

Nr 1 / 2019

Vi är inte där än!

TCO:s förslag för ökad ekonomisk jämställdhet och minskat arbetstidsgap mellan kvinnor och män

Tco

Kontakt

TCO Åsa Forsell
asa.forsell@tco.se

Innehållsförteckning

Inledning	4
Om TCO:s förslag för ökad ekonomisk jämställdhet	6
Kvinnor och män behöver dela mer lika på föräldraledigheten	8
Generösa regler kring föräldraledighet	8
Fördelningen av föräldraledighet är inte jämställd	8
Negativa effekter för kvinnor när föräldraledigheten inte är jämställd	10
TCO:s förslag	10
Kvinnor och män behöver ges samma goda möjligheter att arbeta heltid samtidigt som de får ihop livspusslet	12
Kvinnor arbetar mer deltid än män, delvis på grund av vård av barn	12
Förskola och skolbarnomsorg möjliggör förvärvsarbete	13
Kvinnor utför mer av det obetalda hemarbetet och tar oftare ansvar för omsorg om barn och anhöriga	13
Män arbetar mer övertid	14
Ökad risk för sjukskrivning för kvinnor när de blir föräldrar	14
TCO:s förslag	15
Kvinnor och män behöver ges lika goda förutsättningar att arbeta hela arbetslivet med hälsan i behåll	16
Kvinnor är sjukskrivna mer än män	16
Kvinnor lämnar arbetslivet på grund av ohälsa i högre grad än män	16
Sämre arbetsmiljö i kvinnodominerade branscher och yrken	17
TCO:s förslag	18
Utrikes födda kvinnor och män behöver ges lika goda förutsättningar att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden	19
Sysselsättningsgap mellan utrikes födda kvinnor och män	19
Skillnader i aktiviteter mellan nyanlända kvinnor och män inom etableringsuppdraget och skillnader i sysselsättningseffekter	19
Föräldraförsäkringen har fördröjt etableringen på arbetsmarknaden för invandrade kvinnor	20
TCO:s förslag	20
Könssegregeringen på arbetsmarknaden behöver minska	21
Vi har en könsuppdelad arbetsmarknad	21
Skev könsfördelning på de flesta gymnasieprogram	21
Fler kvinnor än män läser på högskolan, men könsfördelningen är ganska skev ...	21
TCO:s förslag	22
Trygghetssystemen är betydelsefulla för ekonomisk jämställdhet och behöver vara bra konstruerade och välfungerande	23
Kvinnor är mer beroende av transfereringssystemen än män	23
Kvinnor har lägre pensionsinkomster än män	24
Normer om kvinnor och män verkar påverka handläggning	24
Det finns regelverk som missgynnar kvinnor	25
TCO:s förslag	25
Löneskillnaderna mellan kvinnor och män behöver minska	26
Löneskillnader finns, men utvecklingen går åt rätt håll	26
Arbetsmarknadens parter förhandlar om löner och villkor	26
TCO:s förslag	26
Om TCO	27

Inledning

”Med arbetstidsgap avser vi skillnaden i antal arbetade timmar mellan män som grupp och kvinnor som grupp”

Fokus för TCO:s arbete på jämställdhetsområdet har senaste åren varit att utarbeta förslag som leder till ökad ekonomisk jämställdhet och minskat arbetstidsgap mellan kvinnor och män. Den här rapporten sammanfattar resultatet av det arbetet. Med minskat arbetstidsgap avser vi att skillnaden i antal arbetade timmar mellan män som grupp och kvinnor som grupp behöver minska. Idag förvärvsarbetar män mer än kvinnor. Ekonomisk jämställdhet och minskat arbetstidsgap hänger ihop då ett minskat arbetstidsgap också innebär ökad ekonomisk jämställdhet. Att finnas på arbetsmarknaden och få betalt för det arbete man utför är avgörande för att kunna bestämma över sitt eget liv och försörja sig själv utan att vara ekonomiskt beroende av någon annan.

Kvinnor deltar genomsnittligen i arbetslivet i lägre grad än män, men skillnaderna minskar och i Sverige har vi kommit längre än i andra länder. Sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män är 4,0 procentenheter i Sverige jämfört med EU-genomsnittet på 11,5 procentenheter, enligt Eurostats statistik för år 2017. Det faktum att kvinnor som grupp sett arbetar färre timmar med betalt arbete än män som grupp är en stor del i förklaringen till varför kvinnor genomsnittligen har lägre inkomster än män.

Den relativt sett höga sysselsättningsgraden för kvinnor i Sverige bidrar positivt till landets tillväxt och till en stark samhällsekonomi. Det har gjorts flera olika beräkningar på den potential för ökad tillväxt som skulle kunna realiseras om sysselsättningen var lika hög för kvinnor som för män. Enligt beräkningar i Eurofound's rapport *The gender employment gap: Challenges and solutions* skulle Sverige tjäna 57 miljarder kronor, vilket motsvarar 1,4 procent av BNP, om det inte fanns någon skillnad mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad.

I rapporten *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, räknar OECD både på hur mycket vi hittills har tjänat i ekonomisk utveckling på det i jämförelse med andra länder lilla arbetstidsgapet mellan kvinnor och män och på hur mycket vi fortfarande kan tjäna på att få bort resterande arbetstidsgap. OECD kommer fram till att det kan bidra till att lyfta Sveriges framtida tillväxt för BNP per capita med 0,25 procentenheter, vilket motsvarar 38 000 kronor högre BNP per person i Sverige år 2040.

OECD pekar ut förbättrad jämställdhet som en av fyra viktiga utmaningar för den svenska ekonomin i sin 2017 *Economic Survey of Sweden*. De lyfter problemen att könslöneskillnaderna består, att kvinnor är under-representerade på ledande positioner inom näringslivet och i välavlönade och inflytelserika yrken, att föräldradedigheten inte delas jämställt och att utbildningsvalen i hög grad är könsstereotypa.

Politiska reformer behövs för att öka jämställdheten i Sverige. Men styrande för att det ser ut som det gör med jämställdheten är också i allra högsta grad attityder och förväntningar, både våra egna, men även arbetsgivarens, chefens, myndighetshandläggarens, kollegornas och de fackliga företrädarnas. Hur arbetet leds och organiseras på arbetsplatserna

är också avgörande för hur jämställdheten utvecklas. I den här rapporten lyfter vi i första hand fram förslag på vad riksdag, regering och ansvariga myndigheter bör göra för att öka den ekonomiska jämställdheten.

I viss utsträckning pekar vi också på vad arbetsgivarna behöver göra och vad fackliga organisationer kan göra genom jämställdhetsarbete ute på arbetsplatserna.

” I den här rapporten lyfter vi i första hand fram förslag på vad riksdag, regering och ansvariga myndigheter bör göra för att öka den ekonomiska jämställdheten.

TCO bedriver även ett arbete på EU-nivån för att stärka jämställdheten, men detta behandlas inte närmare i denna skrift. Genom mer jämställdhet och ett högre arbetskraftsdeltagande bland kvinnor i EU:s medlemsländer kan jobben, det ekonomiska välbefindandet och konkurrenskraften i hela Europa öka. EU skulle bland annat kunna stödja investeringar i barn- och äldreomsorg i medlemsstaterna, och genom rekommendationer främja en översyn av de aspekter i de nationella skattesystemen som hindrar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden.



Om TCO:s förslag för ökad ekonomisk jämställdhet

Det är allmänt känt att kvinnor har lägre inkomster än män. Enligt inkomststatistiken utgör kvinnors genomsnittliga inkomst 79 procent av männens genomsnittliga inkomst bland befolkningen i förvärvsaktiv ålder.¹ Det finns flera förklaringar till att vi inte uppnått ekonomisk jämställdhet som alla går i princip i samma riktning. Det beror på att kvinnor genomsnittligen förvärvsarbetar färre timmar än män, har lägre lön per timme, lägre pension och lägre inkomst från kapital. Sett som grupp har dock kvinnor större inkomster från transfereringar (till exempel sjukpenning) som en följd av att deras behov av ekonomiskt stöd är större. Och män betalar mer skatt än kvinnor eftersom de har högre inkomster.

” Enligt inkomststatistiken utgör kvinnors genomsnittliga inkomst 79 procent av männens genomsnittliga inkomst bland befolkningen i förvärvsaktiv ålder.

För att närma oss ekonomisk jämställdhet i Sverige behöver skillnaderna minska i arbetade timmar, det vill säga skillnaderna behöver bli mindre mellan hur mycket kvinnor och män förvärvsarbetar sett över hela arbetslivet. TCO har förslag och ståndpunkter inom fyra delområden som syftar till att minska arbetstidsgapet:

- Kvinnor och män behöver dela mer lika på föräldradigheten
- Kvinnor och män behöver ges samma goda möjligheter att arbeta heltid samtidigt som de får ihop livspusslet
- Kvinnor och män behöver ges lika goda förutsättningar att arbeta hela arbetslivet med hälsan i behåll
- Utrikes födda kvinnor och män behöver ges lika goda förutsättningar att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden

Men även om kvinnor och män skulle arbeta exakt lika många timmar skulle vi ändå inte nå fram till ekonomisk jämställdhet. Det finns löneskillnader mellan kvinnor och män både på grund av att män och kvinnor i hög utsträckning arbetar inom olika delar av arbetsmarknaden och på grund av att det fortfarande finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Mer kan göras för att minska löneskillnaderna mellan könen och för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Transfereringssystemen minskar inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män och kvinnor är mer beroende av transfereringar än män. Det gör transfereringssystemens utformning och funktionssätt centrala för den ekonomiska jämställdheten.

¹ Enligt SCB:s inkomst- och taxeringsregister för år 2016 utgjorde kvinnors inkomst 79 procent av männens i åldersgruppen 20-64 år där inkomst definieras som individuell disponibel inkomst.

Utöver förslag som syftar till ett minskat arbetstidsgap har TCO förslag och ståndpunkter som syftar till ökad ekonomisk jämställdhet inom följande tre delområden:

- Könnssegregeringen på arbetsmarknaden behöver minska
- Trygghetssystemen är betydelsefulla för ekonomisk jämställdhet och behöver vara bra konstruerade och välfungerande
- Löneskillnaderna mellan kvinnor och män behöver minska

I den här rapporten beskriver vi vad som enligt TCO och TCO-förbundens uppfattning behövs för att minska arbetstidsgapet mellan kvinnor och män och för att öka den ekonomiska jämställdheten. Förslagen antogs av TCO:s styrelse i mars 2018. Viss bakgrundsbeskrivning ges kring förslagens delområden. Förslagen inriktas som tidigare nämnts på vad riksdag, regering och ansvariga myndigheter bör göra enligt TCO:s uppfattning. I anslutning till förslagen finns det rutor där vi pekar på vad arbetsgivarna behöver göra och i vissa fall även vad fackliga organisationer kan göra för att öka jämställdheten.



Kvinnor och män behöver dela mer lika på föräldraledigheten

Generösa regler kring föräldraledighet

Sverige har en generös och på många sätt bra föräldraförsäkring. Den gör det ekonomiskt möjligt för föräldrar att vara lediga från arbetet för att ta hand om sina barn. Vi har även en föräldraledighetslag som reglerar hur länge föräldrar har rätt att vara föräldralediga eller gå ner i arbetstid både med och utan att samtidigt ta ut ersättning från föräldraförsäkringen. Reglerna för föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen gör det möjligt att sprida ut föräldrapenningdagarna. Föräldrar kan välja längre perioder med föräldraledighet mot att ta ut lägre ersättning, det vill säga ta ut ersättning för färre antal dagar än de faktiskt är föräldralediga.

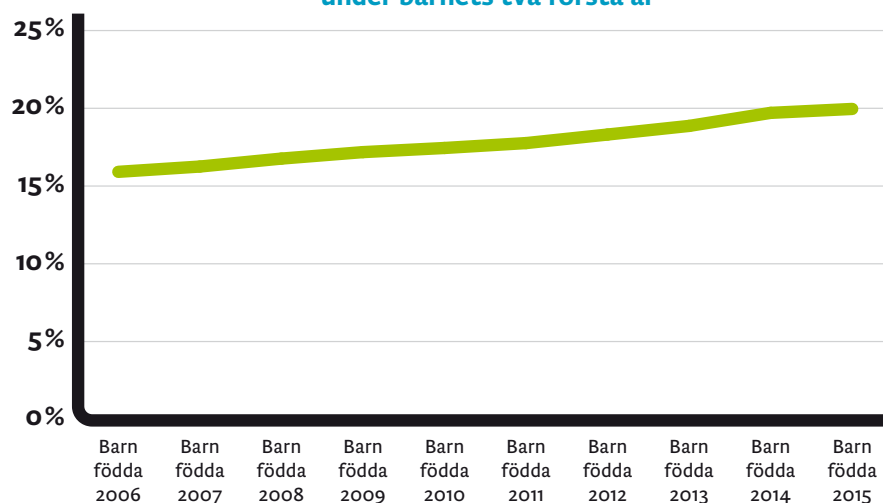
Fördelningen av föräldraledighet är inte jämställd

Det problematiska ur ett ekonomiskt jämställdhetsperspektiv är att kvinnor tar ut längre föräldraledighet än män, vilket får negativa effekter på kvinnors framtida arbetsliv och inkomster. Endast 17 procent av föräldraren delar relativt lika på föräldrapenningdagarna enligt Försäkringskassans statistik.

Hur jämställt föräldrapenninguttaget är skiljer sig mellan tiden före och efter förskolestart som oftast sker när barnet är mellan ett och drygt två år. Efter barnets tvåårsdag delas föräldrapenninguttaget relativt lika mellan män som grupp och kvinnor som grupp. Men det är innan förskolestart som de flesta föräldrapenningdagarna tas ut och under den tiden står kvinnor för hela 80 procent av föräldrapenningdagarna. Tre fjärdedelar av föräldrapenningen tas ut under barnets första två år och en fjärdedel av dagarna sprids ut mellan barnets tvåårsdag och åttaårsåldern.

Att män tog 20 procent av föräldrapenningdagarna som togs ut innan tvåårsdagen för barn födda 2015 kan jämföras med att männens andel var 15,9 procent för barn födda 2006. Utvecklingen har alltså varit positiv över tid, men det är fortfarande långt kvar till jämställd fördelning av föräldrapenningen.

Mäns andel av uttagna föräldrapenningdagar under barnets två första år



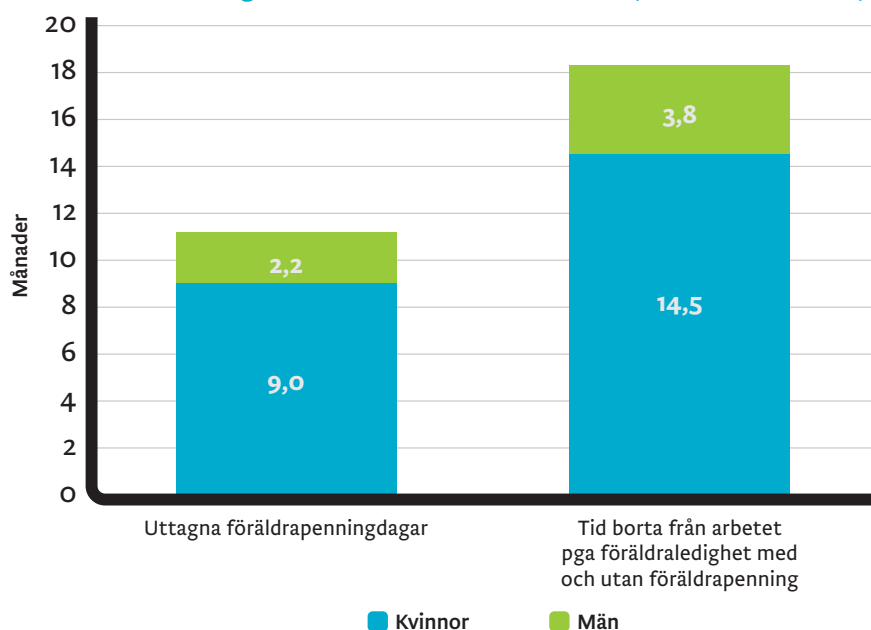
Källa: Försäkringskassan och TCO:s egna beräkningar

Försäkringskassans registerstatistik gällande föräldrapenning visar fördelningen av antalet uttagna föräldrapenningdagar, men säger inte hur länge föräldrar faktiskt är föräldralediga och borta från arbetet i sammanhängande tid. Det är en viktig faktor att ta hänsyn till när man analyserar hur man ska komma till rätta med skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till ekonomisk jämställdhet som löner och pensioner.

TCO har med utgångspunkt i statistiken över uttagna föräldrapenningdagar och uppgifter från en enkätundersökning av Försäkringskassan² gjort uppskattningar av hur länge en förälder faktiskt har varit föräldraledig och därmed frånvarande från sitt arbete. Våra uppskattningar visar att kvinnor med barn födda 2015 i genomsnitt var borta från jobbet 14,5 månader på grund av föräldraledighet fram till barnet fyllde två år.³ Män med barn födda 2015 var i snitt hemma 3,8 månader innan barnet fyllde två år.

”En kvinna som får tre barn vid olika tillfällen kommer i genomsnitt att vara frånvarande från arbetet i princip på heltid under mer än tre och ett halvt år.”

Föräldraledighet under barnets två första år (barn födda år 2015)



Källa: Försäkringskassan och TCO:s egna beräkningar

En kvinna är alltså i genomsnitt borta från jobbet 14,5 månader de första två åren efter att barnet kommit. Det blir väldigt långa perioder borta från arbetet och arbetslivet för kvinnor som får barn och särskilt för de kvinnor som får fler barn än ett. En kvinna som får tre barn vid olika tillfällen kommer i genomsnitt att vara frånvarande från arbetet i princip på heltid under mer än tre och ett halvt år. Pappan till samma barn kommer i genomsnitt vara föräldraledig mindre än ett år, uppdelat på tre fyramånadersperioder.

² Enkätundersökningen redovisas i ”Ojämsställd arbetsbörda Föräldraledighetens betydelse för fördelningen av betalt och obetalt arbete”, Försäkringskassan (2013).

³ Mer om våra beräkningar finns på tco.se

Negativa effekter för kvinnor när föräldraledigheten inte är jämställd

Att kvinnor är mer frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet än män bidrar direkt till arbetstidsgapet mellan kvinnor och män, vilket i sig ger inkomstskillnader mellan könen. Att kvinnor är borta från jobbet i långa och sammanhängande perioder har även indirekt påverkan på kvinnors arbetsliv och inkomster. Forskning visar att kvinnors löne- och karriärutveckling påverkas negativt efter att de blir föräldrar⁴ och att den som tar ut mest föräldraledighet också tar större ansvar för det obetalda hemarbetet efter föräldraledigheten och förvärvsarbetar mindre⁵.

”Forskning visar att kvinnors löne- och karriärutveckling påverkas negativt efter att de blir föräldrar”

Även kvinnor som inte skaffar barn påverkas negativt genom så kallad statistisk diskriminering. Det innebär att arbetsgivare förväntar sig ett visst beteende baserat på hur kvinnor och män oftast beter sig, t ex med avseende på föräldraledighet och sjukfrånvaro. Eftersom pensionen speglar inkomsterna tidigare i livet blir även kvinnors pensioner lägre relativt männens.⁶ Det är avgörande att kvinnor och män delar mer lika på heltidsföräldraledigheten för att vi ska kunna närma oss ekonomisk jämställdhet.

TCO:s förslag

TCO är för en tredelning av föräldraförsäkringen, men det finns även andra sätt att öka jämställdheten än att öka antalet öronmärkta månader. Vi har sådana förslag och de kan genomföras tillsammans eller var för sig. TCO anser att föräldraförsäkringen behöver förändras så att föräldrar uppmuntras att dela mer lika på föräldraledigheten när barnen är små samtidigt som de behåller en valfrihet att lägga upp föräldraledigheten utifrån sin familjs förutsättningar och preferenser.

1. Inför en tredelning av föräldraförsäkringen.
2. Inför en *jämställdhetspeng* i föräldraförsäkringen – en klumpsumma för föräldrar som delar lika (40/60) på föräldrapenningdagarna fram till barnets tvåårsdag. Det ger föräldrar positiva ekonomiska incitament att dela lika på heltidsföräldraledigheten när barnet är litet.
3. Byt ut de 90 lägstanivådagarna i föräldraförsäkringen mot 90 *föräldratidsdagar* med ersättning på sjukpenningnivå som får tas tio dagar om året under barnets uppväxt, fem per förälder om barnet har två vårdnadshavare. Övriga 390 föräldrapenningdagar får tas ut före barnets treårsdag. Förslaget uppmuntrar föräldrar att dela mer lika på heltidsföräldraledigheten innan förskolan och förenklar för alla vårdnadshavare att få ihop livspusslet under barnets uppväxt.
4. Ge Försäkringskassan i uppdrag att utveckla sin handläggning och information till föräldrar kring föräldraförsäkringen så att föräldrar kan göra välinformerade val och väga in både kortsiktiga och långsiktiga

4 Se till exempel ”Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet”, Rapport 2015:5, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, ”Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?” av Nikolay Angelov, Per Johansson och Erica Lindahl, IFAU Rapport 2013:2, ”Effekter av föräldrapenning på arbetsutbud” av Arizo Karimi, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie, IFAU Rapport 2012:22, ”Sen familjebildning, täta födelseintervall och kvinnors inkomster”, Arizo Karimi, IFAU Rapport 2014:16 och ”Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?” Magnus Bygren och Michael Gähler, IFAU Rapport 2007:25

5 ”Ojämställd arbetsbörda. Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete” Socialförsäkringsrapport 2013:9, Försäkringskassan och ”Familjepolitik för alla? En ESO rapport om föräldrapenning och jämställdhet”, Rapport 2015:5, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi

6 En bra genomgång av hur kvinnors och mäns långt ifrån jämställda inkomster påverkar deras pensioner finns i ”Jämställda pensioner?”, Ds 2016:19



effekter. Vetenskaplig kunskap i beteendekonomi bör användas så att olika former av nudging hjälper föräldrar att välja att dela lika. Nudging kan till exempel vara att utforma försäkringskassans system så att det är praktiskt sett enklare att välja ett jämställt föräldrapenningsuttag och att utnyttja det faktum att människor är mer benägna att välja det alternativ som uppfattas som huvudalternativet eller det förvalda ickevalsalternativet. Även lättillgänglig information i valsituationen kan bidra till ett mer jämställt uttag. I det här fallet skulle kortfattad och tydlig information om de negativa konsekvenserna för kvinnors livsinkomster som följer av lång föräldraledighet kunna påverka mot ett jämställt uttag.

5. Det behöver utredas närmare om och hur föräldraförsäkringen kan förändras så att den fungerar bättre för egenföretagare och kombinatorer. När det finns fler egenföretagare bland män än bland kvinnor och föräldraförsäkringen är sämre anpassad för egenföretagare än anställda, blir det svårare att nå en jämställd fördelning av föräldraledigheten.
6. Resurser behöver satsas inom vård och omsorg på jämställt föräldraskap. Bland annat behöver personal inom mödravården, BVC och öppna förskolan som möter blivande och nyblivna föräldrar ha bra kunskap om jämställt föräldraskap. Det behöver skapas utrymme för pappor att diskutera sitt föräldraskap inom ramen för föräldrautbildningar, föräldragrupper och öppna förskolans verksamheter.

Notera att det är viktigt att arbetsgivare aktivt arbetar för att både kvinnor och män ska vara föräldralediga. Arbetsgivare bör erkänna den erfarenheten som en kompetens som är värdefull även i arbetslivet. Chefer kan föregå med gott exempel.

I rapporten *Föräldraledighet och livspussel - TCO:s förslag för ökad jämställdhet i föräldraförsäkringen* (2018) hittar du utförligare information om TCO:s förslag kring föräldraförsäkringen.

Kvinnor och män behöver ges samma goda möjligheter att arbeta heltid samtidigt som de får ihop livspusslet

Många kämpar för att kombinationen arbete och fritid ska fungera bättre, en utmaning som TCO sedan flera år tillbaka har beskrivit som ett pussel där alla bitar måste få plats. Det gäller framför allt, men inte enbart, barnfamiljer. Om man generaliserar framstår det som om kvinnor som grupp i högre grad anpassar arbetslivet efter familjelivet än tvärt om, medan män som grupp i högre utsträckning anpassar familjelivet efter arbetslivet än det omvända.

Kvinnor arbetar mer deltid än män, delvis på grund av vård av barn

Arbetstidsgapet mellan kvinnor och män utgörs till en del av att fler kvinnor än män bland de sysselsatta arbetar deltid. År 2017 arbetade 27,7 procent av alla sysselsatta kvinnor deltid jämfört med 10,9 procent av alla sysselsatta män enligt den officiella statistiken.⁷ Dominerande orsak till deltidsarbete bland både kvinnor och män är att heltidsarbete saknas. Vård av barn och vård av vuxna släktingar/anhöriga eller både och är skäl för deltidsarbete för många kvinnor, men jämförelsevis inte för många män.



Det finns relativt stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän. År 2016 arbetade en fjärdedel av kvinnor i tjänstemannayrken deltid och bland dem var vård av barn den vanligaste orsaken till deltidsarbetet.⁸ Hälften av arbetarkvinnorna arbetade deltid samma år men bland dem var den vanligaste orsaken att heltidsarbete saknades.

SCB:s statistik visar också att kvinnor som har fler barn arbetar deltid i högre grad än kvinnor som har färre barn samt att det förhållandet inte gäller bland män. År 2017 arbetade mellan 5 och 16 procent deltid bland

⁷ Statistiska Centralbyråns Arbetskraftsundersökningar (AKU)

⁸ "Sveriges jämställdhetsbarometer 2017. Tid, makt och pengar", LO (2017)

män som har barn och där yngsta barnet är upp till tio år. Bland kvinnor med barn i nämnda ålder arbetade mellan 20 och 44 procent deltid, beroende på antal barn och yngsta barnets ålder.

Förskola och skolbarnomsorg möjliggör förvärvsarbete

Den offentligt finansierade förskolan och skolbarnomsorgen ger barnen pedagogisk verksamhet samtidigt som den gör det möjligt för föräldrarna att förvärvsarbeta. Den höga sysselsättningsgraden i Sverige hade inte varit möjligt utan barnomsorgen. Om det finns brister i förskola och skolbarnomsorg påverkar det föräldrarnas möjlighet att arbeta heltid. Givet att det är kvinnor som i störst utsträckning tar huvudansvar för barn och obetalt hemarbete är det främst kvinnornas möjlighet att arbeta heltid som påverkas.

Saknas tillgång till förskola på obekvämt arbetstid kan föräldrar behöva arbeta deltid eller avstå mer lönsamma tjänster för att få ihop livspusslet. Det är ett vanligare problem inom arbetaryrken där obekväma arbetstider är mer vanligt förekommande, men gäller även tjänstemannayrken som till exempel sjuksköterska och polis. För vissa grupper bland tjänstemännen är det avgörande att omsorgen om barnen på obekvämt arbetstid kan lösas, då det inte finns möjligheter att arbeta deltid eller byta till icke obekväma arbetstider. Det kan gälla dem som arbetar med teater, scenkonst och musik. Särskilt utsatta blir naturligtvis ensamstående om barnomsorg saknas.

Finns det brister i förskolans eller skolbarnomsorgens verksamhet eller en tvekan om att barnen inte har det bra på dagarna kommer föräldrar inte att vilja att barnen ska vara på förskolan långa dagar eller försöka byta förskola/skola. Normer om att små barn inte bör ha för långa dagar på förskolan kan sätta press på föräldrar att gå ner i arbetstid och arbeta mindre omfattning än heltid. Många vittnar om att det finns förväntningar på mammor att minska sin arbetstid och att samma förväntningar inte finns på pappor.⁹ Kvinnor i tjänstemannayrken upplever en press på att hämta sina barn tidigt från förskola och skolbarnomsorg i högre grad än både arbetarkvinnor och män, enligt en intervjuundersökning av LO.¹⁰ Det kan hänga samman med att tjänstemannakvinnor oftare än arbetarkvinnor kan styra över sin arbetstid och ta med arbetet hem.

Kvinnor utför mer av det obetalda hemarbetet och tar oftare ansvar för omsorg om barn och anhöriga

Kvinnor utför fortfarande mer obetalt arbete än män även om skillnaderna har minskat över tiden enligt SCB:s tidsanvändningsstudie.¹¹ Män ägnar mer tid åt betalt arbete än kvinnor. Det är småbarnsföräldrar som lägger mest tid på obetalt arbete och allra mest obetalt arbete utförs av ensamstående kvinnor med småbarn, cirka 43 timmar per vecka. Uppgifter saknas om ensamstående män med småbarn.

Sammanboende kvinnor med småbarn lägger ner 40 timmar per vecka och sammanboende män med småbarn cirka 32 timmar per vecka på obetalt arbete. Det obetalda arbetets omfattning minskar när barnen är större. Föräldrar med barn i åldern 7-17 år lägger ner omkring 22-28 timmar per vecka på obetalt arbete. Minst tid på obetalt arbete utförs av ensamstående män i åldern 20-44 år, cirka 11 timmar per vecka.

”Kvinnor utför fortfarande mer obetalt arbete än män även om skillnaderna har minskat över tiden.”

9 ”Dålig mamma eller superkvinna?” av Therese Albrechtson (2017)

10 ”Sveriges jämställdhetsbarometer 2017. Tid, makt och pengar”, LO (2017)

11 ”På tal om kvinnor och män Lathund för jämställdhet 2016”, SCB (2016)

Kvinnor använder trygghetssystemen för att kunna ta hand om barn och anhöriga i större grad än vad män gör. Kvinnor står för en större andel av utbetalad tillfällig föräldrapenning för vård av barn även om skillnaden inte är lika stor som den gällande föräldrapenning. År 2017 tog kvinnor ut 62 procent av dagarna med tillfällig föräldrapenning och 38 procent togs ut av män. Även till exempel närståendepenning tas främst ut av kvinnor. Av mottagarna av närståendepenning under år 2017 var 72 procent kvinnor och 28 procent män.

För att hinna med arbetet även när barnen är sjuka har det blivit vanligare att ”vobba”. Med det menas att jobba hemifrån med bibehållen lön från arbetsgivaren samtidigt som man tar hand om sitt sjuka barn, i stället för att begära tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan. Enligt Unionens medlemsundersökning svarar sju av tio att de ”vobbar” ibland, vilket är en ökning med tio procentenheter jämfört med tre år tidigare.¹² Anledningen till att ”vobba” är att hinna med arbetsuppgifterna och att det saknas någon att lämna över arbetet till. En högre andel kvinnor än män svarar att det är så.

Män arbetar mer övertid

Samtidigt som kvinnor utför mest obetalt hemarbete och arbetar mer deltid utförs mest övertidsarbete av män. Ungefär 20 procent av alla män och 15 procent av alla kvinnor arbetade övertid under 2015.¹³ Detta hänger samman med att övertiden var högre i privat sektor jämfört med offentlig sektor. Könsskillnaderna behöver inte ses som ett problem på kort sikt, men om det skeva övertidsuttaget är permanent kan det innebära en svårighet att uppnå en jämställd fördelning av obetalt och betalt arbete mellan kvinnor och män.

Andelen småbarnsföräldrar som arbetade övertid var något lägre än arbetstagare utan småbarn. De småbarnsföräldrar som trots allt arbetade övertid, gjorde dock det i lika stor omfattning som gruppen utan småbarn. Övertidsarbetet torde påverka familjens möjlighet att få ihop livspusslet och ställer gissningsvis högre krav på den i familjen som inte arbetar övertid att lägga mer tid på familjeansvaret och obetalt arbete.

Tjänstemännen arbetar mer övertid än LO-grupperna och tjänstemännen har även en högre andel obetald övertid. Tjänstemannagruppernas högre andel övertidsarbete samt högre andel obetalt övertidsarbete torde vara en negativ konsekvens av ökad självständighet i arbetsorganisationen. LO-gruppernas övertid fungerar mer som det ursprungligen var tänkt, nämligen vid tillfälliga toppar i produktionen.

Ökad risk för sjukskrivning för kvinnor när de blir föräldrar

Utöver arbetstidsgapet som skapas av att kvinnor oftare arbetar deltid än män kan stressen som många kvinnors dubbelarbete skapar ge ohälsa med sjukfrånvaro som följd. Försäkringskassan har i en rad rapporter undersökt kvinnors sjukfrånvaro och påverkan från att få barn. I en av dem visas att kvinnor har en högre risk än män att bli sjukskrivna i ett sjukfall längre än 14 dagar både före och efter andra barnets födelse.¹⁴ En betydande riskökning för sjukfrånvaro för kvinnor ses två år efter andra barnets födelse vilket sannolikt sammanfaller med att båda föräldrarna åter börjat

12 ”Föräldravänligt arbetsliv 2017”, Unionen (2017)

13 ”Vem jobbar övertid och hur mycket?”, TCO (2016)

14 ”Kvinnors sjukfrånvaro En studie av förstagångsföräldrar”, Socialförsäkringsrapport 2014:14, Försäkringskassan (2014)

förvärvsarbete och den dubbla arbetsbördan blir som mest omfattande. Även forskning visar att en avgörande orsak till könsskillnaderna i sjukskrivningar är kvinnornas större familjeansvar.¹⁵

TCO:s förslag

7. Föräldratidsdagarna enligt förslaget ovan i punkt 2 bör definieras som en egen kategori i föräldraförsäkringen beträffande rätten att ta ut dagar, så att de kan användas för att lösa livspusslet när det behövs och inte behöver anmälas flera månader i förväg. Den närmare tillämpningen, bland annat i fråga om ledighetens förläggning, kan med fördel bestämmas i kollektivavtal för att uppnå branschpassade lösningar.
8. Höj taket för tillfällig föräldrapenning vid vård av barn till samma nivå som för föräldrapenning (det vill säga 10 prisbasbelopp i stället för 7,5).
9. Säkerställ att alla barn har förskola och skolbarnomsorg av god kvalitet; vilket bland annat betyder att det behöver säkerställas att det finns tillräckliga resurser för att ha utbildad personal, inte för stora barngrupper och tillräckligt tät bemanning. De som måste arbeta kvällar och helger måste även få tillgång till omsorg om barn i hemmet. Inför platsgaranti vid skolstart och vid flytt.
10. Även bra tillgång till välfärdstjänster som hemtjänst och handikappomsorg behövs för att ingen ska behöva gå ner i arbetstid för att ta hand om anhöriga.
11. Tillåt arbetsgivare att erbjuda anställda RUT-tjänster som underlättar livspusslet med regler som för friskvårdsbidrag.
12. Förbättra möjligheten att använda RUT-avdrag för att underlätta livspusslet. Detta kan ske genom att separera taken för RUT-avdrag och ROT-avdrag, höja taket för maximalt RUT-avdrag¹⁶ och möjligtvis se om det går att utvidga den kategori hushållsnära tjänster som omfattas av RUT-avdrag.

Notera att arbetsgivare behöver se till att arbetsplatserna är föräldravänliga med avseende på exempelvis flexibilitet i arbetstider, möjlighet till distansarbete och förläggning av mötestider.

Möjlighet till träning/friskvård under arbetstid är ett annat bra sätt för arbetsgivare att underlätta för sina anställda att få ihop sitt livspussel med mindre stress.

¹⁵ Se till exempel "Kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro", av Per Johansson, Nikolay Angelov och Erica Lindahl, IFAU Rapport 2013:7

¹⁶ I och med den statsbudget som är antagen för 2019 (Finansutskottets betänkande 2018/19:FiU1) kommer taket för maximalt RUT-avdrag att höjas från 25 000 till 50 000 kronor per person och år sommaren 2019.



Kvinnor och män behöver ges lika goda förutsättningar att arbeta hela arbetslivet med hälsan i behåll

Kvinnor är sjukskrivna mer än män

Kvinnor är frånvarande från arbetet på grund av sjukskrivning i betydligt större utsträckning än män. Det skapar arbetstidsgap och inkomstskillnader mellan könen. Under 2017 var 64 procent kvinnor och 36 procent män av de 606 000 personer som fick sjukpenning.¹⁷ För både kvinnor och män som hade sjukpenning i december 2017 var psykiska sjukdomar och rörelseorganens sjukdomar de vanligaste diagnosgrupperna. Psykiska sjukdomar motsvarade 53 procent av alla fall för kvinnor och 41 procent av alla fall för män.

Kvinnor lämnar arbetslivet på grund av ohälsa i högre grad än män

Kvinnor lämnar oftare arbetslivet av hälsoskäl än vad män gör, vilket även det skapar arbetstidsgap och inkomstskillnader mellan kvinnor och män. Antal personer med aktivitets- och sjukersättning (tidigare kallat förtidspension) var i december 2017 ungefär 313 000, varav 58 procent var kvinnor och 42 procent var män.¹⁸ Det är omkring 5 procent av befolkningen i åldrarna 19 till 64 år som av hälsoskäl helt eller delvis har lämnat arbetsmarknaden med aktivitets- och sjukersättning och andelen stiger med ökande ålder. Motsvarande andel i åldersgruppen 60–64 år är 19 procent för kvinnor och 13 procent för män. I yngre åldrar är det något

17 "Socialförsäkringen i siffror 2018", Försäkringskassan (2018)

18 "Socialförsäkringen i siffror 2018", Försäkringskassan (2018)

vanligare att män har ersättning än kvinnor, men från åldersgruppen 35–39 år är det vanligare att kvinnor har ersättning än män.

Sämre arbetsmiljö i kvinnodominerade branscher och yrken

En bra arbetsmiljö är viktig för att fler ska få möjlighet att arbeta längre utan risk för ohälsa; det gäller både kvinnor och män. Men villkoren mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken och verksamheter är långt ifrån jämställda.

De vanligaste orsakerna till anmälda arbetssjukdomar år 2017 var organisatoriska och sociala faktorer (36 procent) och ergonomiska belastningsskador (36 procent). Andelen arbetssjukdomar orsakade av organisatoriska och sociala faktorer var högre för kvinnor (45 procent) än för män (22 procent). För kvinnor har det varit den vanligaste orsaken sedan 2014.¹⁹

I statistiken över arbetsorsakade besvär framkommer att kvinnodominerade yrken inom vård och utbildning, som till exempel sjuksköterskor och grundskolelärare, är bland de grupper som är mest drabbade. För hög arbetsbelastning var den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär.²⁰ Studier har visat att kvinnodominerade delar av offentligt finansierad verksamhet har mindre gehör hos arbetsgivaren, än verksamheter som inte är kvinnodominerade, när till exempel arbetsbelastningen ökar och det krävs mer resurser.²¹ Antalet anställda per chef har visat sig vara av stor vikt för ohälsotalen på arbetsplatsen. Genomgående är det ett högt antal anställda per chef i ohälsodrabbade sektorer, vilka visar sig vara kvinnodominerade.

” För män som arbetar inom ett kvinnodominerat yrke är risken dubbelt så stor att bli sjukskriven till följd av stress jämfört med män som arbetar inom ett mansdominerat yrke.

Rapporter från Arbetsmiljöverket visar att skillnaderna i arbetsmiljö och ohälsa inte har biologiska orsaker. När kvinnor och män har samma arbetsuppgifter drabbas de som regel av samma besvär. För män som arbetar inom ett kvinnodominerat yrke är risken dubbelt så stor att bli sjukskriven till följd av stress jämfört med män som arbetar inom ett mansdominerat yrke.²² Och kvinnor som arbetar i ett kvinnodominerat yrke har 44 procent högre risk att bli sjukskrivna till följd av stress än kvinnor som arbetar inom ett mansdominerat yrke.

Vissa väljer att arbeta deltid som lösning på att de upplever att arbetet är psykiskt och/eller fysiskt krävande. Bland kvinnor var det ungefär var tionde som angav det som skäl för sitt deltidsarbete under 2017, vilket motsvarar 63 000 kvinnor.²³ Bland männen var det omkring 10 000 som angav det som skäl för sitt deltidsarbete.

19 Arbetsskador 2017, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:1, Arbetsmiljöverket (2018)

20 Arbetsorsakade besvär 2018, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3, Arbetsmiljöverket (2018)

21 ”En vitbok om kvinnors arbetsmiljö”, Rapport 2017:6, Arbetsmiljöverket (2017)

22 ”Sjukt stressigt – Arbetsmiljön i välfärden måste förbättras”, Vision (2016)

23 Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

TCO:s förslag

13. Säkerställ att finansiering och ambitionsnivå är i samklang så att arbetsbelastning blir rimlig och arbetsvillkor även i övrigt blir goda inom offentligt finansierade välfärdstjänster som till största delen utgörs av kvinnodominerade yrken inom vilka arbetsmiljön generellt är sämre. Hälsosam arbetsbelastning med balans mellan krav och resurser lägger grunden för både hög kvalitet i välfärdstjänsterna och bra arbetsmiljö för de anställda. Utvecklat ledarskap, färre antal medarbetare per chef och minskad detaljstyrning av professionerna är andra utmaningar för välfärdssektorn som främjar friskare arbetsplatser och bättre resultat, vilket i sådant fall kommer kvinnodominerade yrken till del.
14. Utred möjligheten och potentialen i att införa hälsobokslut inom offentlig sektor med fokus på arbetsbelastning i syfte att synliggöra och göra det möjligt att jämföra arbetsbelastningen inom olika verksamheter och organisationer och delar av dem. Beslutsfattare, politiker och chefer på olika nivåer behöver underlag för att styra mot hälsosam arbetsbelastning. För medborgare och arbets sökande är information kring arbetsbelastning viktig input för att kunna bedöma kvalitet respektive arbetsvillkor samt göra välinformerade val.
15. Arbetsmiljöverket behöver särskilt följa utvecklingen av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna och särskilt fokus bör ägnas åt kvinnodominerade verksamheter som välfärdstjänster där studier har visat att bristerna i arbetsmiljön är särskilt stora.
16. Sjukförsäkringen behöver utvecklas så att sjukskrivnas vägar tillbaka till arbete breddas. För det första borde ett nytt steg i rehabiliteringskedjan införas så att sjukskrivnas arbetsförmåga prövas mot arbeten där dennes kompetens kan tas till vara innan arbetsförmågan prövas mot hela arbetsmarknaden. För det andra behöver flexibiliteten vid deltidssjukskrivning öka. Och för det tredje behöver möjligheterna att studera med rehabiliteringsersättning förbättras.²⁴
17. Arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering behöver förtydligas, liksom kravet på arbetsgivare att erbjuda sina anställda kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Notera att arbetsgivare har ansvar för att tillsammans med skydds-/arbetsmiljöombud bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som säkerställer bland annat en hälsosam arbetsbelastning med balans mellan krav och resurser i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ha ett genusperspektiv.

De fackliga skydds-/arbetsmiljöombuden har en viktig roll i det här arbetet.

²⁴ Läs mer om TCO:s sjukförsäkringspolitiska program i "Morgondagens sjukförsäkring – standardtrygghet och omställning" TCO (2018)

Utrikes födda kvinnor och män behöver ges lika goda förutsättningar att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden

Sysselsättningsgap mellan utrikes födda kvinnor och män

Det finns ett sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda. Det finns också stor skillnad i sysselsättning mellan utrikes födda kvinnor och män. Enligt den officiella statistiken var sysselsättningsgraden bland inrikes födda kvinnor i åldern 16-64 år 80,8 procent, och för utrikes födda kvinnor 63,0 procent år 2017.²⁵ Motsvarande siffror för män var 81,9 procent för inrikes födda och 70,9 procent för utrikes födda. Sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män är alltså väsentligt större bland utrikes födda än bland dem som är födda i Sverige.

Dessa siffror redogör inte specifikt för hur sysselsättningen ser ut för dem som fått uppehållstillstånd i Sverige som flyktingar och deras anhöriga. En rapport från Riksrevisionen²⁶ visar att det tar mellan 7 och 10 år innan 50 procent av de kommunplacerade flyktingarna är registrerade som förvärvsarbetande. För männen tar det mellan 3 och 7 år och för kvinnor tar det mellan 9 och 11 år.

En annan informationskälla är SCB:s registerbaserade aktivitetsstatistik (RAKS-data) som visar personers anknytning till arbetsmarknaden. Det är vanligare att nyanlända flyktingar och deras anhöriga som är kvinnor har vård av barn eller nära anhörig som huvudsaklig inkomstkälla tre år efter invandringen än att nyanlända män har det. Män har i större utsträckning arbete som huvudsaklig källa till inkomst. Däremot utgör studier huvudsaklig inkomstkälla för kvinnor i högre utsträckning än för män.

Skillnader i aktiviteter mellan nyanlända kvinnor och män inom etableringsuppdraget och skillnader i sysselsättningseffekter

Arbetsförmedlingen konstaterade i sin återslagrapportering kring etableringsuppdraget år 2015 att kvinnor och män deltar i olika typer av åtgärder i olika utsträckning. Skillnaderna i sysselsättning mellan nyanlända kvinnor och män har sannolikt flera orsaker. En delförklaring ligger i vilka typer av åtgärder de erbjuds inom ramen för etableringsuppdraget.²⁷

Utöver åtgärder finns det även könsskillnader vad gäller sysselsättning efter att etableringsuppdraget avslutats. Andelen som arbetar eller studerar 90 dagar efter avslutat deltagande i etableringsuppdraget var 31 procent år 2015. Men könsskillnaderna var stora; 21 procent av kvinnorna arbetade eller studerade 90 dagar efter avslutat etableringsuppdrag år 2015, jämfört med 39 procent av männen. Dubbelt så stor andel män hade arbete utan stöd, och drygt tre gånger så hög andel hade nystartsjobb jämfört med kvinnor.

”Sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män är väsentligt större bland utrikes födda än bland dem som är födda i Sverige.”

25 Arbetskraftsundersökningarna, SCB

26 ”Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?” Riksrevisionen (2015)

27 ”Etablering av vissa nyanlända – statistik kring etableringsuppdraget”, Arbetsförmedlingen (2015)

Sveriges Kvinnolobby granskade statsbudgeten ur ett jämställdhetsperspektiv 2017²⁸. De kom fram till att budgetanslagen till etablering riktas övervägande till mansdominerade områden trots att regeringen i budgeten och andra skrivelser betonar att nyanlända kvinnors etablering måste förbättras.

I oktober 2018 återrapporterade Arbetsförmedlingen kring utvecklingen av sina insatser för bland annat ökad jämställdhet i etableringsuppdraget.²⁹ De konstaterade att mycket hade förbättrats succesivt, men att några av de identifierade utmaningarna återstod, bland annat att särskilt tillvarata nyanlända kvinnors kompetenser. Arbetsförmedlingens ökade fokus på kvinnor har till exempel lett till att kvinnor i större utsträckning har fått ta del av extratjänster jämfört med andra anställningsstöd. Resultaten har förbättrats för kvinnor, men skillnaderna mellan könen kvarstår på ett nationellt plan då resultaten för männen också har förbättrats.

Mäns högsta nivå uppnåddes i juli 2018, då 59,3 procent arbetade eller studerade 90 dagar efter avslutat etableringsuppdrag, medan motsvarande andel bland kvinnor uppgick till 30,5 procent i juli 2018.

Föräldraförsäkringen har fördröjt etableringen på arbetsmarknaden för invandrade kvinnor

Möjligheten till ett långvarigt uttag av föräldrapenning när barnet är äldre har bidragit till att försena nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden och deltagande i arbetsförberedande insatser. En begränsning av antal föräldrapenningdagar som kan tas ut av föräldrar som kommer till Sverige med barn har införts för att motverka dessa negativa effekter, då regelverkets utfall i praktiken inte stämde överens med syftet med föräldraförsäkringen som är att ge båda föräldrarna likvärdiga möjligheter att få ersättning vid förlorad arbetsinkomst när de vårdar barn och därigenom underlätta kombinationen av arbetsliv och familjeliv.

TCO:s förslag

18. Arbetsförmedlingen behöver utveckla verksamheten så att könsstereotypa bedömningar inte förekommer i arbetsmarknadspolitiken. Inte sällan har insatserna för utrikes födda kvinnor utformats för att kvinnorna ska kunna ta hand om barn och hem. Alla nyanlända ska ges relevanta insatser för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden och i samhället.
19. Det behöver skapas fler snabbspår och vägar in i kvinnodominerade yrken.
20. Fler kvinnor behöver få plats inom snabbspåren. Arbetsförmedlingens mål ska vara att deltagarna i snabbspåren avspeglar könsfördelningen i den aktuella målgruppen eller med andra ord att andelen kvinnor bland deltagarna i snabbspåren ska motsvara andelen kvinnor bland de nyanlända som har en bakgrund i respektive yrke.

28 "Snabbspår och stickspår", Sveriges Kvinnolobby (2017)

29 "Förbättra genomförandet av etableringsuppdraget. Slutredovisning 31 oktober 2018", Arbetsförmedlingen (2018)

Könssegregeringen på arbetsmarknaden behöver minska

Vi har en könsuppdelad arbetsmarknad

De flesta länder har en mer eller mindre könsuppdelad arbetsmarknad. Även fast vi kommit längre än i många andra länder vad gäller möjligheter och incitament för både kvinnor och män att delta på arbetsmarknaden sägs det att vi har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i världen.³⁰ Förenklat uttryckt arbetar kvinnor i större utsträckning inom den skattefinansierade offentliga sektorn medan männen i större utsträckning arbetar inom privat sektor.

Bland de 30 största yrkena år 2014 fanns endast fyra yrken med jämn könsfördelning, det vill säga 40-60 procent av kvinnor respektive män. 26 av de 30 största yrkena hade alltså ojämn könsfördelning. De 30 yrkena omfattade 53 procent av alla anställda kvinnor och 36 procent av alla anställda män i åldern 20-64 år.

Skev könsfördelning på de flesta gymnasieprogram

Endast två av de sju högskoleförberedande nationella gymnasieprogrammen har relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män bland de sökande. Det är programmen Ekonomi och Naturvetenskap. Till de övriga högskoleförberedande programmen är könsfördelningen mer ojämn än 60/40. Till de 13 yrkesförberedande programmen är det endast två program där de sökande är relativt jämnt fördelade mellan könen. Det är programmen Handel och administration samt Restaurang och livsmedel.

Fler kvinnor än män läser på högskolan, men könsfördelningen är ganska skev

Kvinnor är mer högutbildade än män på så vis att de som andel av befolkningen i högre grad än män avlagt minst treårig examen. I varje årskull sedan 1970-talet har kvinnor varit i majoritet bland högskolenybörjarna.³¹ Mellan och inom ämnes- och utbildningsområden är könsfördelningen relativt ojämn. Kvinnor är överrepresenterade med mer än 60 procent inom områdena juridik, samhällsvetenskap, humaniora, teologi, medicin, odontologi, vård och konstnärliga ämnen. Män är överrepresenterade inom teknik och naturvetenskap.

Därutöver är männen fortfarande fler högre upp i den akademiska världen. Andelen kvinnor minskar i varje steg av den akademiska hierarkin trots att de är överrepresenterade inom studentpopulationen. Fortfarande är könsfördelningen bland professorer ojämn. Endast en fjärdedel av landets professorer är kvinnor. Och högre befattningar inom akademien är tydligt mansdominerade.

30 "Arbetsmarknadspolitiska insatser för kvinnor och män. Hur effektiva är programinsatser utifrån ett könsperspektiv?", bilaga till arbetsmarknadsrapport 2016, Arbetsförmedlingen (2016)

31 Statistiken i detta avsnitt är hämtad från "Kvinnor och män i högskolan" Rapport 2016:16, UKÄ (2016).

TCO:s förslag

Arbetsmarknaden behöver bli mindre könsuppdelad för att nå jämställdhet på arbetsmarknaden även om detta inte bör ses som en metod att åtgärda problem med dåliga arbetsvillkor och dålig arbetsmiljö i vissa yrken och branscher.

21. Grunden för en förändring mot en mindre könsuppdelad arbetsmarknad behöver byggas upp tidigt genom insatser som motverkar könsstereotyper i förskola, skola och fritidshemsverksamhet. Det är till exempel viktigt att få fler män som arbetar i förskolan.
22. Studievägledning till gymnasiet behöver arbeta uttalat med att öppna upp diskussioner om studie- och yrkesval som bryter könsmönster. Det är viktigt att säkerställa att studievägledare har god kompetens så att deras roll hjälper till att bryta snarare än befästa könsstereotypa val, samtidigt som deras roll inte är att styra individernas val.
23. Detsamma gäller studie- och yrkesvägledning vid högskolorna, dit även många yrkesverksamma vill kunna vända sig.
24. Regeringen borde ge Arbetsförmedlingen ett tydligare uppdrag än det som det har idag att verka för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden.
25. Staten borde satsa resurser på forskning kring den segregerade arbetsmarknaden och vad som kan göras för att minska uppdelningen. Till exempel behövs mer kunskap kring metoder för ökad matchning i övergången från studier till arbete för individer som har gjort könsotraditionella studieval.
26. Yrkesverksamma behöver få bättre möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning genom hela arbetslivet, vilket bland annat bör ske genom att ge högskolan ett omställningsuppdrag. Ökade möjligheter till omställning under arbetslivet öppnar upp för byten som minskar könsuppdelningen på arbetsmarknaden.
27. Möjligheterna till studiefinansiering för yrkesverksamma som vill studera på hel- eller deltid behöver förbättras.

Notera att arbetsgivarnas attityder är viktiga för att kunna minska könssegregeringen. Branscher som är kvinno- eller mansdominerade har ett ansvar att aktivt arbeta för en jämnare könsbalans. Att göra det borde ligga i arbetsgivarnas egenintresse, då blandade grupper ger bättre resultat på lång sikt.³² Alla arbetsgivare ska arbeta med jämställd rekrytering enligt reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Även rådgivning och insatser från omställningsorganisationerna behöver öppna upp för omställning till yrken som bryter könsmönster.

³² Se till exempel "Ledningsgrupper med fler än en kvinna är effektivast – en jämförelse bland svenska börsbolag" av Matilda Sandström (2014) som visar att ledningsgrupper med två eller fler kvinnor är effektivare än ledningsgrupper med endast män eller endast män och en kvinna.

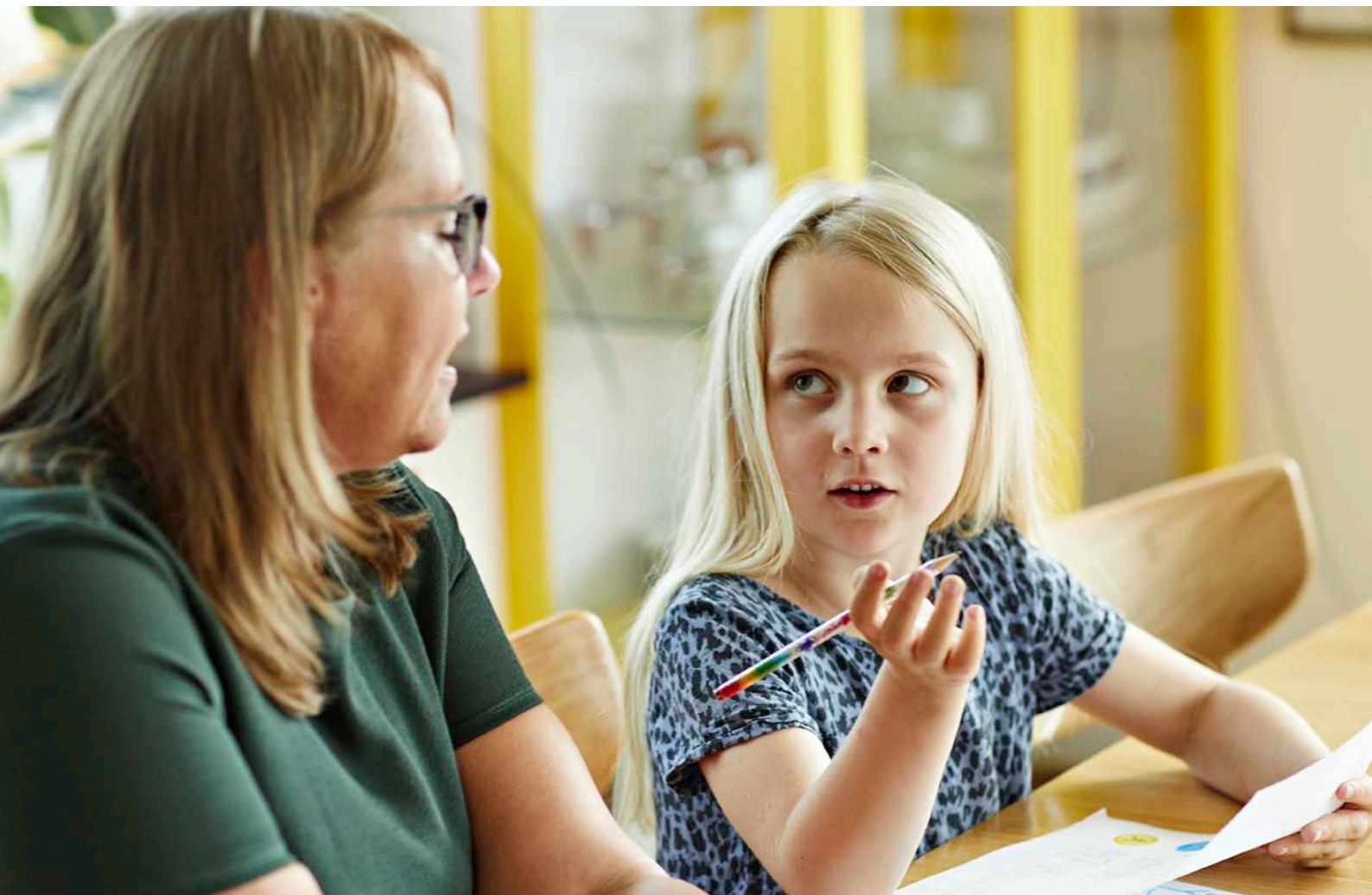
Trygghetssystemen är betydelsefulla för ekonomisk jämställdhet och behöver vara bra konstruerade och välfungerande

Kvinnor är mer beroende av transfereringssystemen än män

Sett som grupp har kvinnor en större andel av sina inkomster från transfereringar än män som en följd av att kvinnor nyttjar samhällets trygghetssystem i större omfattning än vad män gör. Det gör att kvinnor är mer beroende än män av att trygghetssystemen ger ett bra skydd och att ersättningen när man inte kan arbeta på grund av sjukdom, arbetsskada eller vård av barn och anhöriga är på en tillräckligt hög nivå.

I det här sammanhanget är det ett problem att många transfereringar räknas upp med prisutvecklingen. Det innebär att ersättningsnivåerna urholkas successivt i tider med reallöneutveckling, då lönerna stiger snabbare än priserna. Att transfereringar räknas upp med prisutvecklingen och inte med löneutvecklingen leder alltså till successivt ökade inkomstskillnader mellan kvinnor och män, det vill säga successivt minskad ekonomisk jämställdhet.

Ensamstående kvinnor med barn är gruppen med sämst inkomstutveckling i samhället, och som i ännu högre grad är beroende av samhällets trygghetssystem för sin försörjning. Det är inte en enkel uppgift att konstruera optimala stödsystem, då det är svårt att undvika marginaleffekter som kan påverka arbetsutbudet negativt.



Kvinnor har lägre pensionsinkomster än män

Den pension man får som pensionär speglar inkomsterna tidigare i livet. Både färre antal arbetade timmar och lägre lön avspeglas i inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män som har gått i pension. Att kvinnor har en högre andel av sina inkomster från trygghetssystemen leder också till könsskillnader i pension (jämfört med om kvinnorna skulle få arbetsinkomst i stället för försäkringsersättning), då försäkringsersättningen utgör en andel av arbetsinkomsten.³³ Bristande jämställdhet på arbetsmarknaden leder till att utfallet i pension inte heller blir jämställt.

Både det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionerna är uppbyggda för att vara könsneutrala, men givet att de bygger på individernas inkomstnivåer tidigare under arbetslivet uppstår stora skillnader mellan kvinnors och mäns pensionsinkomster. Stora grupper kvinnor kommer att få låg pension även i framtiden, trots ett långt arbetsliv, på grund av låga löner och perioder av deltidsarbete och frånvaro för att ta hand om barn och på grund av egen ohälsa. Många kvinnor och så kallade äldre-äldre har en pension motsvarande eller under gränsen för existensminimum.

” Stora grupper kvinnor kommer att få låg pension även i framtiden, trots ett långt arbetsliv, på grund av låga löner och perioder av deltidsarbete och frånvaro för att ta hand om barn och på grund av egen ohälsa.

Att öka kvinnors antal arbetade timmar, kvinnors löner och kvinnors sysselsättningsgrad skulle minska könsskillnaderna i pensionsinkomster. Men det är ingen quick-fix och även om det vore möjligt att göra skulle det dröja många år innan förändringarna skulle få genomslag på pensionsinkomsterna.

Normer om kvinnor och män verkar påverka handläggning

Normer verkar påverka handläggning och bedömning av kvinnors och mäns förmågor på arbetsmarknaden, både inom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och inom vården. Att Arbetsförmedlingen bedömer invandrade kvinnor och män på olika sätt har tagits upp ovan.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) visar i rapporten *Läkares sjukskrivning av kvinnor och män* (Rapport 2016:13) att läkare sjukskriver män längre än kvinnor i läkarintyg. I det första läkarintyget sjukskrivs män i genomsnitt 2,8 dagar längre än kvinnor. Denna skillnad kvarstår i det andra intyget, där män sjukskrivs i snitt ytterligare 1,8 dagar längre än kvinnor. Dessa skillnader kvarstod även efter kontroll för en rad faktorer, inklusive detaljerade diagnoskapitel. ISF:s studie visar också att hälso- och sjukvården bedömer att kvinnor har en i genomsnitt något större funktionsnedsättning och aktivitetsbegränsning än män.

ISF har också i rapporten *Försäkringskassans handläggning av sjukpenning - Ur ett jämställdhetsperspektiv* (rapport 2013:16) funnit att det finns skillnader mellan kvinnor och män i Försäkringskassans handläggning av sjukpenning. Försäkringskassan genomför utredningar och insatser i något högre grad för kvinnor än för män. Det här behöver inte betyda att Försäkringskassans handläggning sker på ett sätt som medför

³³ Exempelvis är sjukpenning 80 procent av lönen, eller mer exakt 77,6 procent av sjukpenninggrundande inkomst.

omotiverade skillnader mellan kvinnor och män, men det kan vara värt att uppmärksamma skillnaderna för att säkerställa en jämställd handläggning.

Det finns regelverk som missgynnar kvinnor

Vi vet att kvinnor är mer utsatta för psykisk ohälsa än män och att sambandet mellan arbete och psykisk ohälsa är särskilt starkt inom kvinnodominerande yrken. Vi vet också att det idag är svårt att få psykisk ohälsa godkänd som arbetsskada. För att godkännas måste sjukdomen uppfylla försäkringens varaktighetskriterium och sätta ned förmågan att arbeta minst ett år fram i tiden. Men psykisk ohälsa är inte som många andra sjukdomar. Det är ofta svårt att förutse hur länge en person kommer behöva behandling. Många tvingas också avbryta sin behandling eller rehabilitering efter 180 dagars sjukskrivning då Försäkringskassan bedömer att de kan ta ett arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.

TCO:s förslag

28. Det allmänna pensionssystemet är könsneutralt i sin konstruktion. Givet de stora inkomstskillnader som finns mellan kvinnor och män finns det ändå anledning att se över systemets konstruktion och funktionssätt för att utreda om könsskillnaderna i pensionsinkomst kan minskas. Till exempel borde det analyseras om det finns tillräcklig information kring efterlevandeskydd och möjligheten att överlåta pensionsrätter mellan makar och partners och om nudging kan användas för att minska pensionsinkomstskillnaderna, men även andra delar.
29. Kvinnor är generellt sett mer beroende av transfereringar än män genom att transfereringar utgör en större andel av kvinnors inkomster än av mäns inkomster. Indexering av ersättningsnivåer inom trygghetssystemen är av den anledningen gynnsam för den ekonomiska jämställdheten. Sjukersättningen (som tidigare kallades förtidspension) borde räknas upp med inkomstutvecklingen i stället för prisutvecklingen. Dagens beräkningssätt urholkar värdet av sjukersättningen då vi har haft reallöneutveckling under lång tid. Fler kvinnor påverkas negativt av detta då fler kvinnor än män står utanför arbetsmarknaden på grund av långvarig ohälsa.
30. Arbetsskadeförsäkringen behöver reformeras så att den blir jämställd. Dagens regelverk gör det svårt att få arbetsrelaterad psykisk ohälsa klassad som arbetsskada samtidigt som kvinnor är mer utsatta för psykisk ohälsa än män och sambandet mellan arbete och psykisk ohälsa är särskilt stort inom kvinnodominerade yrken.
31. Personer som inte kan arbeta på grund av nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom får sin rätt till ersättning bedömd av Försäkringskassans handläggare baserat på läkarintyg. Det är viktigt att kvinnor och män bedöms likvärdigt så att de får samma möjligheter att vara sjukskrivna och samma möjligheter till stöd och rehabilitering för att återgå i arbete.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män behöver minska

Löneskillnader finns, men utvecklingen går åt rätt håll

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige uppgick till 11,3 procent år 2017 enligt den officiella lönestatistiken från Medlingsinstitutet. Om man tar hänsyn till skillnader i utbildning och ålder ökar skillnaden ännu mer, men när man även kontrollerar för yrke, sektor och arbetstid återstår en oförklarad löneskillnad på 4,3 procent. Skillnaden är större i privat sektor än i offentlig och större bland tjänstemän än bland arbetare. Mellan år 2005 och 2017 minskade löneskillnaderna med 5,0 procentenheter totalt, och den oförklarade löneskillnaden med 2,5 procentenheter. Större delen av löneskillnaden beror på att män och kvinnor arbetar i olika yrken. Utvecklingen går således åt rätt håll men det återstår fortfarande löneskillnader som kräver ett fortlöpande aktivt arbete.

”När man kontrollerar för yrke, sektor och arbetstid återstår en oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män på 4,3 procent”

Arbetsmarknadens parter förhandlar om löner och villkor

Löner och arbetsvillkor bestäms av parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal. En grundläggande förutsättning för partsmodellen är att staten inte lägger sig i lönebildningen. Lönediskriminering mellan kvinnor och män är förbjudet enligt diskrimineringslagen som är tvingande och inte kan avtalas bort. Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om att arbetsgivare är skyldiga att bedriva förebyggande och främjande arbete för att undvika risk för diskriminering. Arbetsgivare är också skyldiga att genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön, men alla arbetsgivare gör inte det. Till exempel visar Unionens undersökning att 44 procent av företagen genomför lönekartläggningar varje år, medan övriga gör det mer sällan.³⁴ Trots att det är förbjudet enligt lag förekommer lönediskriminering, men den är svår att få grepp om och mäta.³⁵

TCO:s förslag

32. Diskrimineringslagstiftningen behöver bli semi-dispositiv i den del som gäller aktiva åtgärder. Det betyder att arbetsgivare och fack i avtal kan komma överens om regler kring innehållet i de aktiva åtgärderna som är bättre anpassade till den aktuella branschen.
33. Diskrimineringsombudsmannen (DO) behöver utöka sin tillsyn av arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder. DO behöver även utöka sitt strategiska arbete med information och kunskapsspridning om aktiva åtgärder.
34. Staten borde satsa resurser på forskning kring könsdiskriminering i arbetslivet.

Notera att ingen ska drabbas negativt av att ta ett aktivt föräldraansvar med avseende på löneutveckling, kompetensutveckling och karriärmöjligheter. Det följer av föräldradighetslagen. Fackförbunden bedriver ett viktigt arbete med lönekartläggningar och lönediskrimineringsärenden för att pröva hur långt det är möjligt att komma med hjälp av diskrimineringslagstiftningen.

³⁴ Lönekartläggning lönar sig 2018, Unionen (2018)

³⁵ Se till exempel ”Olika kön, olika lön – En ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden”, 2017:5, ESO (2017)

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 14 fackförbund med nästan 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

Tco

Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se



Polisförbundet



Lärarförbundet



unionen



FTF – facket för försäkring och finans