt med andra genom arbetet jämfört med män, till exempel kunder, gäster, brukare, patienter eller anhöriga. Andelen är lägre bland män i både arbetar- och tjänstemannayrken (2 respektive 1 procent).

Utsatt för sexuella trakasserier från andra än chefer eller arbetskamrater de senaste 12 månaderna. Andel (%).



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

LO har till 2015 års jämställdhetsbarometer även låtit Novus genomföra en undersökning om sexuella trakasserier bland LO-medlemmar. Undersökningen följer resultaten från SCB/Arbetsmiljöverket vad gäller utsatthet från andra: det är vanligare att LO-medlemmar har utsatts för oönskade sexuella beteenden av andra personer än chefer och arbetskamrater. Novus-undersökningen visar dock även att det är nästan lika vanligt att kvinnor som är medlemmar i LO-förbund utsätts av såväl chefer och arbetskamrater som av andra. Däremot har män (som är LO-medlemmar) i första hand utsatts av andra än chefer och arbetskamrater.

Unga kvinnor utsatta i högre utsträckning än andra

Statistiken från SCB/Arbetsmiljöverket visar att unga kvinnor är mer utsatta för sexuella trakasserier än andra grupper. Av kvinnor i tjänstemannayrken, som är mellan 16 och 29 år, uppger 6 procent att de har blivit sexuellt trakasserade av chefer eller arbetskamrater. Motsvarande siffra för (unga) kvinnor i arbetaryrken är 3 procent.

De yngre kvinnorna uppger vidare större utsatthet för sexuella trakasserier också från andra personer på arbetsplatsen. Omfattningen är 14 respektive 12 procent bland kvinnor i arbetar- och tjänstemannayrken. Motsvarande andelar bland unga män är 4 respektive 2 procent. Även det är högre än bland män i stort (jmf diagrammet i avsnittet ovan).

Även Novus-undersökningen visar att unga LO-medlemmar genomgående är mer utsatta. De upplever att sexuella trakasserier är vanligare och har också i lägre utsträckning än andra fått information om hur de ska agera om de blir utsatta sexuella trakasserier i arbetslivet (se vidare nedan).

Jag arbetade som bartender en vardagskväll, vi hade det väldigt lugnt så jag stod och konverserade med mina stamgäster. En av stammisarna böjer sig då fram och väser:

- Jag tror att du har ett fantastiskt håll där nere.

Bartender, kvinna

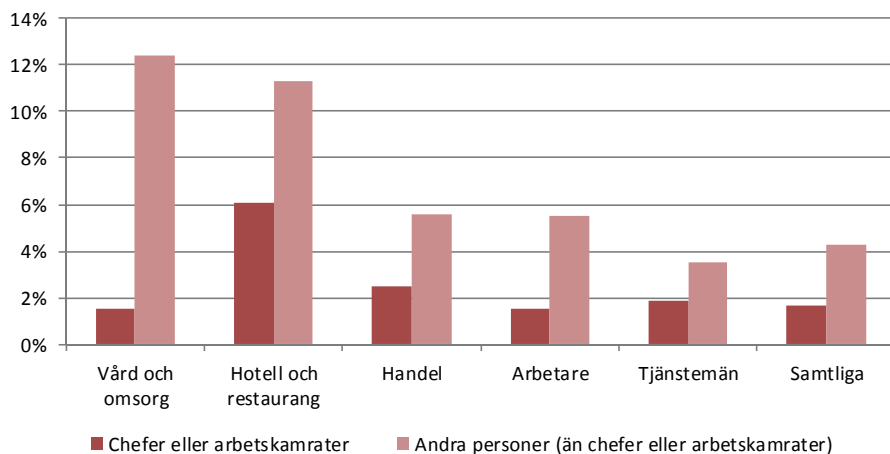
Vissa kvinnodominerade branscher mer utsatta

SCB/Arbetsmiljöverket visar att sexuella trakasserier är särskilt vanligt förekommande i vissa branscher där många LO-grupper är anställda. Särskilt utsatta för sexuella trakasserier från andra än chefer och arbetskamrater är anställda inom vård och omsorg, hotell och restaurang och handel.

Inom vård och omsorg uppger drygt 12 procent att de utsatts för sexuella trakasserier av tredje person på arbetet. Motsvarande andel inom hotell- och restaurangbranschen och handeln är 11 respektive nära 6 procent. Hotell- och restaurangbranschen står ut

som en typisk LO-bransch där det även är vanligare att anställda blir utsatta från chefer och arbetskamrater.

Utsatt för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater respektive andra personer de senaste 12 månaderna. Typiska LO-yrken samt arbetare, tjänstemän och samtliga. Andel (%).¹¹



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, 2011/2013

Ett återkommande problem i LO-yrken

Min manliga kollega var ny på företaget och jag hade aldrig jobbat med honom förut. Han var väldigt trevlig, men jag tyckte han var lite för öppen med vissa saker. Han berättade ofta vad han och hans flickvän brukade göra, och frågade mig vad jag och min dåvarande pojkvän brukade göra. Det handlade såklart om vad vi gjorde i sovrummet.

En dag stod jag på en stege och målade fasad när han plötsligt tyckte att det såg väldigt farligt ut och kände att han var tvungen att hålla i mig så att jag inte ramlade. Då kan det tilläggas att jag hade stått på stege flera gånger tidigare den veckan helt utan problem. Han tog tag om mina vader och höll... och kände. Kommenterade hur vältränade de var. Sådär i efterhand önskar jag att jag hade satt ner foten från början, då kanske han hade slutat. Men det fortsatte och eskalerade så klart.

Vi hade tagit rast och satt och pratade på golvet i ett av rummen i huset när han frågade:

- Tycker du att det är otrohet om man sitter mittemot varann och onanerar samtidigt?

¹¹ Vård och omsorg utgörs av näringsgren, SNI, 86-88, hotell och restaurang av SNI 55-56 samt att handel utgörs av SNI 45-47.

Jag frågade vad han menade. Men jag visste ju precis vad han menade, jag ville bara inte svara.

- Ja, skulle det vara otrohet om du och jag satt här mitt emot varann och gjorde varandra kåta genom att onanera framför den andra.

De följande dagarna var pest och pina. Så fort jag stod på golvet på knä, eller målade socklar så var han där och kommenterade. Han ville att jag skulle svanka mer, gå ner längre. Jag ringde min verkare och bad om att få förflyttas, men jag ville inte att min kollega skulle veta varför. Jag tyckte det var jobbigt och pinsamt.

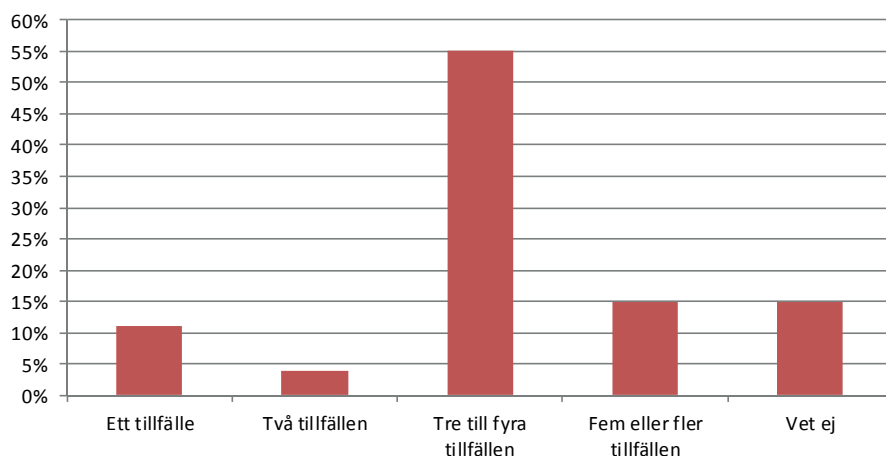
Jag blev flyttad och allt kändes bra. Det kom fram senare att min verkare hade talat om för kollegan varför jag blev flyttad och självklart konfronterade han mig på en arbetsplats där vi var flera stycken och arbetade. Det var ju bara på skämt sa han. Då orkade jag inte lyssna och sa bara att det inte var så jag upplevde det och jag måste ju gå på hur min känsla är, inte hans.

Målare, kvinna

Undersökningen bland LOs medlemmar visar att förekomsten av sexuella trakasserier på arbetet inte är engångsföreteelser utan sker vid upprepade tillfällen. Över hälften av de utsatta uppger att de utsatts tre till fyra gånger det senaste året. Ytterligare en förhållandevis stor grupp, 15 procent, har utsatts fem eller fler gånger.

Sammantaget har 70 procent av de som utsatts för sexuella trakasserier på sitt arbete utsatts minst tre gånger det senaste året. Det tyder på att sexuella trakasserier är ett strukturellt arbetsmiljöproblem som utmärker sig på delar av arbetsmarknaden, att det inte handlar om enstaka händelser.

Hur många gånger har du utsatts för sexuella trakasserier på din arbetsplats det senaste året? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2015

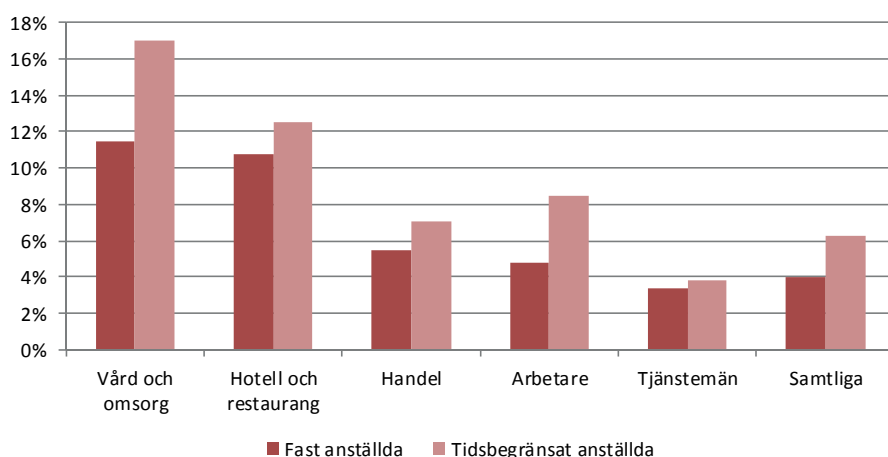
Tidsbegränsat anställda i högre grad utsatta

Tidsbegränsat anställda löper större risk att kränkas sexuellt på arbetet än fast anställda. Det gäller såväl på arbetsmarknaden i stort som inom de branscher där sexuella trakasserier är särskilt vanliga. Andelen tidsbegränsade anställningar är generellt höga inom hotell och restaurang, vård och omsorg och handel.

Sett till samtliga är det något vanligare att tidsbegränsat anställda i relation till fast anställda har utsatts för sexuella trakasserier från andra (än chefer och arbetskamrater). Bland tjänstemän är skillnaden mellan utsatthet och anställningsform mindre än bland arbetare.

I de kvinnodominerade branscher som generellt är överrepresenterade i fråga om utsatthet för sexuella trakasserier från andra, gäller samma mönster. Särskilt bland vård- och omsorgs- respektive handelsanställda är skillnaderna stora utifrån fast och tidsbegränsat anställda. Sannolikt förklaras en del av skillnaderna med att utbredningen av tidsbegränsade anställningar sammanfaller med de anställdas ålder i linje med ju yngre desto vanligare och det är vanligare att unga kvinnor blir utsatta för sexuella kränkningar. Men det är oklart om det förklarar hela bilden, inte minst för att mönstret återfinns över hela arbetsmarknaden. Det finns anledning att ställa frågan om det finns något i visstidsanställdas arbetssituation och arbetsvillkor som utgör särskilda riskfaktorer för sexuella trakasserier.

Utsatt för sexuella trakasserier av andra än chefer eller arbetskamrater utifrån anställningsform. Typiska LO-yrken samt arbetare, tjänstemän och samtliga. Andel (%).¹²



Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen/AKU, 2011/2013

Jag arbetade som servitris på en restaurang under december, då många företag kommer till oss för att äta julbord. Jag serverade ett större sällskap herrar. Jag gick fram till sällskapet och frågade dem om de hade allt de behövde. Mannen

¹² Vård och omsorg utgörs av näringsgren, SNI, 86-88, hotell och restaurang av SNI 55-56 samt att handel utgörs av SNI 45-47.

närmast mig sa att jag var en så himla trevlig tjej, såg mig djupt i ögonen och tog tag i min rumpa. Jag fick lirka mig ur hans grepp med våld.

Servitris, kvinna

Upplevt att någon annan blivit utsatt för sexuella trakasserier

Även om man inte själv utsatts för sexuella trakasserier på arbetet kan man ha bevittnat att andra har blivit det. LOs undersökning visar att nästan var femte LO-medlem, 17 procent, har upplevt att någon arbetskamrat har utsatts för sexuella trakasserier. Bland unga i åldern mellan 18 till 29 år är andelen betydligt högre, 37 procent.

Jag jobbade på ett lager förut, i ett enmannaföretag. En dag kom arbetsgivaren in och satte sig på mitt skrivbord och berättade att han läst i tidningen vad man signalerar med att han en septumpiercing [en piercing genom väggen mellan näsborrarna], som jag hade. Han fnittrade hysteriskt och berättade att då är man minsann undergiven. Det tyckte jag var lite äckligt.

/.../

I äldreomsorgen blir vi kladdade på lite till mans, men jag har långt mycket lättare att förlåta en svårt demenssjuk farbror i 85-årsåldern.

/.../

Ingen bryr sig nånstans, skulle jag säga. Särskilt inte i äldreomsorgen. Där ursäktas det lika lätt som jag gjorde nyss, gubbarna förstår ju inte och så vidare. De har aldrig pratats om hur man ska hantera sånt på något äldreboende jag jobbat på, mer än att anställda kanske varnar någon ny om att den och den gubben brukar göra si eller så.

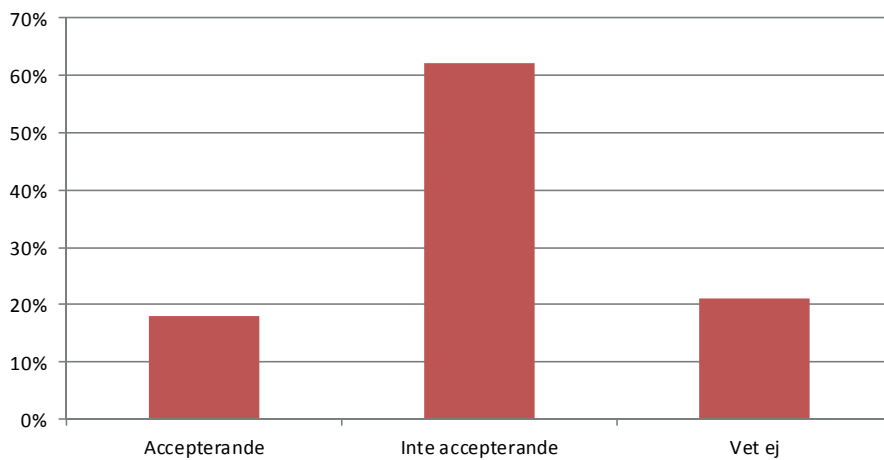
Undersköterska, kvinna

Attityden mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Förekomsten av sexuella trakasserier på en arbetsplats kan påverkas av om till exempel sexualiserad jargong eller sexuella inviter accepteras av chefer och arbetskamrater.

En stor majoritet av LO-medlemmarna i Novus-undersökningen anser dock att sexuella trakasserier inte är generellt accepterade på deras arbetsplats. Samtidigt upplever runt var femte person (18 procent) att det finns en accepterande attityd mot sexuella trakasserier. Bland unga mellan 18 och 29 år är andelen högre, 26 procent. Även bland tidsbegränsat anställda anser fler att sexuella trakasserier accepteras på deras arbetsplats (33 procent).

Hur upplever du att attityden mot sexuella trakasserier är på din arbetsplats? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2015

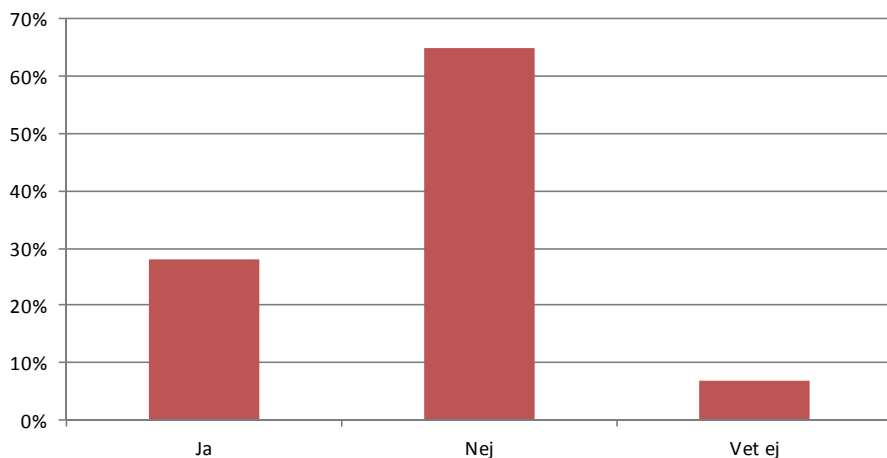
Bristfällig information från arbetsgivare

Det är ett arbetsgivaransvar att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier som riktar sig mot anställda, oavsett om det oönskade beteendet kommer från chefer och arbetskamrater eller gäster, kunder, brukare och patienter. En viktig del av det förebyggande arbetet handlar om att informera om hur man ska gå tillväga om man själv eller någon annan i ens närhet blir utsatt.

Det är över lag få LO-medlemmar som uppger att de har fått information från sin arbetsgivare om hur de ska agera om de själva utsätts eller uppmärksammar att det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Knappt tre av tio uppger att de fått information, medan mer än sex av tio inte har fått det.

Det är än färre bland unga LO-medlemmar som uppger att de fått information från arbetsgivaren (23 procent). Det innebär att hela 75 procent av de unga i åldersgruppen 18 till 29 år har svarat att de inte fått någon information om sexuella trakasserier.

Har du fått information från din arbetsgivare om hur du ska gå till väga om du eller någon annan på din arbetsplats blir utsatt för sexuella trakasserier? Andel (%).



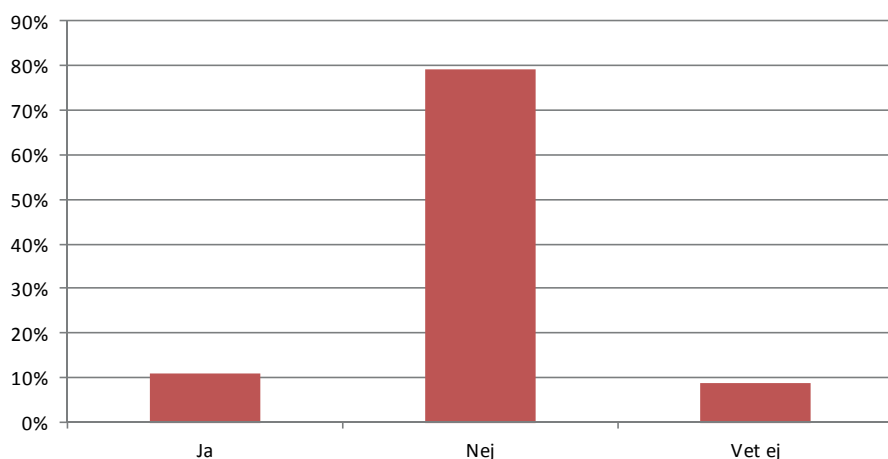
Källa: LO/Novus, 2015

Bristfällig information även från facket

Trots att det är arbetsgivaren som bär det juridiska ansvaret för att hantera och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen spelar fackföreningarna en viktig roll för att synliggöra eventuella problem och driva på för förbättringar. Medlemmar behöver också information om att de kan vända sig till förtroendevalda och/eller ombudsmän för att få hjälp om de utsatts.

Novus-undersökningen visar att det är mycket få som fått information från facket om hur de ska gå till väga om de själva eller andra utsätts för oönskat bemötande av sexuell karaktär. Endast en av tio LO-medlemmar, 11 procent, uppger att de fått information från facket medan så många som åtta av tio, 79 procent, svarar att de inte fått information. Bland unga LO-medlemmar är det endast 4 procent av de svarande som fått information från sitt fackförbund, medan 86 procent av gruppen unga saknar information.

Har du fått information från facket om hur du ska gå till väga om du eller någon annan på din arbetsplats blir utsatt för sexuella trakasserier? Andel (%).



Källa: LO/Novus, 2015

Gästen anspelar återkommande på sex. Obehaget växer för var gång gästen sätter sin fot i lokalen. De studerande blickarna, kommentarerna.

- *Du och jag – 69:an... (så fort nummer 69 visades på tv:n).*
- *I de där byxorna är det farligt för dig att gå på gatan...*
- *Jag har en present åt dig...*

Samma gäst, alla gånger.

Nej, jag kommer inte att ha sex med dig, för JAG VILL INTE. Nej, jag kommer inte att bli våldtagen för att jag har mina träningsbyxor på mig. Och jag VILL INTE ha presenter.

Tankarna far – varför säger jag inget? Är det så inrotat, det där med att vi mest ska vara tysta och le mot gästerna? En arbetskamrat menar att jag, med min tystnad, har accepterat gästens beteende. Okej, är det mitt fel alltså?

Spelvärdinna, kvinna

Slutsatser sexuella trakasserier i arbetslivet

Arbetsmiljöundersökningen och LOs Novus-undersökning ger en signal om att sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem att ta på allvar. Kvinnor i arbetaryrken är betydligt mer utsatta än andra grupper på arbetsmarknaden. Var tionde arbetarkvinna har upplevt kränkande sexuella handlingar från exempelvis kunder, gäster, brukare eller patienter på sin arbetsplats under det senaste året. Utsattheten är särskilt tydligt inom vård och omsorg, hotell och restaurang och handel, det vill säga den kvinnodominerade servicesektorn. Kvinnor utsätts också i högre grad för sexuella kränkningar från chefer och arbetskamrater. Yrken eller branscher som domineras av en-

dera könet kan vara riskmiljöer för att utsättas, vilket flera kvinnor i mansdominerade branscher berättar om.

Det handlar inte om enstaka företeelser utan om upprepade händelser som i sig skapar ett mönster. Inom vissa segment av arbetsmarknaden finns det fog att tala om sexuella trakasserier som ett strukturellt arbetsmiljöproblem. Informationen från arbetsgivare om arbetsplatsens förebyggande arbete eller vilka regler som gäller om en anställd blivit utsatt är enligt LOs undersökning bristfällig. Undersökningen visar också att endast ett fåtal LO-medlemmar har fått information från sin fackliga organisation om sexuella trakasserier.

Frågan är om sexuella trakasserier ska ses som ett ”nödvändigt ont” inom vissa yrken. Inom äldreomsorgen är det inte ovanligt att personalen får värja sig från närmanden från äldre. Inom restaurangbranschen kan alkohol spela in och luckra upp omdömet hos gäster. Hotellpersonal förväntas uppskatta ”skämtsamma” uttalanden om att bjuda på ”något extra”. Oavsett om de sexuella närmandena är medvetet utförda eller inte ska arbetsgivaren ha en plan för hur risken för utsatthet kan och ska förbyggas.

Situationen kan kompliceras av anställdas anställningsförhållanden och kraven i yrket. Service- och omsorgsprofessionerna förväntas vara tillmötesgående och tillgängliga för dem som betalar för tjänsten. Kommersialiseringen inom vård- och omsorgssektorn driver på utvecklingen. Det är samtidigt branscher som har en hög andel tidsbegränsade anställningar och därmed otrygga arbetsvillkor.

Vi har visat att tidsbegränsat anställda, varav många är unga kvinnor, genomgående är mer utsatta för sexuella trakasserier än fast anställda. Orsaken är inte klar men bör rimligen ses i ett större perspektiv på frågor om sexualisering och trakasserier. Men oavsett vad sexuella trakasserier grundas i behöver vi bättre förstå vad det får för konsekvenser i ett arbetsliv där otryggt anställda redan är marginaliserade på flera sätt. Frågan är om den som har en otrygg anställning blir mindre benägen att berätta om problemen och ställa krav på sin arbetsgivare. Och, vilka incitament har arbetsgivare ifråga om att stå bakom sina anställda i en miljö där ”kunden alltid har rätt”?

LOs förslag för omfördelning av tid, makt och pengar

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

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

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

Deltidsnormen i kvinnodominerade arbetaryrken går hand i hand med ett huvudansvar för familj och hem. Samtidigt är arbetstider och arbetsvillkor i dessa branscher inte anpassade till de behov av flexibilitet och inflytande som småbarnsföräldrar har. Tvärt emot vad man ofta tänker är kvinnodominerade yrken inte ”familjevänliga”.

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

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

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

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

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 livscykeln är inte ristad i sten. Med ett fackligt feministiskt perspektiv är det samtidigt viktigt att slå fast att kvinnors rätt till ett gott och ekonomiskt hållbart arbete fortfarande måste försvaras. Kanske mer än någonsin.

Sammantaget är ett fokus på individuella lösningar på strukturella problem 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 gå hand i hand och kopplas till konkret handling. Tiden, makten och pengarna måste fördelas mer likvärdigt.

Tiden

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

LO vill att:

- **Heltid görs till norm på hela arbetsmarknaden.** Deltidsnormen i kvinno-dominerade arbetaryrken måste brytas. Skattefinansierade verksamheter ska gå i bräschen för utvecklingen och bör avtala om heltidsnorm inom sina branscher. Om avtalsvägen inte ger resultat bör lagstiftning övervägas.
- **Föräldraförsäkringen delas mer lika mellan föräldrarna.** LO vill se en tredelad försäkring. Riksdagen bör besluta om en tredje reserverad månad i föräldraförsäkringen för vardera föräldern under våren 2015 följt av en tidsplan för en fortsatt individualisering 2016 till 2018. Jämställdhetsbonusen bör avskaffas.
- **Vårdnadsbidraget avskaffas.**
- **Allmän förskola införs från två års ålder** och att skollagen föreskriver att barn till föräldralediga och arbetslösa erbjuds 30 timmars förskola per vecka.
- **Kommunerna ska vara skyldiga att erbjuda barnomsorg på kvällar, nätter och helger.** Skyldigheten ska införas i skollagen senast 2016.
- **De generella välfärdslösningarna stärks genom satsningar på högkvalitativa och gemensamt finansierade välfärdstjänster.** Tillgången till äldreomsorg måste säkerställas. Det är särskilt viktigt för kvinnors rätt till full och hög sysselsättning. Tillgången till äldreboenden måste öka.
- **Skattesubventionerade hushållsnära tjänster avskaffas.**

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 förbättras.** Politiken såväl som arbetsgivarna måste ta ett större ansvar. Särskilda satsningar på små arbetsplatser och kvinnodominerade sektorer måste komma till stånd. Det måste vara möjligt att jobba fram till pensionen även för kvinnor i arbetaryrken.
- **Arbetskadeförsäkringen blir mer jämställd.** Lagstiftningen måste ta större hänsyn till arbetsvillkoren i kvinnodominerade arbeten.
- **Regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter initierar en kunskapsatsning i syfte att både nå ökad kunskap om och förbättrat arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet.** Särskilt fokus bör läggas vid kvinnodominerade servicebranscher med en stor andel tidsbegränsat anställda.
- **Anställningstryggheten stärks.** Otryggheten i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Tidsbegränsade anställningar ska endast användas om det finns objektiva skäl. Upprepade, på varandra följande, korta visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ska inte vara tillåtna.
- **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.
- **Nya styrningsformer utvecklas inom offentlig sektor.** Regeringen initierar försöksverksamheter med syfte att skapa offentlig styrning baserad på tillit snarare än new public management.

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.
- **Regeringen omprövar nuvarande politik som leder till ojämlika ekonomiska villkor.** Regeringens mål för den ekonomiska jämställdheten är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det förpliktigar.
- **Regeringens arbete med genusbudgetering fortsätter och utvecklas utifrån ett klass- och könsperspektiv.**

Referenser

- Duvander, Ann-Zofie & Viklund, Ida (2014) *Kvinnors och mäns föräldraledighet*, i SOU 2014:28, ”Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser”, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet
- Försäkringskassan (2013a) *Kvinnors sjukfrånvaro – Redovisning av regeringsuppdrag 2013*, Svar på regeringsuppdrag 2013-11-05, Stockholm
- Försäkringskassan (2013b) *De jämställda föräldrarna – Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?*, Socialförsäkringsrapport 2013:8
- Försäkringskassan (2013c) *Ojämställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*, Socialförsäkringsrapport 2013:9
- Handels (2013) *Hit men inte längre? En rapport om deltider, välfärdspolitik och målet om en jämlik arbetsmarknad*, Handelsanställdas förbund, oktober 2013
- Kjellsson, Sara, Magnusson, Charlotta & Thålin, Michael (2014) *Arbete, hälsa och genus: betydelsen av yrkets könssammansättning för kvinnors och mäns villkor i arbetslivet*, i SOU 2014:30, ”Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet”, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet
- Kommunal (2011) *Alla andra hämtar tidigt – En undersökning av öppettider och tider för lämning och hämtning på förskolor*, Kommunal
- LO (2013) *Arbetsmiljö 2012 – klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, juni 2013
- LO (2014a) *Tid, makt och pengar – Sveriges Jämställdhetsbarometer 2014*, Landsorganisationen i Sverige, mars 2014
- LO (2014b) *Anställningsformer år 2014 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014*, Landsorganisationen i Sverige, september 2014
- LO (2014c) *Lönerapport år 2014 – Löner och löneutveckling år 1913–2013 efter klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, september 2014
- SBU (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom – En systematisk litteraturöversikt*, Statens beredning för medicinsk utvärdering, februari 2014
- Skolverket (2014) *Verksamhet, barn och personal i annan pedagogisk verksamhet hösten 2014*, PM, Enheten för utbildningsstatistik, april 2014
- 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 1. Sveriges jämställdhetsbarometer – upplägg och metod

Sveriges jämställdhetsbarometer är en rapport som LO ska ge ut årligen i samband med internationella kvinnodagen från och med 2014. 2015 års barometer ger främst en andra ögonblicksbild av jämställdheten i arbetsliv och omsorgarbete med ett klass- och könsperspektiv för ögonen respektive en fördjupning om sexuella trakasserier i arbetslivet.

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 arbetstagargrupper, 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 för att kombinera arbete och familj
- De ekonomiska villkoren
- Hälsokonsekvenser av villkoren i arbetsliv, familj och hem
- Fördjupning: Sexuella trakasserier i arbetslivet

Inom varje område studeras fördelningen av tid, makt och pengar ur ett klass- och könsperspektiv. För att på bästa sätt analysera kvinnor 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.¹³

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 cirka 1 500 LO-medlemmar tillfrågats om erfarenheter av sexuella trakasserier i arbetslivet.

¹³ Anställda i arbetaryrken organiseras normalt inom LO-förbunden medan anställda i tjänstemannayrken typiskt sett organiseras inom TCO- eller Saco-förbunden.

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.¹⁴

- 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 (2014c) utgör kvinnor i arbetaryrken 20 procent och män i arbetaryrken 24 procent av samtliga anställda. Kvinnor i tjänstemannayrken är den största gruppen anställda och motsvarar 30 procent. Män i tjänstemannayrken motsvarar därmed drygt 26 procent.

¹⁴ Dessa uppgifter baseras på Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK, och antalet sysselsatta i olika yrken med olika krav på utbildning, enligt SCB/Arbetsmiljöverket.

Bilaga 2. Faktisk månadslön på länsnivå

Faktisk månadslön (grundlön). Kronor per månad i genomsnitt.¹⁵

Län	Arbetaryrken		Tjänstemannayrken	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1 Stockholm	17 667 kr	22 451 kr	33 642 kr	44 494 kr
3 Uppsala	16 987 kr	23 573 kr	29 425 kr	38 846 kr
4 Södermanland	17 886 kr	23 933 kr	27 821 kr	36 755 kr
5 Östergötland	17 515 kr	23 795 kr	27 648 kr	37 454 kr
6 Jönköping	17 166 kr	23 225 kr	26 278 kr	35 621 kr
7 Kronoberg	16 686 kr	23 307 kr	27 371 kr	38 987 kr
8 Kalmar	17 503 kr	23 655 kr	26 072 kr	33 917 kr
9 Gotland	17 142 kr	21 452 kr	26 139 kr	31 444 kr
10 Blekinge	17 314 kr	23 922 kr	27 581 kr	35 442 kr
12 Skåne	17 196 kr	23 283 kr	28 959 kr	38 726 kr
13 Halland	17 238 kr	24 191 kr	27 819 kr	39 053 kr
14 Västra Götaland	17 395 kr	23 917 kr	28 500 kr	38 238 kr
17 Värmland	17 697 kr	23 642 kr	26 399 kr	34 800 kr
18 Örebro	17 658 kr	23 830 kr	27 169 kr	35 486 kr
19 Västmanland	17 199 kr	23 698 kr	29 110 kr	38 767 kr
20 Dalarna	17 475 kr	23 883 kr	27 375 kr	36 415 kr
21 Gävleborg	17 961 kr	24 131 kr	27 144 kr	35 630 kr
22 Västernorrland	17 693 kr	23 789 kr	27 320 kr	35 863 kr
23 Jämtland	17 470 kr	22 218 kr	25 718 kr	32 968 kr
24 Västerbotten	17 162 kr	22 999 kr	27 298 kr	34 295 kr
25 Norrbotten	17 947 kr	24 988 kr	27 670 kr	34 653 kr
I genomsnitt, riket	17 538 kr	23 436 kr	28 612 kr	37 539 kr

Källa: SCB/Linda, 2012; LO, 2014c samt egna beräkningar

¹⁵ Den faktiska månadslönen utgörs på länsnivå av den genomsnittliga månadslönen (grundlönen) för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken enligt SCB/Linda (2012). Den lönen har räknats upp med löneökningar enligt LO (2014c) för att motsvara 2013 års lönenivå. Därefter har den beräknade månadslönen (för 2013) räknats ned med den genomsnittliga tjänstgöringsgraden (av heltid) enligt SCB/Linda (2012) för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken i respektive län.



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

Mars 2015
ISBN 978-91-566-3064-4
www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt