

**“JAG TAR VÄRKTABLETTER  
MEN DET HJÄLPER INTE”**

**EN ANALYS AV ARBETARKVINNORS ARBETSMARKNAD**

---

---



## **“Jag tar värktabletter men det hjälper inte”**

En analys av arbetarkvinnors  
arbetsmarknad

Rapportförfattare:  
Rebecka Bohlin, Victor Bernhardtz  
och Anna Norell

## Katalys tidigare publikationer

No 1: Välfärden är vinsten

No 2: Svar på tal om vinster i välfärden

No 3: Vilken arbetsmarknad ska vi ha?

No 4: Slaget om den likvärdiga skolan

No 5: Hälften kvar och hela framtiden

---

## Katalys – Institut för facklig idéutveckling

Katalys är ett oberoende fackligt idéinstitut som bedriver utredningsverksamhet och opinionsbildning. Våra verksamhetsområden är välfärd, samhällsekonomi, arbetsmarknad och fördelningsfrågor. Vår uppgift är att generera kunskap och perspektiv som kommer såväl den politiska debatten som fackföreningsrörelsen och dess företrädare på lokal, regional och central nivå till gagn. Men vår uppgift är även att driva den politiska debatten framåt i dessa frågor, med egna analyser och förslag grundade i fackliga perspektiv. Vi står på två ben – idéutveckling och politisk påverkan. Värderingsmässigt står vi på LO-medlemmarnas sida.

Katalys tror inte att ökade samhällsklyftor är en naturlig eller opåverkbar följd av en globaliserad värld. Vi ställer inte upp på resonemang om att bara för att det går att skapa en marknad av något som vi äger gemensamt, så ska den marknaden skapas. Vi ser att det finns konstruktiva vägar framåt för den svenska arbetsmarknaden och att de principer som en gång formade arbetsmarknaden är relevanta även i framtiden. Vi vill bidra till att den generella välfärden och trygghetssystem säkras och utvecklas.

Katalys – Institut för facklig idéutveckling startades på initiativ av 6F - fackförbund i samverkan. 6F utgörs av LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko.

### Kontaktuppgifter:

Daniel Suhonen

Chef

Tel +46 (0) 73 519 01 06

daniel.suhonen@katalys.org

Victor Bernhardt

Utredare

+46 (0) 70 143 07 77

victor.bernhardt@katalys.org

Besök vår hemsida: [www.katalys.org](http://www.katalys.org)

# Innehållsförteckning

<b>Förord:</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>9</b>
1.1. Inledning.....	9
1.2. Metod .....	10
<b>2. Normaliseringen av stress i arbetslivet – arbetarkvinnors arbetsmiljö</b> .....	<b>13</b>
2.1. Arbetstider, delade turer och tid för återhämtning.....	14
2.2. Stress och annan psykosocial ohälsa .....	16
2.3. Hot och våld .....	17
2.4. Belastning och värk .....	18
2.5. Olyckor, arbetsskador och dödsfall på jobbet .....	18
2.6. Arbetsmiljöverket, lagstiftning och tillsyn .....	19
2.7. Det goda arbetet .....	21
<b>3. Större otrygghet och lägre ersättning – arbetarkvinnors arbetsvillkor och löner</b> .....	<b>22</b>
3.1. Arbetarkvinnors anställningsvillkor.....	22
3.2. Arbetarkvinnors löner .....	25
3.3. Pensionen och andra konsekvenser i det inkomst- och individbaserade välfärdssystemet .....	27
<b>4. Den strukturella diskrimineringen, parternas roll och jämställdhetspolitiken</b> .....	<b>28</b>
4.1. Parternas och statens roll .....	29
4.2. Fackliga strategier .....	29
4.3. Avsaknad av kollektivavtal – branscher där arbetarkvinnor finns sticker ut.....	30
4.4. Statistisk diskriminering .....	31
4.5. Diskrimineringslagstiftning och myndighetstillsyn .....	32
4.6. Jämställdhetspolitiken .....	33
<b>5. Diskussion: Möjliga åtgärder</b> .....	<b>37</b>
5.1. Rätt till heltid .....	37
5.2. Arbetstidsförkortning .....	38
5.3. Önskade anlitandeformer .....	39
5.4. Individualiserad föräldraförsäkring .....	40
5.5. Bindande föreskrifter kring psykosocial ohälsa .....	41
5.6. En annan jämställdhetspolitik .....	41
5.7. Fackliga omprioriteringar .....	42



# Förord

Under de senaste åren har en insikt om att allt inte står rätt till på den svenska arbetsmarknaden vuxit fram. Debatten handlar om otrygga anställningar, deltider, precisionsbemanning, låga lögstalöner, stress och sjunkande medlemstal i fackföreningar. Det är en bra debatt. Sprickorna i den svenska modellen måste belysas och åtgärdas.

Det finns dock grupper på den svenska arbetsmarknaden som betydligt oftare drabbas av sämre villkor. En av dem är kvinnor i arbetaryrken. Det är en grupp som i många avseenden i decennier har arbetat under de villkor som i dag debatteras. Det i sig är inget nytt. Tvärtom, det är snarare så att arbetarkvinnors situation är en så pass integrerad del av svensk arbetsmarknad och svenskt samhälle att den tas för givet. Vi tycks helt enkelt anse att det är okej att det ser ut såhär.

Men att det ser ut som det gör är inte okej. Det är en skam. Trots det möts förslag på reformer som har kraft att bryta diskrimineringen av arbetarkvinnor inte med respekt. De ges inte den tyngd de förtjänar i debatten.

Mer radikala grepp behövs på svensk arbetsmarknad. Vi hoppas kunna belysa de centrala aspekterna i den här rapporten.

Rebecka Bohlin  
Victor Bernhardt  
Anna Norell





# 1. Inledning

## 1.1. Inledning

Arbetarkvinnor i Sverige har sämre villkor än andra grupper på svensk arbetsmarknad. Var fjärde har en tidsbegränsad anställning. Över hälften arbetar deltid. 65 procent arbetar utanför dagtid.

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Med det menas att i vissa yrken arbetar det nästan uteslutande kvinnor eller män. Den starka könssegregationen rimmar ofta med normer och föreställningar kring kvinnor och män. Följaktligen är de vanligaste yrkesgrupperna för kvinnor undersköterska/sjukvårdbiträde, vårdbiträde/personlig assistent, barnskötare, förskollärare/fritidspedagog samt försäljare inom fackhandel. Det kan beskrivas som att stora grupper av kvinnor har trätt in på arbetsmarknaden, men på villkoret att de ägnar sig åt arbete som är besläktad med hemarbete eller verksamhet som stereotyp räknas som "kvinnlig".

Var tredje anställd kvinna har sömnbesvär. Fyra av tio arbetarkvinnor har ont i nedre delen av ryggen varje vecka. Vård- och omsorgspersonal har en generell risk för sjukskrivning som är 8 procent över genomsnittet och 11 procent över genomsnittet för psykisk sjukdom. De delade turerna ökar.

Arbetarkvinnor har en medellön på 21 700 kronor, vilket är lägre än alla andra grupper. I realiteten är lönen ofta lägre, då så många arbetar deltid. Just nu halkar arbetarkvinnors löner dessutom efter andra gruppers löner.

Fler och mer detaljerade siffror finns. Några av dem belyser vi i den här rapporten. Men mycket mer behöver inte sägas för att utan tvekan kunna fastslå att arbetarkvinnor utsätts för en strukturell diskriminering på svensk arbetsmarknad. När behovet av stöd från samhället infinner sig, exempelvis vid sjukdom eller arbetslöshet, gör arbetssituationen att det blir svårare att få tillgång till sagda stöd. Det svenska samhället och dess institutioner är i mångt och mycket uppbyggt utifrån att människor arbetar heltid och dagtid på en tillsvidareanställning. Med ovanstående siffror framför ögonen blir det uppenbart att arbetarkvinnor löper större risk att inte passa in i den mallen. Samhället vilar också på ett outtalat grundantagande om kvinnors större ansvar för hushåll och omsorg av barn och äldre.

Den strukturella diskrimineringen är så genomgående att det vanligaste svaret på ett politiskt förslag som kan förändra rådande läge oftast lyder ungefär "Men det går inte för det är helt orealistiskt och skulle förresten kosta alldeles för mycket pengar". Det är ett politiskt perspektiv som värderar rådande ordning högre än en förändring och som anser att våra gemensamma resurser bättre används till annat.

Att det perspektivet närmast är konsensus i den politiska debatten i Sverige är mycket märkligt. Med den här rapporten vill Katalys djupare belysa den strukturella diskrimineringen av arbetarkvinnor och lämna en rad förslag på åtgärder vi ser som relevanta för att ta itu med den. Vi tror inte att våra förslag täcker in alla problem och perspektiv. Vi menar inte heller att de är perfekta i sina formuleringar. Tvärtom tror vi att de kan konkretiseras ännu mer. Vi vill peka ut en riktning vi

tror på och vill tillföra nytt bränsle till en viktig debatt.

Förslagen presenteras mer ingående mot slutet av rapporten. Här är de samlade i en lista.

Katalys föreslår att:

- En lagstiftning om rätt till heltid införs. Lagstiftningen ska slå fast att arbete ska organiseras så att heltidsarbete är norm. Vid heltid ska arbetstidens förläggning i normalfallet vara utlagd över nio timmar. För att undvika situationer där arbetets art inte möjliggör heltid ska lagen vara dispositiv.
- Arbetstidsförkortning med bibehållen lön prövas på bred front inom välfärdsverksamheter som finansieras offentligt.
- Lagen om anställningsskydd ändras så att olika visstidsanställningar inte kan ges till samma person år efter år, i syfte att undvika att ge personen en tillsvidareanställning.
- Föräldraförsäkringen delas lika mellan föräldrarna, utan möjlighet att föra över dagar.
- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att arbeta fram en eller flera bindande föreskrifter om psykosocial arbetsmiljö.
- Anslagen till Arbetsmiljöverket ökas kraftigt, så att Sverige, allra minst, lever upp till ILO:s rekommenderade standard för arbetsmiljöinspektion.
- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att genomföra en genusanalys av hur dess resurser fördelas.
- Investeringar för att återupprätta den offentliga sektorn genomförs med staten som medansvarig part, till exempel genom ökade statsbidrag.
- Rätt till barnomsorg på obekväma arbetstider lagstadgas.
- Ersättningsnivåerna i trygghetssystemen utreds i syfte att föreslå uppräknings- och indexeringar där effekter kan antas vara mest effektiva.
- Medlingsinstitutets uppdrag att verka för en lönebildning som leder till mer jämställda löner stärks.
- Lönekartläggningar ska genomföras varje år.
- Den fackliga samordningen i samband med avtalsrörelser lägger stor vikt vid att förbättra villkoren inom avtalsområden där stora grupper av arbetarkvinnor verkar.

## 1.2. Metod

Den här rapporten undersöker förhållanden på svensk arbetsmarknad med särskild vikt vid villkoren för kvinnor i arbetaryrken. Vi har använt oss av universitets, myndigheters och fackförbunds forskning, statistik och andra publikationer, statistik vi själva har beställt från Statistiska centralbyrån (SCB) samt av en rad intervjuer vi genomfört. När det gäller forskning och statistik har vi använt aktuella rön och siffror i så hög utsträckning vi har kunnat. Intervjuerna har vi genomfört för att ge rapporten mer djup.

Från SCB har vi beställt årsdata för 2013 från arbetskraftsundersökningarna (AKU). Det åldersspann vi tittat på är 20-64 år. Arbetslivet påbörjas visserligen innan 20 års ålder för många, liksom det

inte avslutas efter 64 års ålder för alla. Vi har ändå valt spannet, då vi menar att tiden innan och efter präglas av så stora oregelbundenheter i vem som arbetar samt hur och varför att det gör slutsatserna mer spretiga. All statistik över arbetsförhållanden i rapporten är hämtad ur AKU om inget annat anges. Kategoriseringarna "arbetare" och "tjänstemän" är gjorda utifrån SCB:s socioekonomisk indelning (SEI).

Vi har genomfört intervjuer med fyra fackliga avtalssekreterare: Magnus Pettersson (Fastighetsanställdas Förbund), Malin Ackholt (Hotell- och restaurangfacket), Lenita Granlund (Kommunal) och Per Bardh (Handelsanställdas förbund). Vi har även genomfört intervjuer med nio kvinnor i åldrarna 27-63 som arbetar inom Fastighets, Kommunals eller Hotell- och restaurangfackets avtalsområden. De har fått fingerade namn i rapporten.

I rapporten använder vi begreppet "kön" återkommande. Vi syftar då på juridiskt kön. Vi använder juridiskt kön av framför allt två skäl; dels utgår i stort sett all forskning och statistik från juridiskt kön. Dels har juridiskt kön betydelse för en persons relationer med myndigheter, välfärdssystemet och andra delar av samhället. Samtidigt är vi medvetna om att det finns problem behäftade med att utgå från juridiskt kön. Alla upplever sig exempelvis inte tillhöra den könskategori som ens juridiska kön utgör. Vidare finns det bara två juridiska kön, en uppdelning som bortser från att "kön" är ett långt mer komplext begrepp. Trots svårigheterna med juridiskt kön har vi i den här rapporten valt att använda begreppet, då politiken och arbetsmarknaden utgår från juridiskt kön.

Rapporten har författats av Rebecka Bohlin, Victor Bernhardt och Anna Norell. Författarna vill rikta ett varmt tack till Agneta Berge, Joa Bergold, Ulrika Lorentzi och Soheyla Yazdanpanah för kloka inspel och synpunkter.



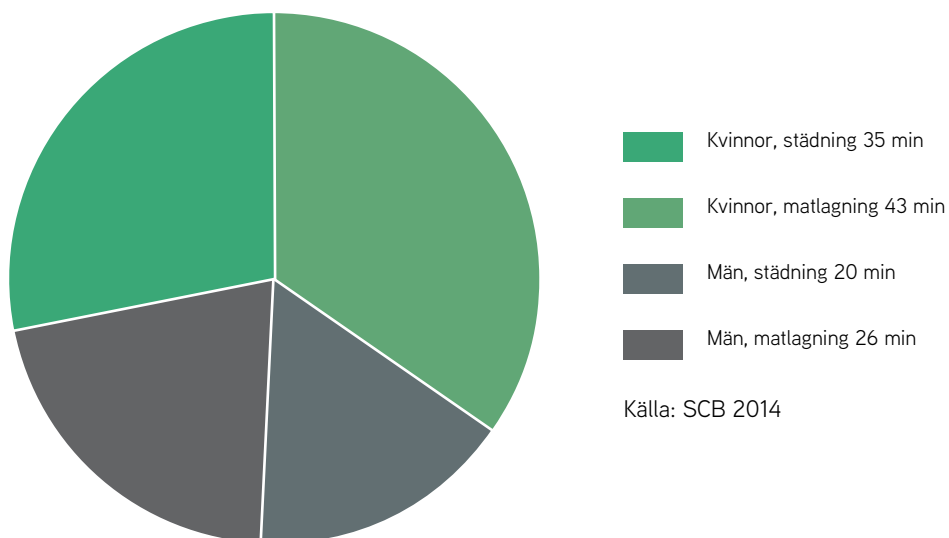
## 2. Normaliseringen av stress i arbetslivet – arbetarkvinnors arbetsmiljö

Arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden försämrades under 1990-talet. Störst var försämringen för arbetarkvinnor. En viss återhämtning kan skönjas under 2000-talet, men det har hävdats att det beror på att de med sämre arbetsmiljö har blivit svårare att nå i de undersökningar som ligger till grund för statistiken. Oavsett når arbetsmiljön fortfarande inte upp till samma standard som i början av 1990-talet, och det är arbetarkvinnorna som har halkat efter allra mest.<sup>1</sup>

En tydlig trend är att de stressrelaterade sjukskrivningarna ökar, framför allt bland kvinnor. Arbetsrelaterad psykosocial ohälsa, under vilket stress på jobbet sorterar, har seglat upp som främsta orsak till arbetsrelaterad sjukfrånvaro.<sup>2</sup> En annan arbetsmiljötrend är att allt fler utför monotona arbetsuppgifter. Andelen arbetare som ständigt upprepar samma arbetsmoment ökar och var 2012 mellan 55 och 60 procent.<sup>3</sup> Tunga lyft, buller och en fysiskt krävande arbetsmiljö är desutom fortfarande vanligt förekommande. Fler kvinnor än män uppger att de har besvärliga arbetsmoment, psykiskt ansträngande arbetsuppgifter och påfrestande arbetsställningar. Kvinnor har 69 procent högre sjukpenninguttag än män.<sup>4</sup>

Kvinnor har mindre tid för återhämtning än män utanför arbetet. Kvinnor städar 35 minuter per dag, medan män städar 20 minuter per dag. Kvinnor lagar mat 46 minuter per dag, män 26 minuter per dag.<sup>5</sup> En annan förklaring är föräldraskap. Kvinnor som blir föräldrar får ett radikalt förändrat sjukskrivningsmönster både jämfört med kvinnor som grupp och jämfört med män som blir föräldrar. Två år efter barnets födelse är kvinnornas sjukfrånvaro i genomsnitt dubbelt så hög som männens – och då är inte korttidssjukskrivningarna på upp till 14 dagar inräknade.<sup>6</sup>

**Diagram 1: Hushållsarbete i minuter per dag.**



På grund av detta gav regeringen 2013 flera myndigheter i uppdrag att analysera varför. Resultatet presenterades i tre rapporter. I dessa framkom bland annat att kvinnor som arbetar inom vård, skola och omsorg löper störst risk att bli sjukskrivna. Försäkringskassan lade fram en hypotes om varför: Att kvinnors större arbetsbörda i hemmet kombinerat med förvärvsarbetet ökar risken för sjukskrivning. Den hypotesen får stöd i rapporterna.<sup>7</sup>

Till detta ska läggas den stress- och belastningssituation som diskuterats ovan. Det finns en tydlig tendens till att kvinnor oftare får de monotona och tunga arbetsuppgifterna. Ovanpå detta kommer en ökande otrygghet i anställning.

Nedan listas några av de belagda negativa hälsoaspekterna av otrygghet i anställning<sup>8</sup>:

- Ett konstant hot om att förlora jobbet kan ha mer negativa effekter på hälsan än arbetslöshet.
- Det finns ett starkt samband mellan otrygga anställningsförhållanden och psykisk ohälsa. Risken för psykisk ohälsa påverkas av graden av upplevd risk att förlora sitt arbete.
- Tillfälligt anställda löper 20-60 procent högre risk än tillsvidareanställda att dö under den närmaste tioårsperioden.

Att vara sjuk och att vara sjukskriven är inte samma sak. I vissa fall är det möjligt att gå till jobbet trots sjukdom. Alla som är sjuka har inte råd ekonomiskt eller i relation till otryggheten i anställning att vara sjukskrivna – och jobbar följaktligen trots en sjukdom som borde leda till frånvaro. Det är vanligare att kvinnor, särskilt arbetarkvinnor, går till arbetet när de är sjuka än att män gör det. Nästan var femte arbetarkvinna har gått till arbetet minst fyra gånger de senaste tolv månaderna trots att hon har varit sjuk.<sup>9</sup>

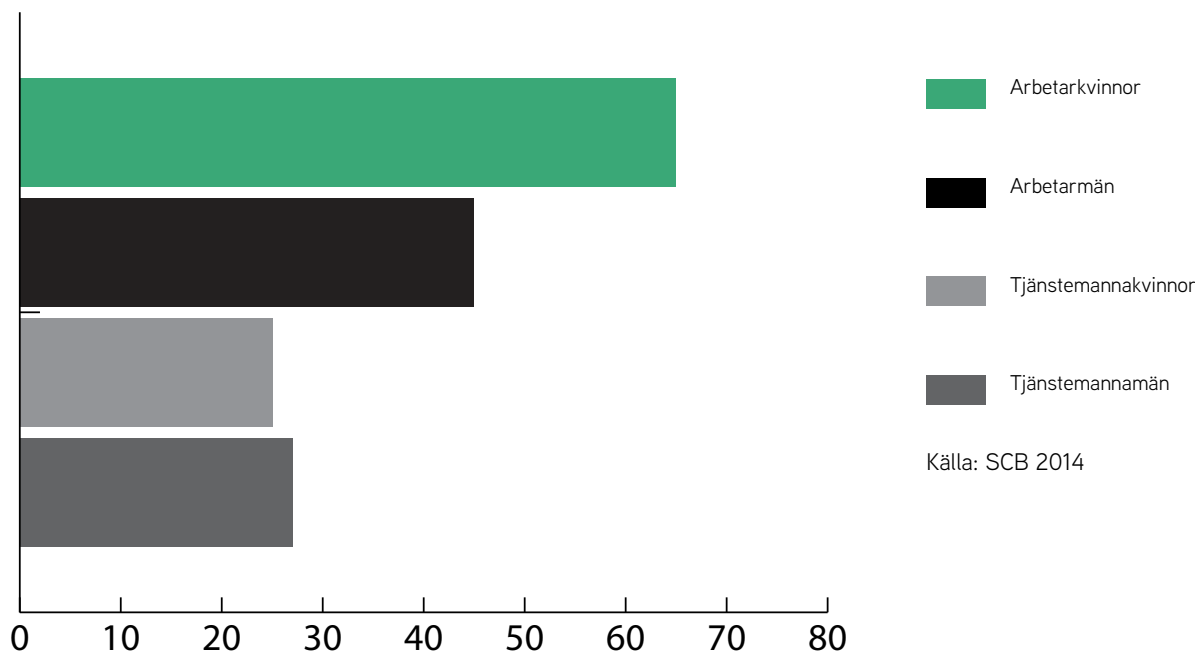
År 2008 förändrades regelverket så att sjukpenningen tidsbegränsades till ett år. Samtidigt infördes en rehabiliteringskedja med tre olika tidsgränser för prövning av om den sjukskrivna skulle kunna klara ett annat arbete på den reguljära arbetsmarknaden. I debatten har reformen av sjukförsäkringarna gång på gång kritiserats för att inte bidra till förbättringar för de som är långtidssjukskrivna. 2010 utförsäkrades 41 000 personer till följd av de nya reglerna. 70 procent var kvinnor och 50 procent hade en psykisk sjukdom som huvuddiagnos. Över hälften var tillbaka i sjukförsäkringen inom ett år efter att de utförsäkrats. Av dem som utförsäkras är det bara ett par procent som har ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden efter ett drygt år. Omdaning av sjukförsäkringen blev med andra ord långt från den jobbskapande reform den marknadsfördes som.<sup>10</sup>

## 2.1. Arbetstider, delade turer och tid för återhämtning

Dagtidsarbete är fortfarande den vanligaste förläggningen av arbetstid. Därefter kommer kvällsarbete, periodplanering, blandat dag- och nattarbete, kort dygnsvila (mindre än elva timmar) nattarbete, långa arbetspass (mer än tio timmar) och många arbetspass i rad (mer än fem timmar).<sup>11</sup>

Tre av fyra tjänstemän arbetar dagtid, mellan klockan 6 på morgonen och klockan 18 på kvällen, medan endast hälften av arbetarna gör det. Bland arbetarkvinnorna arbetar hela 65 procent utanför dagtid.<sup>12</sup> Inom offentlig sektor är det ännu fler, 69 procent, av arbetarkvinnorna som arbetar utanför dagtid. Under 1990-talet ökade andelen arbetare som arbetar under udda tider; i dag sker små förändringar.<sup>13</sup>

**Diagram 2: Arbetar utanför dagtid, andel av sysselsatta i procent**



**”Det är ju aldrig roligt när man måste ringa till grannarna och säga: Kan du gå in och laga mat åt min dotter idag, för jag kommer inte hem.”**

- Kristina, 59, servitris.

En typ av schemaläggning som har blivit vanligare är delade turer. Det är en arbetsform som innebär att arbetsdagen styckas upp i två eller flera pass med flera timmars uppehåll mellan passen. Varje enskilt arbetspass under arbetsdagen kan vara kort, men tillsammans med den tid uppehållet varar blir den faktiska arbetsdagen ofta mycket lång. Sammanlagt arbetar cirka 150 000 personer i Sverige på delade turer.<sup>14</sup> Det finns ingen enhetlig modell för hur delade turer ser ut. När fackförbundet Kommunal, med drygt 100 000 medlemmar som arbetar delade turer, frågade sina medlemmar visade det sig att tiden mellan arbetspassen i genomsnitt var 4 timmar och 48 minuter.<sup>15</sup> Efter ett genomsnittligt avdrag för raster blir det cirka fyra timmar kvar. Bara 10 procent av de tillfrågade som arbetar delade turer är positivt inställda till det. 90 procent säger att det är svårt att använda tiden på ett vettigt sätt.

40 procent av de tillfrågade uppger att de känner daglig trötthet och 36 procent att de känner stress. Åtta av tio får ingen extra ersättning för de timmar som ligger mellan de schemalagda tiderna. Inom äldreomsorgen, en kvinnodominerad bransch där många arbetar delade turer, förekommer ingen ersättning för timmarna mellan arbetspassen. Däremot ges i bussbranschen en (låg) ekonomisk timersättning för timmarna mellan arbetspassen. Delade turer förekommer alla veckans dagar men är vanligast på helger.

Arbetstidens förläggning påverkar hälsan. Nästan en tredjedel av dem som arbetar på delade turer upplever också en känsla av otillräcklighet. Det är känt att olika former av skiftgång, särskilt nattarbete, påverkar hälsan negativt. Delade turer tillhör de former av skiftarbete som hamnar i topp på besvärslistan.<sup>16</sup>

Några av de problem anställda med delade turer upplever är:

- För kort tid för återhämtning. Det är inte ovanligt att ett morgonpass följer direkt på ett kvällspass.
- Dåligt inflytande över arbetstiden.
- Svårigheter att planera livet på grund av alltför kortsiktiga scheman.

EU:s arbetstidsdirektiv föreskriver minst elva timmars dygnsvila eftersom normal återhämtning med tillräcklig sömn kräver minst elva timmar. Ändå visar forskning att många arbetare hamnar under den gränsen, vilket är juridiskt tillåtet om avtal slutits. Ett avtal undanröjer dock inte alla problemen med kort dygnsvila.

Det finns också belegg för att ett lågt eget inflytande över den arbetade tiden kombinerat med höga arbetskrav är en riskfaktor för stress.<sup>17</sup> Många som är timvikarier eller har tidsbegränsade anställningar, vilket är vanligt inte minst inom offentlig sektor, har i dag små möjligheter att påverka när och hur de ska arbeta. Kontroll över arbetstiden har också visat sig betydelsefull för sannolikheten för sjukskrivning samt bidrar till att arbetet upplevs mindre stressigt.<sup>18</sup> Att ge arbetarkvinnor större möjligheter att påverka sin arbetstid skulle kunna leda till mindre upplevd stress och mindre sjukfrånvaro. Den positiva hälsoeffekten av större kontroll över arbetet har visat sig större bland kvinnor än män, vilket kan ha att göra med obalans i hushållsarbetet.

**”Jag både vill och inte vill gå ner i tid. Det är tungt, därför vill jag gå ner, men plånboken vill inte det.”**

- Sigrid, 48, städerska

## 2.2. Stress och annan psykosocial ohälsa

Nivåerna av stress i arbetslivet ökar.<sup>19</sup> Kvinnor har oftare stressrelaterade problem än män. Varannan anställd kvinna uppger att hon ofta är trött. 30 procent av de anställda kvinnorna har sömnbesvär. Var femte anställd kvinna är drabbad av ångslan eller oro.<sup>20</sup>

Den vanligaste orsaken till anmälda arbetssjukdomar var länge belastningsfaktorer. Men de senaste åren har psykiska påfrestningar gått om fysisk belastning som den vanligaste orsaken till besvär hos kvinnor. Den vanligaste psykiska diagnosen är ångestsyndrom, följt av förstämningssyndrom. Inom dessa diagnoser är den största gruppen anpassningsstörningar och reaktion på svår stress följt av depressiv episod.<sup>21</sup>

Vissa branscher är värre utsatta än andra. Personer som arbetar inom vård, skola och omsorg, i hög utsträckning kvinnor, löper större risk att påbörja ett sjukfall med psykiska diagnoser än andra. Stress i arbetsmiljön är en av de viktigaste förklaringarna. Vård- och omsorgspersonal har en generell risk för sjukskrivning som är 8 procent över genomsnittet och 11 procent över genomsnittet för psykisk sjukdom. Inkomst är en faktor som spelar in: Individer som har en inkomst strax under medianinkomsten löper större risk att påbörja sjukfall med psykisk diagnos.



**”Nej, vi har ju inte ett schema som ser likadant ut varje vecka. (...) Det är jättesvårt att planera sitt liv eftersom man jobbar väldigt olika.”**

- Tove, 27, kock

Det finns visserligen många tänkbara orsaker till ohälsa och psykiska besvär. Till dessa hör ärftliga faktorer, livsstil, negativa livshändelser, frånvaro av sociala nätverk och långvarig arbetslöshet. Men arbetsmiljön är en avgörande faktor för den psykiska ohälsan. Det finns ett tydligt samband mellan upplevda brister i psykosocial arbetsmiljö och risk att påbörja sjukfall med psykiska diagnoser. Arbetstagarens möjlighet till kontroll över sin arbetsituation spelar en viktig roll i relation till kraven i jobbet. En annan förklaring till stressreaktioner och psykisk ohälsa är en obalans mellan satsad möda och mottagna belöningar.

Viktiga riskfaktorer för den psykosociala ohälsan är framför allt att ha ett jobb med små möjligheter att påverka arbetsuppgifterna, där kraven samtidigt är höga eller att vara utsatt för mobbning. Det finns dessutom ett omvänt samband - personer som upplever goda möjligheter till kontroll i arbetet och som behandlas rättvist har färre symtom på depression och utmattning.<sup>22</sup>

I kölvattnet av den ekonomiska krisen på 1990-talet genomgick den offentliga sektorn ett stålbad. Omkring 100 000 arbetstillfällen försvann inom kommun och landsting.<sup>23</sup> Den kraftiga resursminskningen hade stor inverkan på arbetarkvinnors liv. Dels för att de blev av med sina jobb, dels för att de som behöll sina jobb drabbades av en tilltagande stress på jobbet. Dessutom förlades en ökande del av vården och omsorgen till hemmen, och i praktiken föll jobbet att ta hand om äldre och sjuka anhöriga ofta på kvinnornas lott, då omsorgstimman blir långt färre i hemtjänst än på ett äldreboende. (Det är en utveckling som har fortsatt även under 2000-talet.) Anhörigomsorg är dessutom vanligare och mer omfattande bland äldre med lägre utbildning.<sup>24</sup>

Mot slutet av 1990-talet ledde situationen till att allt fler kvinnor blev långtidssjukskrivna, ofta i psykiskt relaterade diagnoser som stress och depression. Samband går att se mellan storleken på neddragningarna och sjuklighet. Offentliganställda med långtidssjukskrivning för psykiska diagnoser har dessutom visat sig löpa klart större risk för dödlighet till följd av hjärt-kärlsjukdomar eller cancer.<sup>25</sup>

### **2.3. Hot och våld**

Varje dag drabbas sex arbetstagare så allvarligt av hot eller våld på arbetet att de tvingas sjukskriva sig.<sup>26</sup> En del av dessa människor blir sjukskrivna länge på grund av de fysiska skadorna eller den psykiska belastning det innebär att bli utsatt för hot och våld. Arbetsmiljöverket gör bedömningen att bara en liten del av antalet incidenter anmäls – och att det är ett stort problem. Fram till 1980-talet anmälde kvinnor och män lika många hot- och våldsincidenter på jobbet. Sedan dess kommer fler anmälningar från kvinnor än från män.

De allra flesta som drabbas arbetar inom skola, vård och omsorg, det vill säga kvinnodominerade branscher med många anställda. Det innebär att hela två tredjedelar av de som drabbas av hot och våld i arbetslivet är kvinnor. Den enskilda bransch som står för de mest frekventa anmälningarna är säkerhetsverksamheten följt av psykiatrisk hälso- och sjukvård.

Flera indikationer finns på att det arbetsplatsrelaterade våldet har ökat i omfattning under flera årtionden och att ökningen drabbar kvinnor i högre utsträckning än män. En viktig förklaring till det ökande våld-

det på jobbet är att en sämre arbetsmiljö ger större risk för hot och våld. Ensamarbete är en viktig riskfaktor. Arbete på kvällar, helger och nätter innebär också en större risk.<sup>27</sup>

Drygt var femte arbetarkvinna uppger att hon varje vecka arbetar ensam och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer, en större andel än bland andra grupper. Bland arbetarkvinnor inom of-fentlig service finns en kraftig ökning mellan åren 2009–2011, från 20 procent till 27 procent. Nästan var fjärde arbetarkvinna anger år 2011 att hon har varit utsatt för våld eller hot om våld på arbetet någon gång de senaste tolv månaderna.<sup>28</sup>

**”Jag har tagit värktabletter jättemånga arbetspass. Nu har jag inte gjort det på ett bra tag, men under arbetspass tidigare så... Så en Alvedon här och där för att, ja, men man får ont i axlarna eller knäna eller fötterna. Absolut. Fan, jag tror nästan alla som jobbar på mitt jobb har gjort det.”**

- Viktoria, 30, värdinna

## 2.4. Belastning och värk

Att vara trött i kroppen efter arbetet är helt naturligt, men att varje vecka vara uttröttad visar att någonting är fel i den fysiska arbetsmiljön. Andelen arbetarkvinnor som anger att de är uttröttade i kroppen varje vecka är 64 procent. Det är något högre än motsvarande – fortfarande höga – siffra bland arbetarmän, 57 procent. Orsakerna bakom är inte svåra att spåra.

Andelen löntagare som upprepar samma arbetsmoment flera gånger per timme under minst halva arbetstiden, ökar i nästan alla grupper. Bland arbetarkvinnor finns den största andelen, 62 procent. Andelen anställda som har ont i nedre delen av ryggen varje vecka ökar både bland arbetare och tjänstemän. Drygt 40 procent av arbetarkvinnorna, 33 procent av arbetarmännen och omkring 20 procent av de högre tjänstemännen har ont i nedre delen av ryggen varje vecka. Bland arbetarkvinnor står och går drygt 60 procent i sitt arbete 90 procent av tiden. Även när det handlar om värk i axlar och armar är arbetarkvinnorna de värst utsatta: 42 procent uppger att de har ont i axlar eller armar varje vecka.<sup>29</sup>

De senaste åren har kunskapsläget utvecklats när det gäller olika arbetssjukdomar och belastningsskador. På många områden har det inneburit att det har blivit lättare att få en arbetssjukdom klassad som arbetsskada. Kvinnor har dock fortfarande svårare än män att få ersättning, trots att arbetsskadeförsäkringen reviderades 2002 för att göras mer jämställd.<sup>30</sup>

## 2.5. Olyckor, arbetsskador och dödsfall på jobbet

Under 2000-talet har i medeltal 60 personer förolyckats per år på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är de allra flesta män. Mellan åren 2007 och 2012 har i snitt 4 kvinnor dött i arbetsolyckor per år. Under 2012 inträffade 45 dödsolyckor (36 löntagare och 9 egenföretagare), vilket var 12 färre än året innan. 4 av de förolyckade var kvinnor.<sup>31</sup>

Omkring 32 000 arbetsolyckor med sjukfrånvaro anmäldes under 2012, vilket var en ökning jämfört med året innan. Samma år anmäldes 4 700 allvarliga olyckor och drygt 6 700 tillbud till Arbetsmiljöverket. Det motsvarar en minskning på 16 procent i relation till 2011 års anmälningar. Fler män än kvinnor råkar ut för olyckor. Kvinnor står emellertid för merparten av de anmälda arbetsskadorna och har ett högre ohälsotal än män. De blir sjuka och slits ut under en längre tid, vilket leder till att många så småningom måste lämna arbetslivet i förtid.<sup>32</sup>

”Läkarna resonerar ju ganska mycket som så att har du barn, då har du gått med dem på höften, och då är det barnet som förorsakar förslitningsskadorna. Sedan att man har jobbat som hotellstäderska och krupit under sängar och flyttat tunga möbler och arbetat i konstiga ställningar, det finns inte. Det är klart att kroppen är slitet. Det är klart att det gör ont.”

- Kristina, 59, servitris

Dödsfall på grund av olyckor är lättare att se i statistiken. Att säga hur många som dör i sjukdomar på grund av dålig arbetsmiljö är svårare, eftersom människors hälsa påverkas av fler faktorer än jobbet. Men det är ett inte obetydligt antal personer. Beräkningar visar exempelvis att omkring 1 000 dödsfall med orsak i cancer, lung- och luftvägssjukdomar eller hjärt-kärlsjukdom varje år är arbetsrelaterade. Majoriteten är här män.<sup>33</sup> I takt med att de psykosociala problemen i arbetslivet ökar finns risk för fler självmord med en koppling till brister i arbetsmiljön, men här är orsakssambandet svårt att bevisa.

## 2.6. Arbetsmiljöverket, lagstiftning och tillsyn

Belastning och stress borde egentligen inte kunna öka som de gör på svensk arbetsmarknad. Sverige har ett arbetsmiljörättsligt regelverk som bland annat innebär att arbetsgivarna ska ”vidta alla åtgärder” för att förebygga olyckor och ohälsa i arbetslivet. Men regelverket har uppenbara luckor, kanske framför allt när det kommer till att förebygga psykosocial ohälsa.

Arbetsmiljölagens (AML) syfte är, enligt 1 kap. 1 §, att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagens syfte omfattar alla typer av ohälsa och alla aspekter av arbetsmiljön. Den innebär att alla arbetsgivare är skyldiga att förebygga ohälsa av olika slag, inklusive stressrelaterad ohälsa. I AML 2 kap. 1 § anges dessutom ett antal faktorer eller förhållanden som är kännetecknande för god arbetsmiljö. Det ska eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Vidare ska det eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling samt till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

AML är en så kallad ramlag, vilket bland annat innebär att reglerna om arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsa och uppnå en god arbetsmiljö är avsedda att fyllas ut med detaljerade myndighetsföreskrifter. Föreskrifterna är dessutom viktiga redskap i tillsynsarbetet.

Men i praktiken skiljs det på arbete och arbete i implementeringen av AML. Arbetsmiljörätten har visat mindre intresse för kvinnors arbetsliv. Det finns en rad utredningar som konstaterar problem relaterat till kön i arbetsmiljön – utan att det lett till några förslag om ökat rättsligt skydd för arbetsmiljöer där många kvinnor är verksamma och där stress är ett av de stora problemen.<sup>34</sup>

Det finns i dag fler än hundra föreskrifter från Arbetsmiljöverket som rör den fysiska arbetsmiljön, bland annat fem om tryckkärl.<sup>35</sup> Det finns dessutom flera föreskrifter som direkt eller indirekt berör den psykosociala arbetsmiljön – men fortfarande finns det inte en enda bindande föreskrift som specifikt rör den psykosociala arbetsmiljön. Samtidigt finns dock bindande föreskrifter som har relevans för den psykosociala arbetsmiljön (exempelvis AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete, med flera).

Den främsta anledningen till att det inte har formulerats någon bindande föreskrift om stress och annan psykosocial ohälsa – trots att det är brukligt att fylla ut arbetsmiljölagen med föreskrifter – är att arbetsmarknadens parter (fack och arbetsgivare) inte har kommit överens. 1980 kom ett förslag från Arbetarskyddsstyrelsen, som avvisades

framför allt på grund av att arbetsgivarsidan ansåg att det hotade arbetsledningsrätten. I början av 2000-talet tog Arbetsmiljöverket fram ett nytt förslag till bindande föreskrift för den psykosociala arbetsmiljön. När förslaget lades fram 2003 visade det sig att föreskriftens sjunde paragraf ("Arbetstagaren skall ges möjlighet till inflytande över hur det egna arbetet utförs") skulle bli dess fall. I lagkommentaren gavs exempel på vad inflytande över det egna arbetet kan innebära: Tillgång till relevant information, överblick över den egna arbetsuppgiftens betydelse för organisationens verksamhet, variation av arbetsmetoder och arbetstakt, möjlighet att påverka ordningsföljden mellan olika arbetsmoment och att kunna bedöma resultatet av sitt arbete.

Arbetsgivarsidan invände att en sådan skrivning är oförenlig med arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, medan facket å andra sidan ville se en än tydligare skrivning, bland annat om inflytande över arbetstiderna.<sup>36</sup>

När denna rapport författas pågår återigen ett arbete inom Arbetsmiljöverket som syftar till att ta fram en ny text till en bindande föreskrift om psykosocial arbetsmiljö. Något konkret förslag har dock ännu inte lagts fram. Det är inte svårt att anta att frånvaron av en sådan bindande föreskrift påverkar det praktiska arbetet. Arbetsmiljöverket har rätt att utfärda föreläggande och förbud gentemot den arbetsgivare som inte uppfyller det arbetsmiljörättsliga regelverket. Dessa kan vara förenade med vite. Endast 94 av totalt 2 356 föreläggande och förbud som utställdes 2012 rörde psykosociala risker, vilket motsvarar knappt 4 procent.<sup>37</sup> I februari fälldes för första gången en arbetsgivare för psykosocialt relaterat arbetsmiljöbrott. När den här rapporten författas har domen ej vunnit laga kraft.

Samtidigt kan det finnas ekonomiska motiv för att enskilda arbetsgivare inte ska ta itu med problemen: Arbetsmiljöverket har konstaterat att brott mot arbetsmiljölagen kan pågå under en lång tid och ofta har karaktären av att arbetsgivaren underlåtit att fullgöra vissa skyldigheter.<sup>38</sup> Ett sätt att förstå arbetsmiljöbrott kan vara som en form av ekonomisk brottslighet. Oseriösa arbetsgivare kan minska kostnader genom att exempelvis påföra arbetstagarna en sådan arbetsmängd att de själva förbiser säkerhetsåtgärderna, sätta orimligt höga produktivitetsmål eller organisera ensamarbete i en riskfylld arbetsmiljö.

Ett sätt att komma åt arbetsmiljöproblem är – förutom utbildning av skyddsombud och chefer – regelbundna inspektioner. Men sedan den borgerliga regeringen tillträdde 2006 har den skurit ner på kostnaderna för arbetsmiljöfrågor. Regeringen ålade Arbetsmiljöverket att 2007–2009 spara sammanlagt 158 miljoner kronor, vilket innebar att antalet arbetsmiljöinspektörer minskade med 36 procent. Anledningen sades vara att minska på myndighetsbyråkrati. Av denna anledning lades även forskningsinstitutet Arbetslivsinstitutet ner 2007.

ILO, FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor, rekommenderar en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda. Det skulle innebära 400 arbetsmiljöinspektörer för Sveriges del. I dag har Sverige 250.

## 2.7. Det goda arbetet

Arbetsmiljöverkets tolkning av AML är, som redovisat ovan, att "strävan är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling".<sup>39</sup> 1985 lanserade LO-förbundet Metall begreppet "det goda arbetet", där nio principer ligger till grund för hur ett arbete bör vara beskaffat:

- Trygghet i anställningen
- En rättvis andel av produktionsresultatet
- Ett medbestämmande i företagen
- En arbetsorganisation för samarbete
- Ett yrkeskunnande i alla arbeten
- Utbildning – en del av arbetet
- Arbetstider utifrån sociala krav
- En jämlikhet på arbetsplatserna
- En arbetsmiljö utan risker för ohälsa och olycksfall

**"De säger att man har en friskvårdstimme, men det tar vi nästan aldrig ut. Det är så svårt, vi är så få här."**

- Ingrid, 60, vårdbiträde

Dessa principer ligger i linje med Arbetsmiljöverkets syn på en god arbetsmiljö. De yrken som inte uppfyller kraven har ofta en hög andel kvinnor. Arbetarkvinnor är den grupp som är mest utsatt för arbetsrelaterade hälsobesvär och otrygga situationer på jobbet, och det är de som har minst möjlighet att påverka sitt arbete och som får minst chans till utbildning och utveckling i arbetet.<sup>40</sup> Att sträva efter att uppfylla de nio principerna om hur det goda arbetet bör vara beskaffat skulle vara ett steg mot att förbättra arbetsvillkoren. Det är viktigt inte minst i perspektivet att allt fler arbetsplatser nu arbetar enligt lean och andra koncept som syftar till maximal resurshushållning. Trenden syns inte bara inom industrin utan även i den offentliga sektorn och andra kvinnodominerade områden.<sup>41</sup>

### 3. Större otrygghet och lägre ersättning – arbetarkvinnors arbetsvillkor och löner

Kvinnor i Sverige möter generellt en arbetsmarknad av lägre kvalitet än män. Det yttrar sig i att kvinnor arbetar mindre, oftare under sämre villkor och till lägre ersättning.<sup>42</sup>

- Kvinnor har 5 procentenheters lägre sysselsättningsgrad än män.<sup>43</sup>
- 332 000 kvinnor har en tidsbegränsad anställning, jämfört med 253 000 män. Det motsvarar 17 procent av alla anställda kvinnor och 13 procent av alla anställda män.
- Över 150 000 deltidsanställda kvinnor är undersysselsatta. Det betyder att de både vill och har möjlighet att arbeta mer än vad de gör.

Att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män får till följd att kvinnor endast arbetar 43 procent av de sammanlagt arbetade timmarna.

Ironiskt nog innebär kvinnors sämre arbetsmarknadssituation att de möter en välfärd som riskerar att inte fungera lika bra som för män vid exempelvis arbetslöshet, sjukdom eller föräldraskap. En stor del av det svenska välfärdssystemet förutsätter att människor har fasta jobb på heltid och därmed en heltidslön. Det är i de flesta fall lönen som ligger till grund för olika ersättningar och dess nivåer. Också efter arbetslivet spelar lönen en stor roll i så motto att den påverkar pensionen.

#### 3.1. Arbetarkvinnors anställningsvillkor

Arbetarkvinnor har i högre grad än andra grupper otrygga anställningar och större svårighet att få ett heltidsarbete.

- En av fyra arbetarkvinnor har en tidsbegränsad anställning,
- Över hälften av arbetarkvinnorna arbetar deltid.
- 65 procent av arbetarkvinnorna arbetar regelbundet utanför dagtid (06.00-18.00).
- Bland de arbetarkvinnor som inte är fackligt anslutna har 46 procent – nästan varannan – en tidsbegränsad anställning.<sup>44</sup>

**”Jag har ju inte möjlighet att delta i fritidsaktiviteter som sker på samma tid varje vecka, på grund av jobbet.”**

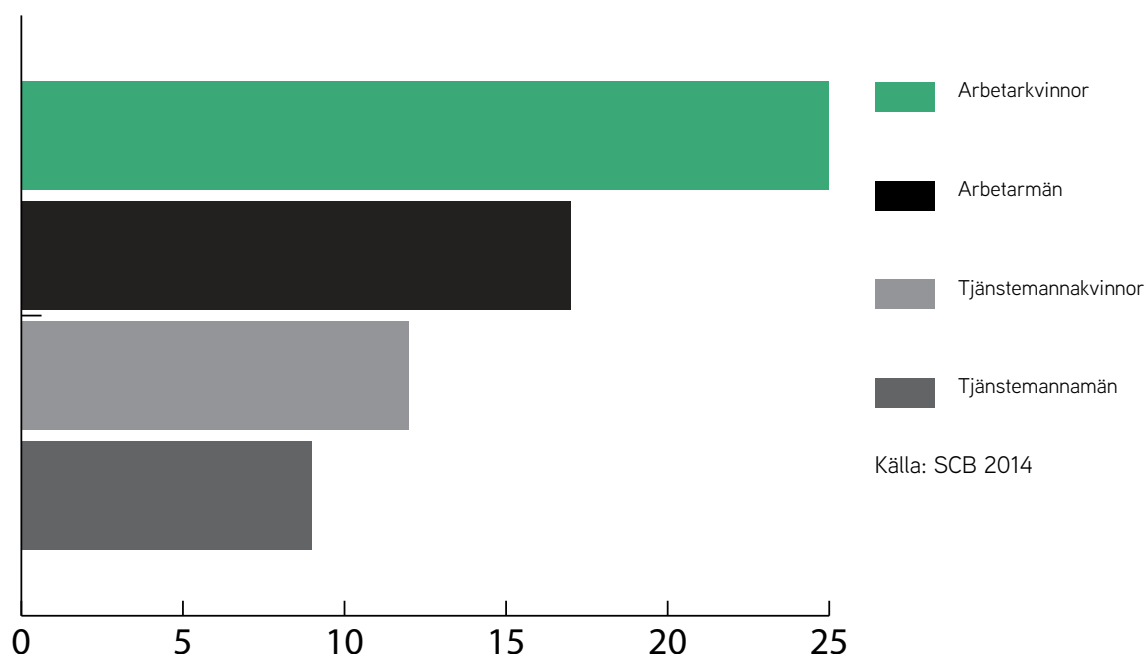
- Agneta, 63, vårdbiträde

Det finns dessutom indikationer på att arbetarkvinnors situation på arbetsmarknaden just nu försämras. Inom exempelvis Kommunals organisationsområde, där en mycket hög andel av arbetarna är kvinnor, ökade antalet visstidsanställningar med 5 procentenheter mellan 2007 och 2012. Inom kommun och landsting har 30 procent i arbetaryrken i kommunal sektor nu en visstidsanställning.<sup>45</sup> Deltidsarbete är dessutom särskilt vanligt bland visstidsanställda.

Det finns flera nackdelar med att inte arbeta heltid och dagtid. En uppenbar avigsida med deltidsarbete är att lönen blir lägre. Det gör att beroendet av andra inkomstkällor ökar. Vanligast är att de inkomstkällorna utgörs av transfereringar inom socialförsäkrings- och bidragssystemet eller inkomster från familjemedlemmar och det sociala nätverket. Det innebär ett beroende av att systemen är stabila och förutsägbara, och att nätverket blir en nödvändighet. Nedskärningar och åtstramningar i försäkringar och bidrag, eller uppbrott i familjen, innebär en risk. Att ha en otrygg anställning innebär på samma sätt en osäkerhet kring framtida inkomst, med samma risker och minskat oberoende som deltidsarbete innebär.

Både otrygga anställningar och deltidsarbete innebär dessutom att befinna sig i en situation som riskerar att påverka ens relation till socialförsäkrings- och bidragssystemet negativt. Svensk välfärd utgår i hög utsträckning från att medborgarna har stabila arbeten på heltid. Många ersättningsnivåer, såsom a-kassa och föräldrapenning, är inkomstbaserade. Samma sak gäller pension. I flera fall ska arbetet som ligger till grund för ersättningen ske över en viss tid, exempelvis sex månader. Den som har en annan arbetssituation riskerar att få mindre ersättning eller att helt falla mellan stolarna. Arbetsgivare kan dessutom stapla flera olika sorters visstidsanställningar ovanpå varandra för att komma undan lagen om anställningsskydd. Enligt lagen ska den som har varit anställd på allmän visstidsanställning eller vikariat i två år övergå till en tillsvidareanställning.

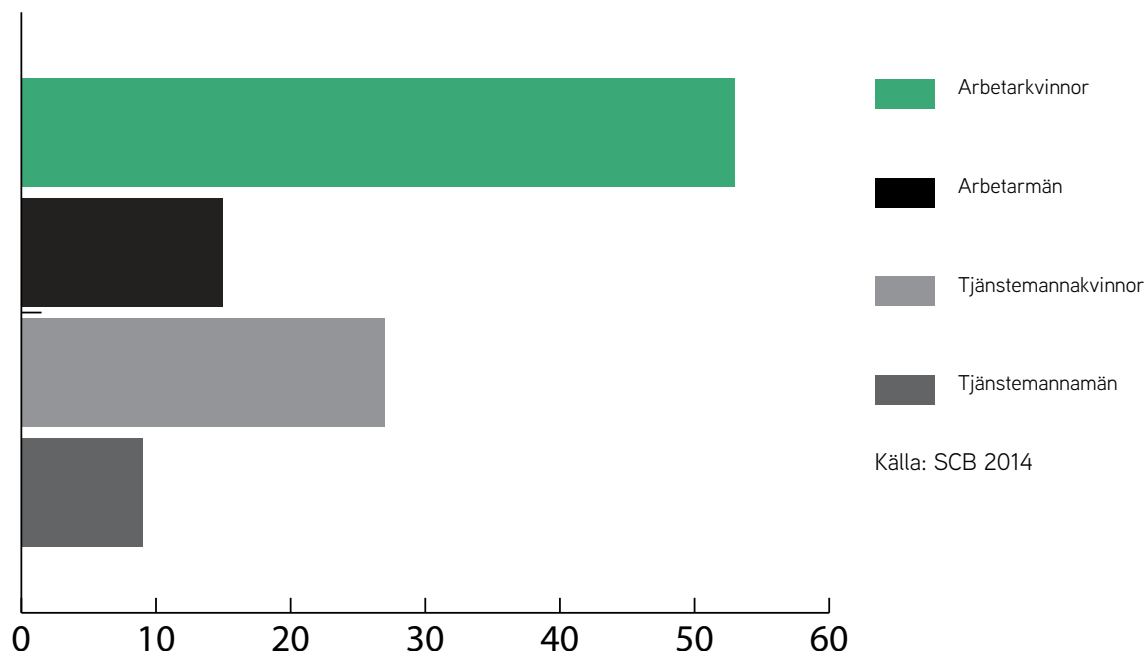
**Diagram 3: Tidsbegränsat anställda, andel av anställda i procent**



Det är inte bara ersättningsnivåer som påverkas negativt av att arbeta deltid eller på en otrygg tjänst. Att exempelvis regelbundet arbeta andra tider än dagtid kan innebära problem med barnomsorgen, då inte ens hälften av Sveriges kommuner erbjuder barnomsorg utanför dagtid.<sup>46</sup> För att över huvud taget kunna arbeta krävs då en familj och/eller ett

socialt nätverk som kan sörja för barnen.<sup>47</sup> I Sverige består drygt 14 procent av alla familjer av en kvinna som bor själv med sina barn. Viktigt att påpeka i sammanhanget är att bara den som står till arbetsmarknadens förfogande har rätt till a-kassa. Den som tvingas tacka nej till ett arbete för att barnomsorgen inte går att ordna, mister sin a-kassa.

**Diagram 4: deltidssysselsatta, andel av anställda i procent**



Att arbeta deltid kan dessutom ofta innebära arbete under den tid på arbetsdagen då behovet av arbetskraft är som störst, vilket också är den stressigare och kanske tyngre delen av arbetsdagen. Möjligheten till återhämtning under arbetets gång minskar och pressen blir större. Det blir svårt att delta i fackligt arbete eller i diskussioner med kollegor och arbetsgivare om arbetstiden tar slut i samband med att tempot precis ökar eller saktar in. Makten över den egna situationen reduceras.

Samtidigt har många visstidsanställda lägre timlöner än sina heltidsanställda kollegor. I kommuner och landsting har visstidsanställda i genomsnitt 14 procent lägre grundlön (uppräknat till heltidslön). Om hänsyn tas till att visstidsanställda i betydligt högre utsträckning arbetar deltid är skillnaden i faktisk arbetsinkomst 49 procent. Genomsnittslönen uppräknad till heltid för visstidsanställda på deltid var 18 600 kronor per månad år 2011. Men den utbetalda bruttolönen till visstidsanställda på deltid i kommunsektorn uppgick till 8 200 kronor per månad.<sup>48</sup>

**”Det är alldeles för få nattis för att vi ska kunna arbeta som vi gör i dag, egentligen. Det kanske inte är nattis vi behöver, vi behöver kvällis och morgis också.”**

- Kristina, 59, servitris

Arbetarkvinnor har olika skäl för sitt deltidarbete. Drygt 100 000 arbetarkvinnor är undersysselsatta, det vill säga arbetar mindre än de vill och har möjlighet att göra. En annan stor grupp arbetar deltid för att de är sjukskrivna eller har sjukersättning på deltid. En mindre grupp arbetar deltid för att få mer tid till omsorg av närstående.<sup>49</sup> Viljan att arbeta mer eller mindre skiljer sig även åt. Den som känner sig utsliten efter ett långt arbetsliv kanske inte ser mer arbetstid som realistiskt, medan en svår ekonomisk situation gör att andra vill arbeta mer.

Det är inte bara i materiella termer som en otryggare arbetssituation



är mindre önskvärd än en tillsvidareanställning på heltid och dagtid. De sociala aspekterna är svårare att mäta. Att inte veta hur länge ett jobb ska vara, att veta om att deltidslönen inte räcker till eller att känna sig otillräcklig i relationen till familj och vänner för att arbetstiderna är omöjliga att kombinera med livet i övrigt innebär otvetydigt problem.

### 3.2. Arbetarkvinnors löner

Gapet mellan kvinnors och mäns löner består trots att kvinnor i dag är högre utbildade än män.<sup>50</sup> Medellönen för kvinnor i Sverige är i dag 26 700 kronor och för män 31 500 kronor. Det betyder 4 800 kronor per månad till männens fördel. Räknat i procent motsvarar medellönen för kvinnor 85 procent av medellönen för män.<sup>51</sup> Om kvinnor ska ha lika hög lön som män fattas det sammantaget omkring 70 miljarder i kvinnors lönekuvert varje år.<sup>52</sup>

En viktig förklaring till de strukturella löneskillnaderna är att kvinnor och män i hög grad arbetar i olika sektorer och att arbetet i de verksamheter som är mansdominerade värderas högre. I verksamheter där de flesta är kvinnor tjänar alla, inklusive männen, mindre.<sup>53</sup> Strukturella löneskillnader grundar sig med andra ord i en värdediskriminering, där de yrken och sektorer som är kvinnodominerade värderas lägre. När värdediskriminering analyseras utifrån könsnormer och maktförhållanden mellan könen på arbetsmarknaden är en historisk tillbakablick en viktig pusselbit. Under den första halvan av 1900-talet fanns tydliga begränsningar gällande lön, arbetstid och tillåtna befattningar för kvinnor. Praxis var att kvinnors lön var högst två tredjedelar av männens löner.<sup>54</sup> Ända fram till 1960 fanns det två kolumner i de flesta avtalade lönetabeller – en för kvinnor och en för män.

Längst ner i lönetrappan står arbetarkvinnorna. Trots en stundtals högljudd debatt om vikten av jämställda löner – och trots att reallönerna har ökat nästan varje år sedan 1994 – så ökar inte arbetarkvinnors löner i den takt de borde. Arbetarkvinnors medellön är betydligt lägre än snittet för hela gruppen kvinnor: 21 700 kronor. Dessutom tjänar utrikes födda mindre än inrikes födda. Sämst genomsnittlig lön har kvinnor som inte är födda i Sverige, även om skillnaden mellan utrikes och inrikes födda kvinnor är mindre än skillnaden mellan utrikes och inrikes födda män.<sup>55</sup>

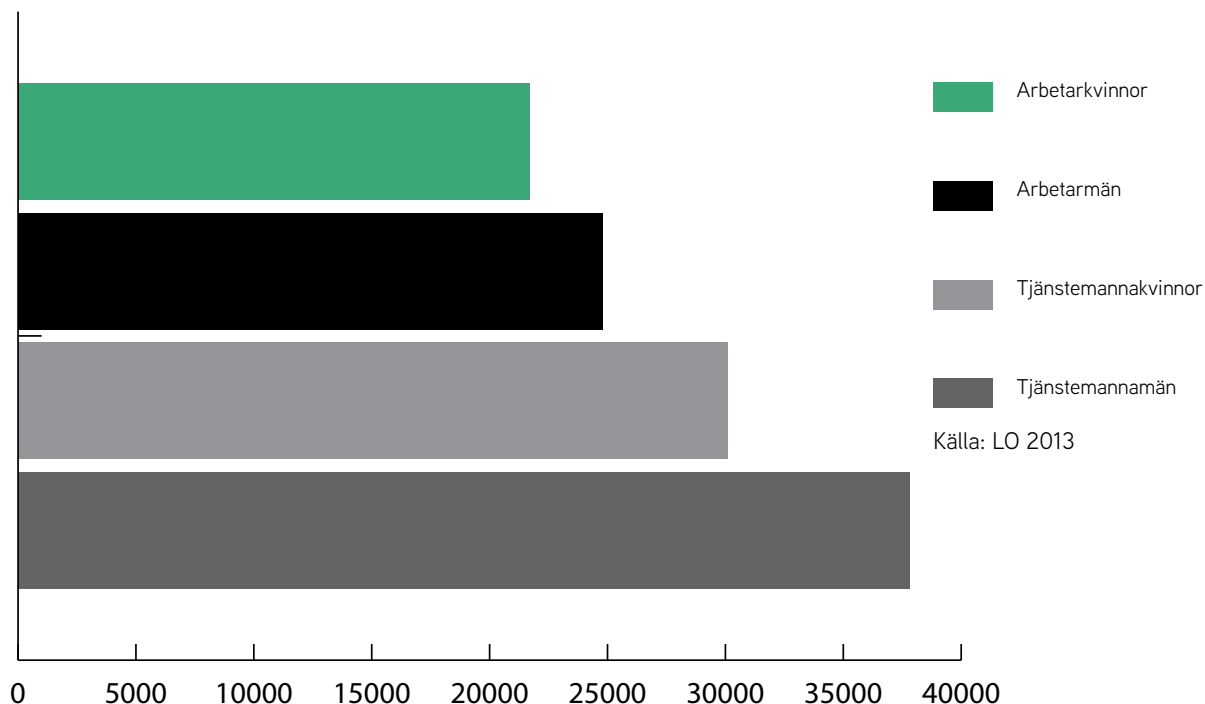
Lönegapet mellan kvinnor och män måste även analyseras i en större kontext av inkomstskillnader. Inkomstskillnaderna har ökat i Sverige under de senaste decennierna. Exempelvis har andelen av befolkningen med låg ekonomisk standard ökat från 8,4 procent 1999 till 14,1 procent 2010.<sup>56</sup> Den viktigaste förklaringen till de ökade klyftorna är att kapitalinkomsterna har ökat kraftigt. Men också lönerna spelar roll; tjänstemäns löner har generellt sett ökat mer än arbetares. Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän är i dag 10 200 kronor.

**”Alltså, jag skulle nog inte klara mig själv om jag inte hade levt tillsammans med min sambo. När jag började så fick jag lägre lön än vad manliga anställda hade.”**

- Tove, 27, kock

**”Min lön räcker om jag är med någon annan, men är jag själv så räcker min lön inte. Då är det minus varje månad, snarare.”**

- Viktoria, 30, värdinna

**Diagram 5: Genomsnittlig månadslön 2012 i 1000-tal kronor**

Arbetarmännens löner har dessutom ökat mer än arbetarkvinnornas.<sup>57</sup> Trenden under de senaste åren går mot större löneökningar för kvinnor relativt män, men en närmare granskning visar att det inte gäller för arbetarkvinnor.<sup>58</sup> Det finns en kort period som avviker från detta mönster: 2007–2008 ökade lönerna för arbetarkvinnor med 8,7 procent jämfört med 8,3 procent för arbetarmän. Lönegapet mellan kvinnor och män minskade under denna period tack vare en jämställdhets- och låglönesatsning från LO-förbunden.

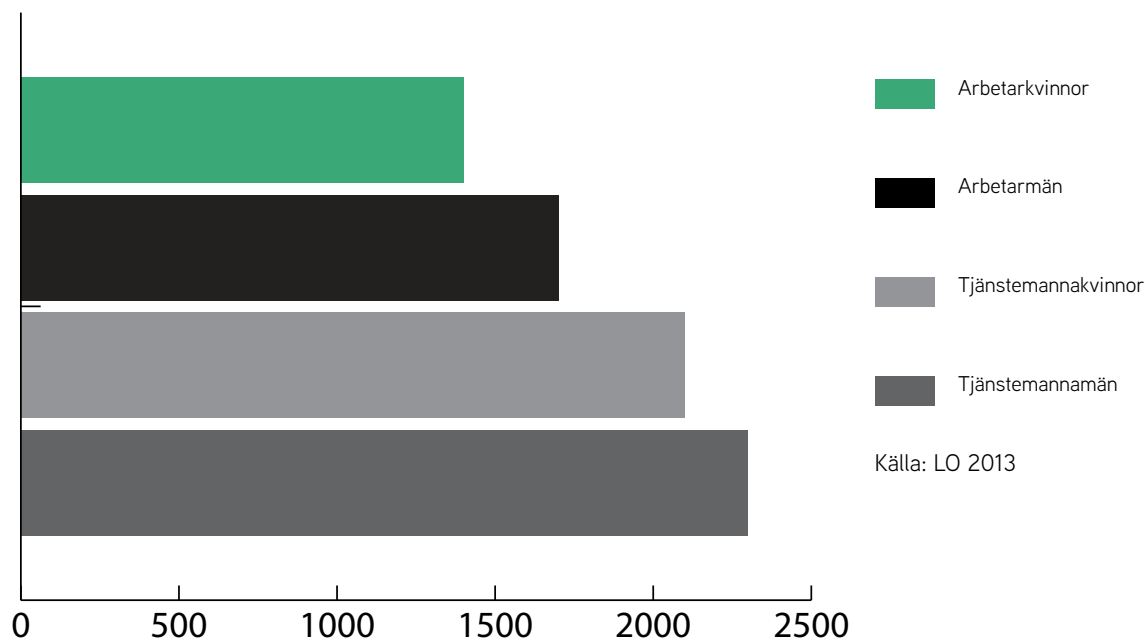
Att sammanfatta löneutvecklingen i procent för olika grupper ger dock inte hela bilden. Om en grupp startar med en hög lön och får ett lågt procentpåslag kan resultatet ändå bli en högre löneökning än för en grupp som startar med en låg lön men som får ett högre procentpåslag. Det är därför viktigt att sammanfatta löneutvecklingen i kronor och ören. Räknat i kronor ökar lönerna mer för män än för kvinnor 2010–2012, såväl bland arbetare som tjänstemän. Bland arbetarkvinnor ökade medellönen med 1 400 kronor (jämfört med 1 700 kronor för arbetarmän). Bland tjänstemän ökade medellönen för kvinnor med 2 100 kronor (jämfört med 2 300 kronor för män).<sup>59</sup>

Om hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning blir den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män 8,8 procent.<sup>60</sup> Om en justering för yrke läggs till dessa faktorer blir det tydligt att just yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den löneskillnad som återstår när yrke inkluderas i analysen är 5,3 procent.

Att löneskillnaden minskar när yrke läggs till analysen indikerar att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken medan män är överrepresenterade i yrken som har höga löner.<sup>61</sup> Problemet med att ta hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och har olika yrken är att den metoden bortser från den absolut största anledningen till

att kvinnor tjänar mindre än män – nämligen att yrkesgrupper som domineras av kvinnor i dag är felavlönade i förhållande till den utbildning och det ansvar yrket innebär.

**Diagram 6: Löneökning i kronor år 2010-2012**



### 3.3. Pensionen och andra konsekvenser i det inkomst- och individbaserade välfärdssystemet

Kvinnornas andel av männens pension uppgår till cirka 70 procent.<sup>62</sup> Hälften av alla de kvinnor som går i pension i dag kommer sannolikt att få garantipension, ett tillägg som utbetalas till personer med mycket låg pension. Det innebär i klartext en nettopension på 5 000–8 000 kronor per månad.<sup>63</sup> Att så många kvinnor drabbas av låga pensioner beror dock inte på pensionssystemet – det är relativt neutralt och återspeglar bara en ojämlik arbetsmarknad.<sup>64</sup> Kvinnorna har i större omfattning tillbringat sitt arbetsliv i deltidsarbete, vilket bland annat har fått konsekvenser för pensionens storlek.

Det rättviseproblem som kvinnors pensioner illustrerar, belyser vikten av att åtgärda de strukturella problemen på arbetsmarknaden. Problemen återspeglas inte bara i kvinnors pension utan även i alla våra andra socialförsäkringssystem, som är uppbyggda runt individer. När dessa individer ingår heterosexuella relationer och fördelar det obetalda arbetet ojämlikt (kvinnorna gör mer av det obetalda hemarbetet och männen gör mer betalt lönearbete) uppstår problem i relation till socialförsäkringssystemen. Systemen utgår från att alla lönearbetar lika mycket (heltid) men så ser verkligheten inte ut. Systemen utgår dessutom från att alla har den lön de förtjänar, men så ser inte heller verkligheten ut.

Arbetarkvinnor har de sämsta förutsättningarna att vara ekonomiskt självförsörjande på dagens arbetsmarknad, vilket ger avtryck i minskade möjligheter till självförsörjning vid sjukdom och arbetslöshet samt när de går i pension.

## 4. Den strukturella diskrimineringen, parternas roll och jämställdhetspolitiken

Den svenska arbetsmarknadens villkor regleras i många avseenden av arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden eller, som de ofta kallas, arbetsmarknadens parter. Parterna företräder sina respektive medlemmar – arbetsgivarna och löntagarna – i förhandlingar som resulterar i kollektivavtal. I kollektivavtalen regleras bland annat arbetstid, anställningsformer, lön, avtalspension och semesterlön. På arbetsplatser utan kollektivavtal saknas sådana regleringar. Lön, ersättning för obekväma arbetstider, tjänstepension och försäkringar kan se ut hur som helst.

I Sverige har den traditionellt höga organisationsgraden bland både arbetsgivare och löntagare bidragit till att de allra flesta löntagare arbetar för en arbetsgivare med kollektivavtal. Även om den fackliga organisationsgraden bland arbetare har minskat från 85 procent år 2000 till 71 procent i dag så täcks en högre andel arbetare av kollektivavtal än vad som är fallet med tjänstemän. Det beror på att arbetsgivare inom arbetaryrken i högre utsträckning tecknar kollektivavtal. Den fackliga anslutningsgraden är lägst inom parti- och detaljhandel och inom den privata servicesektorn, både för arbetare och tjänstemän.<sup>65</sup>

När fackföreningsrörelsen i Sverige tog form i början av 1900-talet var det fackliga medlemskapet och engagemanget framför allt en angelägenhet för män. När allt fler kvinnor började förvärsarbeta under 1950- och 1960-talen innebar det att kvinnor gjorde intåg i fackföreningsrörelsen på bredare front. (Här ska dock påpekas att ogifta kvinnor, en inte obetydlig del av befolkningen, arbetade i hög utsträckning även innan efterkrigstiden<sup>66</sup>).

I dag är organisationsgraden högre bland kvinnor inom i stort sett alla delar av arbetsmarknaden, men som framgår av statistiken som presenteras ovan har det fackliga medlemskapet inte inneburit samma förbättringar för kvinnor som för män. Genom facklig kamp har löntagares situation förbättrats avsevärt, men allas situation har inte förbättrats lika mycket. Det finns flera förklaringar till att så inte har skett.

I en jämförelse av lönerna mellan olika arbetsmarknadssektorer framträder en tydlig strukturell skillnad. I yrke efter yrke, i bransch efter bransch ligger de anställda i kvinnodominerade verksamheter lönemässigt efter de anställda i mansdominerade verksamheter. Detta brukar kallas strukturella löneskillnader. Det innebär att kvinnors lägre lön i regel inte är ett utslag av diskriminering från enskilda personer eller arbetsplatser, utan av de könsnormer och maktförhållanden som genomsyrar hela samhället, inklusive arbetsmarknaden.

Yrken med hög andel kvinnor har samtidigt en stark tendens att erbjuda kvalitativt sämre villkor än mäns yrken. Det gäller löner, möjligheter till att utvecklas, variation i arbetet med mera. Det är inte en slump. Kvinnors arbete värdesätts lägre än mäns.

Utöver de strukturella löneskillnaderna finns också osakliga löneskillnader. Här handlar det i stället om att enskilda personer som har lika kvalifikationer och utför likvärdigt arbete får lägre lön på grund av

sitt kön. Oftast är det kvinnor. Det kan handla om ren diskriminering, men också om att män och kvinnor ges olika förutsättningar.

#### 4.1. Parternas och statens roll

Uppenbart är att arbetsmarknadens aktörer – offentliga och privata arbetsgivare, fackföreningsrörelsen, staten och dess myndigheter – har misslyckats med att skapa en arbetsmarknad som är likvärdig. Frågor som rör arbetarkvinnors villkor har i den breda debatten och strävan mot en förbättrad arbetsmarknad getts lägre prioritet, mer eller mindre subtilt. I samband med andra världskriget myntades begreppet ”kvinnor som reservarbetskraft”, vilket syftade på de kvinnor som tillfälligt tog över mäns yrken då män kallades in i militären. Arbetsuppgifterna förenklades och rationaliserades för att utbildningsnivå och löner skulle kunna sänkas. LO krävde bland annat att ”männen vid hemkomsten fick tillbaka sina arbeten”.<sup>67</sup> Det dröjde till 1960 innan Svenska Arbetsgivareföreningen (föregångaren till dagens Svenskt Näringsliv) och LO kom överens om att avskaffa de särskilda kvinnolönerna.

I dag har det så kallade industriavtalet, det vill säga de kollektivavtal som träffas mellan parterna inom industrin, en särställning på svensk arbetsmarknad. En majoritet av aktörerna är överens om att industriavtalet ska vara vägledande för andra kollektivavtal. Ett problem i sammanhanget är att det försvårar korrigeringar av historiskt sämre villkor inom sektorer med en hög andel kvinnor. Om alla sektorer exempelvis ska ha samma procentsats för löneökningar innebär det att många arbetarkvinnors löner halkar efter i absoluta tal. Än mer negativ blir effekten för dem som arbetar deltid och därför redan från början får ut en lägre lön.

Sedan 2001 har myndigheten Medlingsinstitutet i uppdrag att bidra till en ”väl fungerande lönebildning”, där den konkurrensutsatta industrin sätter märket för löneökningstakten.<sup>68</sup> Det innebär i praktiken att Medlingsinstitutet ställer sig bakom att industriavtalet ska ha en särställning som normerande, snarare än att löneökingsnivån på hela arbetsmarknaden i genomsnitt ska uppgå till en viss procentsats. Denna tolkning gör det svårt för de kvinnodominerade avtalsområdena att höja sina löner mer än de mansdominerade. Lönegapet består. En annan tolkning av ”väl fungerande lönebildning” skulle givetvis kunna innebära att verka för en systematisk utjämning av strukturella löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken.

#### 4.2. Fackliga strategier

Sedan 1951, då LO-kongressen fattade beslut om den solidariska lönepolitiken, har grundtanken för fackföreningsrörelsens inställning till lön varit två krav: Lika lön för likvärdigt arbete och minskade löneskillnader. Lika lön för likvärdigt arbete bygger på synsättet att arbete kan och ska betalas lika oberoende av företagets eller verksamhetens betalningsförmåga och oavsett bransch eller geografiskt läge. Verksamheter som inte klarar av lika lön för likvärdigt arbete ska inte subventioneras genom att arbetstagarna tvingas till lägre löner eller urholkade anställningsvillkor. Enligt denna princip accepterar fackföreningsrörelsen att det finns löneskillnader om dessa har sin grund i de krav som arbetet ställer på arbetstagaren. Kan arbetstagaren uppfylla kraven ska lika lön råda.

Att sträva efter minskade löneskillnader har att göra med solidaritet och en grundvärdering om att alla ska kunna leva på sin lön. Principen kallas därför för en solidarisk lönepolitik: Skillnaderna mellan olika yrken och branscher ska minskas genom att arbetstagarna med de lägsta lönerna ska värderas högre. Detta görs traditionellt genom högre lägstalöner eller låglönesatsningar.

Fackföreningsrörelsen har under de senare decennierna provat olika strategier för att utjämna lönegapet mellan män och kvinnor med olika resultat. Den strategi som användes i avtalsrörelsen 2007-2009 är den som hittills gett störst effekt. Utöver det allmänna lönekravet krävde LO:s förbund dessutom en jämställdhetspott – lönepotterna för LO:s avtalsområden skulle tillföras 205 kr per år för varje kvinna som tjänade mindre än 20 000 kr/månad. Genom den konstruktionen träffades LO-förbundens kvinnodominerade avtalsområden.

Effekten blev att lönerna för arbetarkvinnor 2007-2008 ökade med 8,7 procent medan motsvarande löneökning för arbetarmännen var 8,3 procent.<sup>69</sup> Efter 2007 års avtalsrörelse förändrades konstruktionen av jämställdhetspotten och den gav inte samma tydliga effekt. Att 2010 års avtalsrörelse genomfördes i en extrem lågkonjunktur bidrog också till att förklara att jämställdhetssatsningen inte fick samma genomslag. Men i debatten är det tydligt att det inte råder enighet. Vissa fackförbund motsätter sig idén att samla pengar till specifika avtalsområden där många kvinnor arbetar, vilket är en av de avsedda effekterna av jämställdhetspottens konstruktion. De fyra avtalssekreterare Katalys har intervjuat anser alla att det är olyckligt att LO-samordningen inte förmått tillvarata de goda erfarenheterna som uppnåddes genom jämställdhetspottens konstruktion 2007-2009.

Otvetydigt är att lönerna måste tillåtas öka i en snabbare takt i de kvinnodominerade branscherna än i de mansdominerade om de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken ska kunna åtgärdas. Då behövs facklig solidaritet med yrkesgrupper där många arbetarkvinnor återfinns.

### **4.3. Avsaknad av kollektivavtal – branscher där arbetarkvinnor finns sticker ut**

Kollektivavtalen spelar en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Trots att anslutningsgraden till de fackliga organisationerna sjunkit dramatiskt de senaste 20 åren har det inte påverkat hur stor del av arbetsmarknaden som täcks av kollektivavtal. Nio av tio löntagare i Sverige omfattas av kollektivavtal, trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal.<sup>70</sup>

Det finns två förklaringar till detta: Att anslutningsgraden till arbetsgivarorganisationer inte har sjunkit<sup>71</sup> och att fackföreningsrörelsen bedriver en systematisk uppsökande verksamhet.<sup>72</sup>

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal varierar dock mellan branscher. Lägst är täckningsgraden inom privat sektor (84 procent).<sup>73</sup> Medlingsinstitutet redovisar inte längre täckningsgraden branschvis eftersom det är mycket komplicerat, men senast det gjordes (2007) stack några branscher ut: Handeln (med en täckningsgrad på 73 procent) hotell- och restaurangbranschen (83 procent) och städbranschen (83 procent).<sup>74</sup> Det rör sig alltså om branscher där omkring

var femte anställd inte omfattas av kollektivavtal.<sup>75</sup>

Eftersom Sverige inte har någon lagstadgad minimilön kommer arbetsgivaren överens om lön och andra villkor direkt med de anställda – och lönen kan vara hur låg som helst. Anställda har vittnat om att timlöner på 50 kronor förekommer och att de inte får ut den lön de blivit lovade.<sup>76</sup>

Undersökningar bland företag som beviljats att anställa migrerad arbetskraft visar dessutom att liknande problem förekommer även i företag med kollektivavtal. Fackförbund har påvisat en rad fall där de mött personal som hankat sig fram på månadslöner så låga som 3 000–4 000 kronor per månad för heltidsarbete.<sup>77</sup>

En av grunderna i det fackliga arbetet är att motverka sådana förhållanden. Fackföreningsrörelsen bedriver därför en systematisk verksamhet för att förmå företag att teckna kollektivavtal. Så fort en ny medlem ansluts kontaktas arbetsgivaren där medlemmen arbetar. Sådana samtal leder oftast till att arbetsgivaren går med i en arbetsgivarorganisation och därigenom kommer att omfattas av kollektivavtal.<sup>78</sup> Att en rad arbetsplatser trots detta fortfarande inte omfattas av kollektivavtal har flera förklaringar: Ofta handlar det om små företag med en eller ett fåtal anställda, där ingen är medlem i facket. Det kan också handla om att företag startas och läggs ner i rask takt. I vissa fall finns en ideologisk ovilja att teckna kollektivavtal. De flesta fackförbund kontaktar även nystartade företag där de inte har någon medlem och påtalar vikten av att teckna kollektivavtal, men de prioriterar företag där de har egna medlemmar.<sup>79</sup>

Om arbetsgivaren är ovillig att teckna kollektivavtal har facket formella möjligheter att vidta stridsåtgärder. I vissa fall har sådana stridsåtgärder väckt stor uppmärksamhet i media, inklusive kritik mot fackens metoder. Två sådana exempel var konflikten i samband med ett skolbygge i Waxholm 2004-2005 och en blockad av en salladsbar i Göteborg 2007. Men kritiken till trots så uppger flera fackförbund i de branscher som nämns ovan att uppmärksamheten har varit av godo. Arbetsgivare har blivit mer medvetna om att blockader förekommer och vilka konsekvenser det kan få. Många arbetsgivare väljer att teckna avtal när facket söker kontakt. Det illustrerar vikten av en hög facklig organisationsgrad. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivarorganisationerna tar ansvar för att inte låta enskilda arbetsgivare konkurrera illojalt, genom ojusta villkor för de anställda.

#### **4.4. Statistisk diskriminering**

Vid sidan av värdediskrimineringen (som beskrevs i kapitel 3) och parternas agerande är den så kallade statistiska diskrimineringen viktig för att förklara kvinnors lägre löner. Den statistiska diskrimineringen bygger på föreställningen om att kvinnor antingen är eller kommer att bli föräldrar och därmed vara mer frånvarande från sina jobb än männen, vilket påverkar både kvinnors lön och karriärmöjligheter. Kvinnor förväntas ta ett större föräldraansvar.

När föräldraförsäkringen ersatte moderskapsförsäkringen 1974 fick nyblivna föräldrar, både kvinnor och män, lagstadgad rätt att vara hemma med sitt barn. Meningen var att föräldraskap och arbete skulle gå att förena för både kvinnor och män samt att barn skulle få tillbringa

tid med båda sina föräldrar. I praktiken tar kvinnor dock fortfarande ut en betydligt större del av föräldrapenningdagarna. För att uppnå en mer jämställd fördelning har två månader som är reserverade för den ena föräldern och inte går att överlåta införts (den första 1995 och den andra 2002).

Införandet av de reserverade månaderna har lett till att män börjat ta ut föräldrapenning i något större utsträckning.<sup>80</sup> Efter införandet av båda de reserverade månaderna ökade andelen män som tog ut föräldrapenning under barnets två första år. Däremot påverkade reformerna inte andelen pappor som tog ut föräldrapenning i 45 dagar eller mer särskilt mycket, och inte heller mängden dagar som kvinnor tog ut föräldrapenning.<sup>81</sup>

Av de föräldrapenningdagar (oavsett barnets ålder) som utbetalas tar män ut omkring en fjärdedel. Men under barnets första år tar män bara ut 9 procent av ledigheten; under de två första åren tar män ut 17 procent. Omkring 25 procent av männen tar inte ut någon föräldraleddighet alls under barnets första två år.<sup>82</sup>

Uttag av föräldradagar visar dessutom inte hela verkligheten, för därutöver tar kvinnor i högre grad än män ut föräldraleddighet utan ersättning. Den senaste gjorda undersökningen visar att kvinnor år 2003 i genomsnitt tog ut 108 dagar obetald föräldraleddighet per barn och män 9 dagar.<sup>83</sup> De mönster som etableras under föräldraleddigheten består även när föräldrarna återgår till yrkeslivet. Den som har haft ansvar för barn och hushåll under föräldraleddigheten fortsätter att ha det i många år framöver.<sup>84</sup>

Att kvinnor i så pass mycket högre utsträckning är frånvarande från arbetet på grund av omsorg av barn får givetvis konsekvenser för det fortsatta arbetslivet. Förankringen på arbetsmarknaden försvagas och kvinnor riskerar att gå miste om bland annat vidareutbildning och annan utveckling i arbetet. Det är inte ovanligt med omplaceringar till sämre jobb efter föräldraleddigheten, och många kvinnor har varit med om att halka efter i löneutveckling, först under graviditeten och sedan under föräldraleddigheten. Föreställningen om kvinnors större ansvar för hemmet är en bidragande orsak. Arbetsgivare kan tveka att satsa på kvinnor eftersom kvinnor antas vara hemma med barn i högre utsträckning. Kvinnor är dessutom oftare hemma med sjuka barn (kvinnor tar ut 64 procent av vab-dagarna<sup>85</sup>).

Arbetsgivare har ett statistiskt underlag att luta sig mot för att dra slutsatsen att det är skillnad på att anställa och befordra kvinnor och att anställa och befordra män. Det statistiska underlaget kan sedan utnyttjas för att undslippa ansvar för att bidra till en förändring, genom att exempelvis ändra en arbetsplatskultur. Ett cirkelresonemang uppstår, inom vilket status quo försvaras. Samtidigt visar statistiken att kvinnors framtida inkomster ökar för varje månad män är föräldraleddiga.<sup>86</sup> För den som vill bryta cirkeln av statistisk diskriminering framstår strategin i det hänseendet som tydlig.

#### 4.5. Diskrimineringslagstiftning och myndighetstillsyn

1980 antogs den första lagen mot könsdiskriminering i arbetslivet. 1992 kom en ny jämställdhetslag som reviderades 1994 och skärptes 2001 av-

**”Jag fick höra att jag vabbade för mycket för att få bättre lön. Jag visste ju att cheferna inte alls fick säga det de sa, men jag orkade inte tjafsas, ärligt talat.”**

- Eva, 48, trädgårdsmästare



seende jämställdhetsanalys av löner. Jämställdhetslagen upphörde i sin tur att gälla 2009, då diskrimineringslagen i stället trädde i kraft.

Diskrimineringslagen reglerar, liksom den tidigare jämställdhetslagen, frågor som rör lön. Men kraven på arbetsgivare gällande exempelvis jämställdhetsplaner och lönekartläggningar har minskats. Färre företag måste i dag upprätta jämställdhetsplaner jämfört med tidigare och intervallen mellan dem har blivit längre. Denna nedtrappning skedde mot bakgrund av kraftig kritik från arbetsgivarsidan, som hävdade att kraven inneburit för omfattande och tidskrävande insatser. Den har lett till ett försvagande av arbetet med lika lön, då jämställdhetsplaner och lönekartläggning ger de lokala parterna på arbetsmarknaden möjlighet att upptäcka och utjämna könsbundna löneskillnader.

Diskrimineringslagens viktigaste princip i förhållande till lön är ett förbud mot att utan sakliga skäl betala en person, som utför lika eller likvärdigt arbete, lägre än en person av motsatt kön. Det innebär att två individer av olika kön som arbetar hos samma arbetsgivare har rätt till samma lön om kraven i deras arbete i form av utbildning, ansvar och arbetsinsats bedöms som likvärdiga och arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaden på annat sätt. Eftersom lagen endast omfattar individer som arbetar på samma arbetsplats kommer den inte åt värdediskrimineringen som är kopplad till den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Alla arbetsgivare är skyldiga att genomföra en lönekartläggning vart tredje år. Arbetsgivare med 25 anställda eller fler måste upprätta en skriftlig jämställdhetsplan och en handlingsplan för jämställda löner vart tredje år. Arbetet ska genomföras i samverkan med facket. Handlingsplanen ska innehålla resultatet av kartläggningen och analysen, de lönejusteringar och andra åtgärder som behövs samt en tidsplan och kostnadsberäkning för åtgärderna. Kraven på aktiva åtgärder följs dock inte av några konsekvenser för det företag som inte omsätter planerna och utjämnar lönegapet i praktiken. Vad resultatet blir (i kronor för män och kvinnor eller utjämnning mätt i procent) omfattas inte av lagen.

Vilken roll spelar de aktiva åtgärderna? Vem som helst som är engagerad i jämställdhetsfrågor har möjlighet att använda dokumenten och argumentera för att de ska omsättas i handling. Flera fackförbund uppger att lönekartläggningar har stor betydelse för att utjämna lönegapet.<sup>87</sup> DO genomförde 2013 en uppföljningsgranskning av handlingsplaner, i vilken det framgår att 5 000 arbetstagare – varav cirka 73 procent är kvinnor – kommer att få sina löner justerade för belopp motsvarande sammanlagt 7,5 miljoner kronor per månad.<sup>88</sup> DO har dessutom nyligen fått i uppdrag av regeringen att öka insatserna för att se till att arbetsgivare arbetar systematiskt med lönekartläggning.

#### **4.6. Jämställdhetspolitiken**

Hur svensk arbetsmarknad och välfärdsstaten är organiserade hänger ihop. När arbetsmarknadens utveckling avseende arbetsmiljö, lön och anställningstrygghet analyseras framkommer att arbetsmarknaden och välfärdsstaten samverkar till fördel för den välutbildade mannen, med svensk bakgrund.

Det läggs inga förslag från regeringen för att underlätta arbetarkvin-

nors situation trots att de är ett lämpligt mål för politiska insatser. Arbetarkvinnor har det oftare svårare att leva på sin lön, svårare att kombinera sina udda arbetstider med pusslet att vara förälder samt drabbas oftare av höga ohälsotal på grund av ökande stress och belastning.

Arbetsgivarorganisationerna framstår inte heller de som intresserade av att förbättra arbetarkvinnors situation. Snarare försöker arbetsgivarsidan vilja argumentera för fördelar med privatiseringar av välfärden, något som sägs gynna kvinnor som företagare. Oavsett om det stämmer eller inte är det knappast relevant för dem som utför arbetet.

Fackföreningsrörelsen är visserligen medveten om problemen men har ännu inte förmått växla upp tillräckligt för att prioritera arbetarkvinnornas situation. Fackföreningsrörelsens framtid – och därför i förlängningen den svenska modellens framtid – är beroende av att den fackliga solidariteten i praktiken inbegriper alla grupper, inte minst arbetarkvinnorna och den migrerade arbetskraften.

Få jämställdhetsreformer har genomförts det senaste årtiondet. I stället för en aktiv jämställdhetspolitik, som tar itu med missgynnande strukturer, handlar de genomförda reformerna snarare om symbolfrågor, vilka inte har visat sig ha någon som helst positiv effekt för gruppen arbetarkvinnor. Nedan ges de två reformerna jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen (som inte gett önskad jämställdhetseffekt) och rut-avdrag (som i vissa avseenden till och med gjort arbetarkvinnors tillvaro mindre jämställd) som exempel.

Trots att arbetsmarknaden har flexibiliserats och arbete på udda tider blivit vanligare för arbetarkvinnor har tillgängligheten till barnomsorg på udda tider inte byggts ut i motsvarande omfattning. Det syns inte heller någon diskussion kring avigsidorna av det 24-timmarsmarssamhälle som bärs upp av arbetarkvinnorna. Vad händer med barn och unga som själva får ta ett större ansvar för sin läxläsning och hemmets skötsel när båda föräldrarna jobbar delade turer eller andra typer av skift?

Tendensen är att jämställdhetspolitiken präglas av ett liberalt individorienterat anti-diskrimineringsperspektiv, snarare än en politik som tar sikte på omfördelning och jämställdhet utifrån en mer strukturell analys. Kunskapen om arbetarkvinnors lön, arbetsmiljö och anställningsvillkor måste öka, och de många gånger orimliga arbetsförhållandena måste upp till debatt.

Eftersom många kvinnor är offentliganställda är resurser till kommuner och landsting avgörande (både för arbetarkvinnor och akademiskt utbildade kvinnor). Diskussionen om till exempel undersköterskors, sjuksköterskors och lärares låga löner har i hög grad kommit att handla om för- och nackdelar med en ökad lönespridning. Det finns visserligen tecken på att en ökad lönespridning kan ha en positiv effekt för vissa akademiskt utbildade kvinnor<sup>99</sup>, men det förändrar inte det faktum att resurserna till de ökade lönerna måste tas någonstans ifrån. Om inte andra lärare eller undersköterskor ska drabbas av sänkta löner om lönespridningen ökar – måste resurserna öka. Motsvarande argument avseende privat sektor handlar om att ifrågasätta att vinsterna ökat på lönernas bekostnad.

Men större resurser räcker inte. Dessutom krävs en uppvärdering av

kvinnors arbete så att lönen återspeglar deras utbildning, skicklighet och kompetens samt att föräldraansvaret blir jämställt. Ytterligare en aspekt som är avgörande för arbetarkvinnors möjligheter att försörja sig i samband med arbetslöshet eller sjukdom är golven, det vill säga de lägsta ersättningsnivåerna, i trygghetssystemen. Eftersom de inte uppräknas automatiskt i takt med inflationen sjunker ersättningsnivåerna i praktiken lite grand för varje år, vilket inte är rimligt.

### *Familjepolitik*

Hur länge män och kvinnor är hemma med sina barn sammanfaller med frågor om ekonomi, utbildning och huruvida de arbetar inom offentlig eller privat sektor.<sup>90</sup> Men den politiska debatten utgår nästan uteslutande från den ekonomiska aspekten, vilket får effekter för den jämställdhetspolitik som riktas till föräldrar. Ett exempel är att taket i föräldraförsäkringen höjts över nivåerna i de andra offentliga försäkringssystemen. Ett annat exempel är att det sedan 2008 finns en jämställdhetsbonus för de familjer som inte överlåter alla fria dagar till den ena föräldern. Maxbeloppet per barn är 13 500 kronor, vilket utdelas till de familjer där vardera föräldern tar ut 195 föräldrapenningdagar på sjukpenningnivå för barnet. Ingen av dessa åtgärder har dock visat sig leda till större förändringar av mönstret för hur de enskilda hushållen delar upp föräldraledigheten. Den svaga ökning som sker i antalet dagar som män tar ut har visat sig förklaras av andra faktorer.<sup>91</sup>

De föräldrapar som fördelar föräldraförsäkringen mest jämlikt är de där båda har högre inkomster. Högre inkomster sammanfaller ofta med större flexibilitet i arbetslivet och vardagen, vilket kan göra uttag av ledighet lättare. Omvänt innebär lägre inkomster eller en mer ojämlik ekonomisk relation att det finns mindre flexibilitet. Om stora grupper av kvinnor har lägre inkomster till följd av diskriminering och deltidsarbete, vilket den här rapporten visar på, kan det ekonomiska argumentet som ofta används bli en realitet – inte för att hushållet förlorar pengar på att mannen är föräldraledig, utan för att kvinnors inkomster riskerar att vara för låga och därmed inte räcker till i hushållet när en man vill vara föräldraledig.

Det innebär att problemet med att många män tar ut lite eller ingen föräldraledighet har orsaker i de diskriminerande strukturerna på arbetsmarknaden. Att då införa en bonus som i praktiken riktas till dem som oavsett bonusen har ett mer jämlikt uttag framstår som feltänkt. Frågan är mer komplex än så och kräver mer radikala lösningar.

### *Rut-avdraget*

En annan borgerlig jämställdhetsreform är rut-avdraget. Rut står för renhållning, underhåll, tvätt och avdraget innebär möjlighet till skatteavdrag för köp av sådana så kallade hushållsnära tjänster. Syftet med att införa rut-avdraget var att avlasta tid för stressade familjer i deras vardag och samtidigt göra det lättare för inte minst kvinnor att starta företag och komma ut på arbetsmarknaden. I stället för att kvinnor skulle dubbelarbeta skulle marknaden lösa problemet med hjälp av skattemedel. En förhoppning om 60 000 nya arbetstillfällen uttalades.<sup>92</sup>

Regeringen har hittills inte utvärderat hur många arbetstillfällen som skapats eller vilka andra effekter som har uppnåtts. Andra

beräkningar visar att rut-reformen har inneburit omkring 6 500 nya heltidsarbeten.<sup>93</sup> En stor majoritet av de som utför tjänsterna, 78 procent, är kvinnor, varav omkring 40 procent är utrikes födda.<sup>94</sup> 2012 betalade Skatteverket ut 2,2 miljarder kronor i skattereduktion för rut.<sup>95</sup>

Samtidigt har bara 245 företag av 17 000 verksamma i hemstädbranschen kollektivavtal.<sup>96</sup> Det innebär att arbetsgivare kan sätta lönen hur lågt som helst. Anställningarna är nästan alltid deltidsarbete, vilket hänger ihop med att de flesta kunder vill ha städningen utförd torsdag–fredag under dagtid. Om kunden ställer in en städning och det inte finns något formellt avtal, innebär det att den som städar den veckan plötsligt står helt utan lön.<sup>97</sup> Cirka 10 procent av dem som arbetar i hemstädbranschen är fackligt anslutna.<sup>98</sup>

Förmågan att vara ”flexibel” är nödvändig för den som vill vara anställningsbar i branschen. Och mot bakgrund av kundernas flexibilitetskrav är det svårt att erbjuda heltidsjobb, även för den arbetsgivare som vill, att erbjuda heltidsjobb. Vissa arbetsgivare uppger att deras anställda har flera jobb samtidigt. De jobbar för olika företag och i vissa fall även svart vid sidan av. Ibland innebär en vit anställning för en specifik kund en inkörsport till svartjobb vid sidan av.<sup>99</sup>

Det talas mycket om att intresset för rut-avdraget är stort, men utslaget på befolkningen (20 år och äldre) visar det sig att bara 5,5 procent använde sig av det 2012. Bland befolkningen med en årsinkomst över 400 000 kronor var benägenheten att använda sig av rut-avdraget högre, 13 procent. Bland personer med låg inkomst räknas andelen som använder rut-tjänster i promille, och då handlar det nästan uteslutande om ett enstaka utnyttjande, som vid en flyttstädning.<sup>100</sup> Cirka hälften av de som använder rut-avdrag köper det en gång. Övriga köper regelbundet, vanligen var 14:e dag. 36 procent av användarna är pensionärer.

Med ökade inkomstskillnader blir det lättare för höginkomsttagare att köpa låginkomsttagares tid. En uppenbar effekt av rut-avdraget är att ett antal medelklassfamiljer har fått mer fritid, då de kan ägna mindre av sin egen tid åt städning. Viktigt att komma ihåg i sammanhanget är att rut-avdraget bara kan nyttjas av den som har förvärvsinkomster som beskattas. Rut-avdraget är med andra ord ett bidrag som inte alla kan utnyttja. Med tanke på att de arbetstillfällena som har tillkommit genom reformen är otrygga och ofta ger låg lön, samt att de som befinner sig i yrket framför allt är kvinnor, innebär rut-avdraget snarare en försämring av arbetarkvinnors villkor än en förbättrad jämställdhet.

## 5. Diskussion: Möjliga åtgärder

I det här kapitlet diskuterar vi en rad områden där vi ser uppenbara möjligheter för förbättringar. Vi lämnar även konkreta förslag. Den lista vi lämnar är på inget sätt uttömmande och behöver i många fall preciseras ytterligare för att kunna implementeras. Vår ambition är emellertid att inte förlora oss i detaljregleringar utan att peka ut en riktning vi tror på. Det är vår förhoppning att det vi föreslår stärker debatten om arbetarkvinnors villkor.

### 5.1. Rätt till heltid

Som den här rapporten visar arbetar mer än varannan arbetarkvinna deltid. Drygt 100 000 vill och skulle kunna gå upp i arbetstid med kort varsel. Sannolikt skulle långt fler vilja arbeta heltid eller åtminstone mer tid, om förutsättningar fanns. Med det menas att arbetsmiljöförbättringar och mer framgångsrik rehabilitering skulle kunna hjälpa en stor grupp som inte arbetar heltid av sjukdomsrelaterade orsaker. Trenden på arbetsmarknaden går dock nu mot högre tempo och skarpare precisionsbemanning, det vill säga att exakt rätt mängd arbetskraft ska vara i arbete vid varje givet tillfälle. Inte minst offentlig sektor har utsatts för stora nedskärningar. Det innebär att förutsättningarna för ett rimligt arbetsliv med god arbetsmiljö urholkas. Risken att det blir svårare att komma tillbaka helt efter en arbetsskada eller annan sjukdom ökar.

För den som arbetar deltid finns få reglerade möjligheter annat än i specifika fall, exempelvis viss företrädesrätt till heltidstjänster. I den politiska debatten har ett krav om rätt till heltid förts fram både från fackliga organisationer och politiska partier. Vissa har menat att rätt till heltid borde lagstadgas, andra att rätten ska regleras i kollektivavtal. En lag skulle exempelvis kunna fastslå att arbetsorganisationen ska utgå från heltidstjänster, med möjlighet till deltidsarbete för den som önskar. Avtal å sin sida skulle av förklarliga skäl se olika ut, men sannolikt skulle de bara bli möjliga om fack och arbetsgivare inom olika sektorer kom överens på en bredare nivå efter förhandlingar mellan centralorganisationerna.

Inom den offentligt finansierade välfärden finns en stor grupp arbetarkvinnor som inte arbetar heltid. En rätt till heltid, oavsett hur den kommer till, blir bara möjlig för den gruppen genom att större gemensamma resurser styrs till verksamheterna. I dag låter inte många kommuner och landsting vård och omsorg kosta vad de borde kosta. Oavsett politisk färg på den politiska ledningen saknas ofta pengar till rimliga löner och arbetsvillkor. Rätt till heltid skulle i det sammanhanget kunna innebära att kommuner och landsting inte längre kan välja att inte rikta uppmärksamhet till arbetarkvinnors situation som de ansvarar för. Det finns en risk att en rätt till heltid skulle bli ett incitament för arbetsgivare att införa fler delade turer. Därför är det viktigt att det även tillkommer en norm om sammanhållen arbetstid om en rätt till heltid införs.

Det vanliga argumentet mot rätt till heltid inom privat sektor handlar om att arbetstillfällen kommer att försvinna, detta då det finns yrken där heltidsarbete är ovanligt förekommande. Förvisso går det att hitta flera exempel på hur deltidsanställningar används slentrianmässigt när arbetsgivare inte planerar och leder arbetet på ett bra sätt. Vidare finns exempel, bland annat från handeln, som visar att män har heltidstjänster i högre utsträckning än kvinnor i samma bransch. Men det stämmer ändå att vissa fall av deltidsarbete är svåra att göra om till heltid. Exakt hur stor del av arbetsmarknaden som utgörs av sådana deltidsarbeten är svårt att beräkna. En liknande risk finns när det gäller delade turer – tvingande heltidslagstiftning kan användas som motivation för att öka antalet delade turer i vissa branscher.

Katalys föreslår att:

En lagstiftning om rätt till heltid införs. Lagstiftningen ska slå fast att arbete ska organiseras så att heltidsarbete är norm. Vid heltid ska arbetstidens förläggning i normalfallet vara utlagd över nio timmar. För att undvika situationer där arbetets art inte möjliggör heltid ska lagen vara dispositiv.

## 5.2. Arbetstidsförkortning

Arbetarrörelsens kamp för åtta timmars arbete, åtta timmars fritid och åtta timmars vila började redan i slutet av 1800-talet. Det ledde till att riksdagen 1919 antog en lag om åtta timmars arbetsdag, vilket innebar 48 timmars arbetsvecka eftersom lördagar också var ordinarie arbetsdagar. Men den lagen gällde främst för industriarbetare (kvinnor hade ofta längre arbetsdagar). 1973 fick Sverige en lagstadgad normalarbetsvecka om 40 timmar.

Ett argument i kampen för kortare arbetstid var att en ständig produktivitetsökning möjliggjorde kortare arbetstider. Men sedan 1970-talet har inget hänt med arbetstiden. En större andel av överskottet i produktionen har gått till arbetsgivarnas vinster i stället för till större löneökningar eller andra sätt att omfördela vinsterna, exempelvis mer arbetstidsförkortning.<sup>101</sup>

Att många större aktörer på arbetsmarknaden har tystnat i frågan tycks ha mycket att göra med en uppfattning om att ytterligare arbetstidsförkortning är för politiskt svår att genomföra i praktiken. Men oavsett den realpolitiska situationen är arbetstidsförkortning värd att undersöka. Inte minst är frågan relevant för de grupper, exempelvis arbetarkvinnor, där makten över arbetstiden och arbetets innehåll är liten, samtidigt som arbetet kan vara psykiskt och fysiskt påfrestande. Arbetstidsförkortning kan vara en del av lösningen för ett mer hållbart arbetsliv. Samtidigt är det sannolikt så att effekten blir större om även andra aspekter förbättras, såsom arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Olika grupper på arbetsmarknaden kommer föga förvånande att vara mer eller mindre intresserade av arbetstidsförkortning. Den som har ett arbete som är fullt rimligt att utföra 40 timmar i veckan är kanske mer intresserad av ytterligare löneökningar. I kampen mellan olika löntagarintressen menar vi att det finns mycket att vinna på att ge särskild uppmärksamhet till de grupper som har sämre villkor. Klassklyftorna behöver minska, inte öka. Här kan arbetstidsförkortning vara

en viktig pusselbit. Dessutom utgör klimatförändringarna ett allvarligt hot mot allas vår framtid. Kortare arbetstid kan i det perspektivet vara att föredra framför ökade löner (som uppmuntrar ökad konsumtion), för att minska vårt ekologiska fotavtryck.

Det finns stöd för att gruppen arbetarkvinnor skulle vinna på arbetstidsförkortning, med bibehållen lön. Flera studier visar att förutom svårigheter att få heltidsarbete (som är den viktigaste förklaringen till att så många kvinnor arbetar deltid), är den främsta orsaken till att kvinnor "väljer" deltidsarbete att de känner sig för trötta eller sjuka för att orka arbeta heltid. Ytterligare ett viktigt skäl är svårigheter att med rådande arbetstider pussla ihop ett heltidsarbete med barntillsyn och andra familjeåtaganden.<sup>102</sup> Den ekonomiska självständigheten skulle öka, liksom möjligheten till fackligt engagemang. Arbetstidsförkortning (och deltider uppräknade upp till heltid) skulle erbjuda större chans till självbestämmande, både på och utanför arbetsplatsen.

Vår gemensamt finansierade välfärd kan utgöra en bra startpunkt. En arbetstidsförkortning i offentlig sektor skulle kräva mer resurser till offentlig sektor. Det är dock resurser som vi gemensamt förfogar över genom skatter. Bredare satsningar på arbetstidsförkortning är därför möjliga. Det är även önskvärt att observera effekterna av arbetstidsförkortning i Sverige, för att dra lärdom av på vilka sätt kortare arbetstid kan skapa ett bättre arbetsliv.

Katalys föreslår att:

Arbetstidsförkortning med bibehållen lön prövas på bred front inom välfärdsverksamheter som finansieras offentligt.

### 5.3. Önskade anlitandeformer

Olika former av otrygga anställningar har blivit vanligare sedan 1990-talet och är vanligast bland arbetarkvinnor. Att på lång sikt ha en annan anställning än en tillsvidareanställning leder ofta till problem, något som beskrivits i den här rapporten. Men utmaningen med otrygga anställningar saknar en enkel lösning. Olika branscher präglas av olika problem, vilket försvårar exempelvis gemensamma fackliga strategier. Det gör även att flera av problemen inte går att lösa lagstiftningsvägen. Lagstiftning kan också ändras av nya politiska majoriteter, vilket motverkar långsiktighet och dessutom försvagar det fackliga inflyandet på arbetsmarknaden. En tydlig lagändring som gynnar osäkert anställda i många branscher finns dock: Lagen om anställningsskydd måste förändras så att möjligheten att stapla olika visstidsanställningar på varandra försvinner.

På enskild fackförbunds nivå finns stora svårigheter att genom kollektivavtalslösningar ta itu med osäkra anställningar i de branscher som är värst drabbade. Motståndet är starkt från arbetsgivarsidan. Det innebär att frågan om otrygga anställningar måste placeras högt på listan över fackliga prioriteringar, både för förbund som verkar i särskilt drabbade branscher, och för förbund som har en mer gynnsam situation – dels i facklig solidaritet med mer drabbade förbund, dels för att motverka att otrygga anställningar sprider sig till ännu fler branscher. (Fackliga strategier diskuteras ytterligare senare i detta kapitel.)

Arbetsgivare inom den offentligt finansierade välfärden har ett

moraliskt ansvar för att motverka otrygga anställningsförhållanden. På detta område innebär arbetet ofta en påfrestande situation som ibland rentav kan handla om liv eller död, exempelvis när det gäller patientkontakt. Att öka stressen för dem som utför detta arbete genom att inte erbjuda dem trygga anställningar är en otacksam ersättning från samhället för deras insats.

Katalys föreslår att:

Lagen om anställningsskydd ändras så att olika visstidsanställningar inte kan ges till samma person år efter år, i syfte att undvika att ge personen en tillsvidareanställning.

## 5.4. Individualiserad föräldraförsäkring

Kvinnor tar ut omkring tre fjärdedelar av den sammanlagda föräldraförsäkringen. Under barnets första två år är siffran över 80 procent. Det är ett allvarligt jämställdhetsproblem. Det får till följd att kvinnor halkar efter på arbetsmarknaden i samband med föräldraskapet, vilket påverkar kvinnors ekonomi och självständighet både på kort sikt och på lång sikt. Dels blir löneutveckling och utveckling i arbetet lidande, dels äventyrar det den framtida tryggheten, eftersom den svenska välfärden i hög utsträckning är individbaserad. Det innebär att förvärvsinkomsten är mycket betydelsefull när det gäller nivån på ersättningar, såsom sjuklön. Efter arbetslivet blir pensionen lägre. Effekterna blir starkare vid separation, vilket är viktigt med tanke på att en inte obetydlig del av familjer i Sverige utgörs av ensamstående kvinnor med barn. Med andra ord finns många materiella skäl till ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen. Utöver de materiella skälen finns otvetydigt flera skäl för att både män och kvinnor tidigt bör ta en tydlig föräldraroll. Inte minst skulle det skapa bättre förutsättningar för jämställda relationer.

Går det då att individualisera föräldraförsäkringen så att de föräldradagar som i dag är reserverade för respektive förälder inte går att överlåta, och löser det i så fall problem? Det korta svaret är ja. Tidigare införda reservationer i form av så kallade "pappamånader" har lett till att män tagit ut fler föräldradagar. Liknande effekter borde kunna ses även vid ytterligare reservationer. Men det handlar även om vilka signaler samhället ger till familjer. I dag är budskapet att det är helt rimligt att låta den ena föräldern, i praktiken en kvinna, ta ett oproportionerligt stort ansvar.

Motargumentet mot en delad föräldraförsäkring är nästan alltid att det skulle inskränka familjens rätt att välja. Men statistiken talar sitt tydliga språk. Möjligheten att överlåta föräldradagar handlar inte om val, det handlar om att underlätta ett bevarande av könsstereotyp rollfördelning i familjen, en fördelning som minskar kvinnors individuella ekonomiska frihet. Samtidigt bidrar den sneda fördelningen till att arbetsgivare får argument för att ge män och kvinnor olika villkor. Att kvinnor tar ut så pass stor del av föräldraförsäkringen är både en bidragande orsak till och en effekt av diskriminerande strukturer. Det är ett mönster som inte bryter sig själv. Om föräldraförsäkringen delas lika finns dessutom ett starkt incitament för att betrakta kvinnor som likvärdiga familjeförsörjare, vilket troligtvis skulle innebära en press på arbetsgivarna att i högre grad erbjuda kvinnor heltidsarbete.



Katalys föreslår att:

Föräldraförsäkringen delas lika mellan föräldrarna, utan möjlighet att föra över dagar.

### **5.5. Bindande föreskrifter kring psykosocial ohälsa**

Trots att det finns en i grunden bra arbetsmiljölagstiftning är de stressrelaterade ohälsotalen höga och domarna mot arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa få. Att det saknas en bindande föreskrift om psykosocial ohälsa är i sammanhanget en stor brist. Det framstår också som märkligt i ljuset av att Arbetsmiljöverket utfärdar föreskrifter när det gäller andra centrala aspekter av arbetsmiljöarbetet.

En av huvudorsakerna till att det saknas en bindande föreskrift ligger i att fack och arbetsgivare inte kommit överens i frågan. Därför är det olyckligt att parterna i dag har stor makt över ärendet. I korthet handlar det om motstånd från arbetsgivarsidan. Att parterna har stort inflytande över arbetsmarknadens spelregler är bra i sig, men när möjliga lösningar till ett så omfattande arbetsmiljöproblem motarbetas är det svårt att se fördelen med deras inflytande i den här frågan. Arbetsmiljö är dessutom ett område på arbetsmarknaden som redan i dag omfattas av åtskillig lagstiftning. Till följd av denna intresse motsättning anser vi att tillsynsarbetet är av stor vikt. Trots arbetsmiljöproblemens omfattning har resurser till utbildning och tillsyn skurits ner. Detta är mycket olyckligt.

Katalys föreslår att:

- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att arbeta fram en eller flera bindande föreskrifter om psykosocial arbetsmiljö.
- Anslagen till Arbetsmiljöverket ökas kraftigt, så att Sverige, allra minst, lever upp till ILO:s rekommenderade standard för arbetsmiljöinspektion.
- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att genomföra en genusanalys av hur dess resurser fördelas.

### **5.6. En annan jämställdhetspolitik**

Stora delar av den svenska arbetsmarknaden regleras i avtal mellan dess parter. Det som ligger omkring arbetsmarknaden och möjliggör den – omsorg av barn och äldre, utbildningsväsende, trygghetssystem – regleras i politiska beslut. Vill vi se förbättringar på arbetsmarknaden måste vi därför även förbättra välfärden. I dagsläget präglas den politik som syftar till att förbättra kvinnors situation och därmed öka jämställdheten i hög grad av ett perspektiv som missar strukturer och undviker att tala om välfärden. Trots att det exempelvis framgår med all önskvärd tydlighet att de nedskärningar i offentlig sektor, som tog fart under 1990-talet, var skadliga, är det förvånansvärt tyst i frågan.

Vi tror att jämställdhetspolitiken kan spela en långt större och viktigare roll än den gör i sin nu passiva form. Skattesänkningar för dem med högre inkomster skulle kunna stå tillbaka till fördel för satsningar på att förbättra situationen för dem med mindre makt över sin vardag. Att det saknas barnomsorg på obekväma arbetstider och att antalet platser på äldreboenden har minskat kraftigt måste åtgärdas. Kom-

munalt självstyre kan inte tillåtas stå i vägen för alla föräldrars rätt till barnomsorg. Lönerna inom den gemensamt finansierade välfärden måste dessutom höjas. Katalys har tidigare visat i rapporten *Hälften kvar och hela framtiden* att det är fullt möjligt att höja skatteuttaget till en nivå som gör att vi har råd med en ordentlig välfärd.

De myndigheter som har möjlighet att stärka arbetarkvinnor genom olika insatser hålls i dag tillbaka eller begränsar sig själva. Diskrimineringsombudsmannen skulle kunna bedriva mer tillsyn, exempelvis när det gäller lönekartläggning. Medlingsinstitutet skulle kunna prioritera sitt uppdrag att se till att lönebildningen åstadkommer jämställda löner högre. Myndigheter har även ansvar för att administrera de trygghetssystem som ska träda in vid exempelvis sjukdom. Många av ersättningsnivåerna är i dag inte indexerade, vilket innebär att värdet av ersättningen sjunker i takt med inflationen. Ersättningen blir då mindre effektiv, i och med att de kostnader som ska täckas ökar.

Katalys föreslår att:

- Investeringar för att återupprätta den offentliga sektorn genomförs med staten som medansvarig part, till exempel genom ökade statsbidrag.
- Rätt till barnomsorg på obekväma arbetstider lagstadgas.
- Ersättningsnivåerna i trygghetssystemen utreds i syfte att föreslå uppräknings- och indexeringsåtgärder där effekter kan antas vara mest effektiva.
- Medlingsinstitutets uppdrag att verka för en lönebildning som leder till mer jämställda löner stärks.
- Lönekartläggningar ska genomföras varje år.

## 5.7. Fackliga omprioriteringar

Arbetarkvinnor som grupp har en sämre situation på svensk arbetsmarknad än andra. Det är inte orimligt att hävda att särskild uppmärksamhet borde riktas till att sträva efter större jämlikhet, vilket i det här fallet är en fråga med en mycket tydlig könsdimension. Här har fackföreningsrörelsen en tydlig roll och uppgift.

Problemen som behöver åtgärdas är inte svåra att definiera. Lönerna i sektorer med en hög andel arbetarkvinnor måste höjas. Värdet av arbetet behöver uppvärderas så att det står i paritet med det ansvar och den kompetens som krävs för att kunna utföra det. I praktiken innebär det att lågavlönade avtalsområden måste få högre löneökningar, både i procent och i kronor.

Det finns ett lyckat exempel i närtid på hur en sådan prioritering kan se ut i praktiken; Jämställdhetspotterna i avtalsrörelsen 2007. Omvänt kan det sägas att alla andra avtalsrörelser under senare år har haft brister, för dem som ser ett behov av att arbetarkvinnors situation förbättras. Därmed inte sagt att just 2007 års avtalsrörelse och dess jämställdhetspotter innebär en optimal lösning, men den pekar ut en riktning fler avtalsrörelser borde ta i framtiden. Exakt hur framtida avtalsrörelser kommer att behöva se ut är svårt att säga om, men att större positiva effekter är att vänta för arbetarkvinnor om deras villkor prioriteras är uppenbart.

Katalys föreslår att:

Den fackliga samordningen i samband med avtalsrörelser lägger stor vikt vid att förbättra villkoren inom avtalsområden där stora grupper av arbetarkvinnor verkar.



# Referenser

- <sup>1</sup> LO (2013): Arbetsmiljö 2012 – Klass och kön
- <sup>2</sup> Försäkringskassan (2013): Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser
- <sup>3</sup> LO (2013): Arbetsmiljö 2012 – Klass och kön
- <sup>4</sup> Arbetsmiljöverket (2013): Belastning, genus och hälsa i arbetslivet
- <sup>5</sup> SCB (2014): Statistisk årsbok för Sverige 2014
- <sup>6</sup> IFAU (2011): Kvinnors och mäns sjukfrånvaro
- <sup>7</sup> Försäkringskassan (2013): Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser, Heléne Thomsson (2013): Kvinnors sjukfrånvaro – Ett genusperspektiv, Karolinska institutet (2013): Barnafödande, sjuklighet och sjukfrånvaro
- <sup>8</sup> Jalali, S & Wingborg, M (2013): Stoppa Skitlivet!
- <sup>9</sup> LO (2013): Arbetsmiljö 2012 – Klass och kön
- <sup>10</sup> Inspektionen för socialförsäkringen (2013): Personer som uppnår maximal tid i sjukförsäkringen
- <sup>11</sup> Åkerstedt, T m.fl. (2012): Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?
- <sup>12</sup> SCB (2014): Arbetskraftsundersökningarna
- <sup>13</sup> LO (2013): Arbetsmiljö 2012 – Klass och kön
- <sup>14</sup> Kommunal (2013): Delade turer i välfärdssektorn
- <sup>15</sup> Ibid
- <sup>16</sup> Åkerstedt, T m.fl. (2012): Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?
- <sup>17</sup> Theorell, T (2003): Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?, citerad i Stressforskningsinstitutet (2010)
- <sup>18</sup> Ala-Mursula L. m.fl. (2002): "Employee control over working times: Associations with subjective health and sickness absence" i Journal of Epidemiology and Community Health, vol. 56 nr. 4
- <sup>19</sup> Åkerstedt, T m.fl. (2012): Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?
- <sup>20</sup> SCB (2013): Undersökningarna av levnadsförhållanden
- <sup>21</sup> Försäkringskassan (2013): Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser
- <sup>22</sup> Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014): Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom
- <sup>23</sup> IFAU (2011): Undersköterskor och sjukvårdsbiträden i kristider
- <sup>24</sup> Kommunal (2012): Åtstramningens pris
- <sup>25</sup> Karolinska institutet (2012): Depression och utmattning i människovårdande yrken, DU-projektet. slutrapport
- <sup>26</sup> Arbetsmiljöverket, <http://www.av.se/teman/hotochvald/> hämtad 140212
- <sup>27</sup> Arbetsmiljöverket (2011): Våld och genus i arbetslivet, Kunskapsöversikt
- <sup>28</sup> LO (2013): Arbetsmiljö 2012 – Klass och kön
- <sup>29</sup> Ibid
- <sup>30</sup> Inspektionen för socialförsäkringen (2011): Beslut om arbetsskada ur ett jämställdhetsperspektiv
- <sup>31</sup> Arbetsmiljöverket (2013): Redovisning av arbetsmiljöindikatorer (AS 2013/100680)
- <sup>32</sup> Arbetsmiljöverket (2013): Årsredovisning 2012
- <sup>33</sup> Arbetsmiljöverket (2010): Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige, Kunskapsöversikt
- <sup>34</sup> Steinberg, M. (2011): "Är arbetsmiljölagen sexistisk?", publicerad i Sandmark, H. (red): Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet

- <sup>35</sup> Andersson, P (2013): Vidta alla åtgärder som behövs
- <sup>36</sup> Ibid
- <sup>37</sup> Ibid
- <sup>38</sup> Arbetsmiljöverket (2013): Arbetsmiljöbrottens omfattning, struktur och utveckling
- <sup>39</sup> Arbetsmiljöverket (2012): Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer
- <sup>40</sup> Yazdanpanah, S. (2013): "Den ojämlika jämställdheten – om arbetarkvinnors minskade möjligheter till jämställdhet i Sverige" i LO/Premiss (2013): Den feministiska utmaningen
- <sup>41</sup> Johansson, J. & Abrahamsson, L. (2007): "Det goda arbetet – en obsolet vision, eller..." i Arbetsmarknad och arbetsliv vol. 13, nr. 1
- <sup>42</sup> Statistiska centralbyrån (2014): Arbetskraftsundersökningarna
- <sup>43</sup> Statistiska centralbyrån: "Kvinnors arbetsliv mer osäkert än mäns". Publicerad på scb.se 2013-12-04
- <sup>44</sup> LO (2011): Anställningsformer år 2011
- <sup>45</sup> Kommunal (2013): Visstid på livstid
- <sup>46</sup> PWC (2012): Barnomsorg på obekvämtid – för vem?
- <sup>47</sup> SCB (2013): Befolkningsstatistik 2012 – Hushållsstatistik
- <sup>48</sup> Kommunal (2013): Rätt lön – lönepolitiska utredningen
- <sup>49</sup> Yazdanpanah, S. (2005): "Att få livet att gå ihop – Om lågavlönade kvinnors inkomstkällor", forskarrapport till Jämställdhetspolitiska utredningen
- <sup>50</sup> SCB (2012): På tal om kvinnor och män Lathund om jämställdhet
- <sup>51</sup> LO (2013): Lönerapport år 2013
- <sup>52</sup> Kommunal (2013): Byt lön – dags för jämställda löner
- <sup>53</sup> Kommunal (2013): Byt lön – dags för jämställda löner
- <sup>54</sup> Calleman, C. (2009): Genusperspektiv på arbetsrätten
- <sup>55</sup> IFAU (2013): Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning
- <sup>56</sup> SCB (2012): Hushållens ekonomiska standard
- <sup>57</sup> LO (2013): Lönerapport år 2013
- <sup>58</sup> Ibid
- <sup>59</sup> Ibid
- <sup>60</sup> Ibid
- <sup>61</sup> Ibid
- <sup>62</sup> PTK (2012): Kvinnors pensioner 2012
- <sup>63</sup> SOU (2012): Pensionsåldersutredningen 2012:28
- <sup>64</sup> LO/Premiss (2013): Den feministiska utmaningen
- <sup>65</sup> LO (2012): Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell
- <sup>66</sup> Wegerman, L. (2011): Försörd av sin hustru
- <sup>67</sup> Berntsson, P. (2002): "Den kvinnliga reservarbetskraften – förlegad retorik eller aktuell politik? Exemplet den offentliga barnomsorgen" i Statsvetenskaplig tidskrift vol. 105, nr. 3
- <sup>68</sup> Medlingsinstitutet (2013): Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012
- <sup>69</sup> LO (2010): Lönerapport 2009
- <sup>70</sup> Kjellberg, A. Lunds universitet (2014): Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund
- <sup>71</sup> Medlingsinstitutet (2014): Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013
- <sup>72</sup> Katalys (2014): Egna intervjuer med avtalssekreterare, se metodavsnitt.
- <sup>73</sup> Medlingsinstitutet (2014): Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013
- <sup>74</sup> Medlingsinstitutet (2010): Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009
- <sup>75</sup> Katalys (2014): Egna intervjuer, se metodavsnitt.
- <sup>76</sup> Bohlin R (2012): De osynliga Om Europas fattiga arbetarklass
- <sup>77</sup> Hotell & restaurangfacket (2012): Till vilket pris som helst?, Hotell & restaurangfacket

rangfacket (2011): Migrationsprojektet

<sup>78</sup> Katalys (2014): Egna intervjuer med avtalssekreterare, se metodavsnitt.

<sup>79</sup> Ibid

<sup>80</sup> Inspektionen för socialförsäkringen (2013): Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen

<sup>81</sup> Inspektionen för socialförsäkringen (2012): Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen

<sup>82</sup> SOU (2014): SOU 2014:6 Män och jämställdhet

<sup>83</sup> Försäkringskassan (2012): Föräldrapenning. Analys av användandet 1974–2011

<sup>84</sup> SCB (2012): På tal om kvinnor och män Lathund om jämställdhet

<sup>85</sup> Försäkringskassan (2012): Föräldrapenning. Analys av användandet 1974–2011, Socialförsäkringsrapport 2012:9

<sup>86</sup> IFAU (2010): Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner

<sup>87</sup> Katalys (2014): Egna intervjuer, se metodavsnitt.

<sup>88</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2013): Lönekartläggningar minskar oförklarliga löneskillnader

<sup>89</sup> Grankvist L., red, (2013): Lönespridning

<sup>90</sup> SOU (2014): SOU 2014:6 Män och jämställdhet

<sup>91</sup> Ibid

<sup>92</sup> Motion 1997/98:Fi50, Motion med anledning av prop. 1997/98:150 1998 års ekonomiska vårproposition

<sup>93</sup> Nyberg A, (2013): "RUT-avdraget – subventionering av vit sysselsättning eller av höginkomsttagares fritid?" i Fronesis nr. 42-43

<sup>94</sup> Ibid

<sup>95</sup> Skatteverket (2013): Pressmeddelande, Intresset för rut ökar kraftigt

<sup>96</sup> Kommunal (2013): Uppgift lämnad av Anita Lundberg, ansvarig för organisering av medlemmar i hemstädbranschen

<sup>97</sup> Gavanoas A., Calleman C., red (2013): Rena hem på smutsiga villkor?

<sup>98</sup> Kommunal (2014) Uppgift lämnad av Anita Lundberg, ansvarig för organisering av medlemmar i hemstädbranschen

<sup>99</sup> Gavanoas A., Calleman C., red (2013): Rena hem på smutsiga villkor?

<sup>100</sup> Skatteverket (2013): Intresset för rut ökar kraftigt, pressmeddelande 2013-01-08

<sup>101</sup> Medlingsinstitutet (2013): Avtalsrörelsen och lönebildningen

<sup>102</sup> LO (2010): Arbetstider 2009; Kommunal (2013): Visstid på livstid?

