

Faktaunderlag till Kommunals kongress i Stockholm 7–11 juni 2010

KÖN, LÖN OCH ARBETSTID.



100 ÅR AV TRYGGHET, OMSORG OCH SERVICE. 24:7



Kommunal_{o100}

Förbundsordföranden har ordet

2010 fyller Kommunal 100 år som förbund. Vi har inte alltid varit ett kvinnodominerat fackförbund, men antalet kvinnor har ökat i takt med att den offentliga sektorn har växt och idag utgör kvinnorna 85 procent av Kommunals medlemmar. Det är därför särskilt viktigt att just Kommunal talar om jämställdhetsfrågor.

Det finns ett orättvist, men ack så tydligt, samband mellan andelen kvinnor i en bransch och nivån på löner och arbetsvillkor. Med den kunskapen i åtanke skrivs denna rapport.

Mycket har förändrats sedan Kommunal sist skrev en rapport om kvinnors villkor. De anställda i den offentliga sektorn påverkades oerhört starkt av 90-talskrisen och som följd har nya jämställdhetsproblem uppstått, exempelvis de höga sjukskrivningstalen bland kvinnor som arbetar i välfärden.

Bakom många orättvisor på arbetsmarknaden döljer sig klassmässiga, men också könsmässiga skillnader. Kvinnors arbete värderas lägre än mäns arbete och deltidsarbete är ett stort problem för arbetarklassens kvinnor, med andra ord återstår många viktiga frågor att lösa.

Denna rapport har tagits fram inför 2010 års kongress och ska ses som en kunskapsbärande rapport för framtiden, ett faktaunderlag som ger oss de argument vi behöver i debatten.

Ambitionen är att förtroendevalda, medlemmar och övriga intresserade ska ha glädje och nytta av rapporten långt efter att kongressen har tagit slut.



Ylva Thörn,
Förbundsordförande

Innehåll

Inledning	7
Kommunals kvinnor på livets trappa	7
<i>Syfte</i>	8
<i>Avgränsningar</i>	10
<i>Disposition</i>	10
Kön	13
Kön formar handlingsutrymmet	13
<i>Vad är jämställdhet?</i>	15
<i>Omfördelning av makt eller makten att hantera underordning</i>	16
<i>Jämställdhet och valfrihet</i>	18
<i>Facklig feminism</i>	19
<i>Arbetslivet i centrum</i>	21
Den könsuppdelade arbetsmarknaden	22
<i>Orsaker till könsuppdelningen på arbetsmarknaden</i>	23
<i>Ökad eller minskad könsuppdelning?</i>	24
<i>Varför är könsuppdelningen ett problem?</i>	25
<i>Måste könsuppdelningen brytas?</i>	26
Föräldraskap och arbetsliv	27
Medlemmarnas syn på föräldraledighet	29
<i>Vad anser medlemmarna påverkar uppdelningen av föräldraledighet?</i> ...	31
<i>Vad skulle få pappor att stanna hemma längre?</i>	32
Ekonomins betydelse för fördelning av föräldraledighet	33
Lön	35
Lön efter kön	35
<i>Löneläget bland medlemmar i Kommunal</i>	35
<i>Löneläget mellan könen inom Kommunal</i>	36
<i>Vilka löneskillnader ska räknas?</i>	37
<i>Löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken</i>	38
<i>Yrkesklassificering</i>	40
Lönediskriminering – varför tjänar kvinnor mindre?	40
<i>Direkt och indirekt diskriminering</i>	40
<i>Värdediskriminering</i>	41
<i>Statistisk diskriminering</i>	42

<i>En konflikt mellan valfrihet och jämställdhet</i>	43
Hur höjer man lönerna inom kvinnodominerade sektorer?.....	44
Arbetstid	47
Deltiden – i hemmet och samhällets intresse?	47
<i>Deltidsarbete bland medlemmar i Kommunal</i>	48
<i>Ofrivillig deltid bland medlemmarna i Kommunal</i>	49
<i>Deltidsanställning eller heltid i botten</i>	50
<i>Orsaker till deltidarbete</i>	51
<i>Heltid en rättighet</i>	52
Varför arbetar kvinnor deltid?	53
<i>Deltidsarbete som lösning och problem</i>	54
<i>Självvald deltid för en del blir ofrivillig för andra</i>	55
<i>Önskad sysselsättningsgrad kan upprätthålla deltidsnormen</i>	56
<i>Heltid en rättighet – deltid en möjlighet?</i>	56
Arbetstid och föräldraledighet	57
<i>Arbetstid före föräldraledighet</i>	58
<i>Arbetstid efter föräldraledighet</i>	58
<i>Heltidsarbete före och efter föräldraledighet</i>	59
<i>Heltidsarbete i offentlig och privat sektor</i>	59
<i>Föräldraledighet och deltidsnorm</i>	61
Slutdiskussion	63
Lika villkor utan särspår	63
<i>Likvärdig lön</i>	64
<i>”Krossa deltidsnormen”</i>	65
Referenser	68

Inledning

Kommunals kvinnor på livets trappa

För precis trettio år sedan presenterades rapporten *Kommunals kvinnor på livets trappa*, med anledning av förbundets sjuttioårsjubileum. Kommunal hade under de föregående decennierna i och med en expanderande och feminiserad offentlig sektor omvandlats från ett mansdominerat till kvinnodominerat fackförbund. 1980 var det dags att summera vad det inneburit för förbundets politik och medlemmar, men också vilka frågor som var viktiga för Kommunal att diskutera inför framtiden. Och då särskilt ur ett könsperspektiv.

Under rubriker som ”Livscyklar i arbete och familjeliv”, ”Männen på samhällsstegen – makten i lönekuvertet”, ”Hemmets värld och samhällsproblemen” och ”Kvinnokrav och välfärd för tredje part” diskuterade författarna kvinnors arbetsvillkor. Men också kanske typiskt för sjuttioalets kvinnorörelse — kvinnoarbetets särskilda egenart, värde och förutsättningar. Rapporten argumenterade att Kommunal måste formulera en tydlig facklig politik, som inte anammade en förment könsneutral hållning som vägen till jämställdhet. I stället måste man våga ställa ”egna kvinnokrav” och mobilisera kvinnor att utforma en arbetsmarknad på sina egna villkor. Rättvisa löner, rimliga arbetstider, egen försörjning och reella möjligheter att kombinera familj och yrke utan att halka efter i arbetslivet var målen för alla anställda inom Kommunals branscher.

2010 fyller Kommunal 100 år. Det är åter dags för en rapport om villkoren inom de kvinnodominerade verksamheterna. Mycket är förändrat sedan 1980.

För det första har det skett förändringar på arbetsmarknad och organisation inom de demografiskt betingade välfärdstjänsterna. Fram till 1980-talet expanderade den offentliga sektorn och gav utrymme åt en växande arbetsmarknad för kvinnor i vård, skola och omsorg. Därefter har den offentliga sektorns omfattning ifrågasatts och reducerats i omgångar, med 1990-talskrisen som det mest genomgripande stålbadet. Den privatisering inom vård- och omsorg som inleddes under 1990-talet har fortsatt och

accelererar i dag. Vissa branscher har expanderat sedan 1980, till exempel barnomsorg och handikappomsorg. Andra branscher har fått markant förändrade organisatoriska och ekonomiska förutsättningar, som psykiatri och äldreomsorgen. Förändringarna har påverkat personalens anställnings- och arbetsvillkor.

För det andra har arbetet för jämställdhet fortsatt och givit resultat. Strävanden som ibland tagit två steg fram och ett tillbaka. Under 1980- och 90-talen befästes kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, en process som påbörjades under 1960- och 70-talen. Det har inneburit bättre möjligheter till ekonomisk självständighet. Samtidigt har vi sett nya jämställdhetsproblem, som till exempel de omfattande sjukskrivningarna och förtidspensioneringarna av framför allt kvinnor.

Därtill har även synen på hur vi når fram till jämställda och jämlika villkor förändrats. I stället för att tala om särskilda kvinnokrav har jämställdhetsarbetet mer inriktats på krav på lika villkor för män och kvinnor. Det finns också en betydligt större acceptans inom fackföreningsrörelsen av att kön har minst lika stor bäring på rättvisa villkor som klass.

Men mycket är sig också slående likt i dag som för trettio år sedan. Alltjämt står arbetet för rättvisa löner, rimliga arbetstider, egen försörjning och reella möjligheter att kombinera familj och yrkesliv utan att halka efter i arbetslivet i centrum. Kanske har vi inte heller kommit så långt som vi tror i synen på kvinnors lönearbete och ansvar för omsorgen om barn och familj. Den här rapporten kommer att handla om förutsättningarna för lika villkor för män och kvinnor på arbetsmarknaden i dag och vad som krävs för att öka jämställdheten ytterligare, både i arbetet och i livet utanför. Var står "Kommunals kvinnor" i dag?

Syfte

Syftet med rapporten *Kön, lön och arbetstid* är att diskutera löner och arbetstider i kvinnodominerade verksamheter inom Kommunals avtalsområden ur ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnors strukturellt betingade deltidsarbete och lönegapet mellan könen är centrala jämställdhetsfrågor. Kommunal har tidigare publicerat flera rapporter som behandlar löne- och

arbetstidsfrågor ur ett verksamhetsnära angreppssätt.¹ Den här rapporten belyser olika förklaringsmodeller och syftar till att ge ökad kunskap om orsaker till löneskillnader mellan könen och kvinnors deltidarbete. I så måtto är rapportens övergripande frågeställningar:

- Varför tjänar kvinnor i genomsnitt mindre än män?²
- Varför arbetar kvinnor deltid i mycket större utsträckning än män?

I fråga om deltidarbete har Kommunal i tidigare rapporter belyst orsaker till och problem med ofrivilligt deltidarbete inom kvinnodominerade verksamheter. Denna rapport fördjupar problembilden i fråga om en deltidnorm genom att särskilt diskutera kopplingen mellan självvalt och ofrivilligt deltidarbete samt konsekvenserna för kvinnors styrkeposition på arbetsmarknaden.

Anställda inom demografiskt betingade välfärdstjänsterna har låga löner och ofta ofördelaktiga anställningsvillkor jämfört med andra grupper på arbetsmarknaden. Rapporten diskuterar betydelsen av könsuppdelningen på arbetsmarknaden för att förstå skillnaden mellan mans- och kvinno-dominerade yrkens löne- och anställningsvillkor.

Fördelningen av föräldraledighet mellan föräldrar samt villkor och föreställningar kring föräldraskap bidrar till att ge kvinnor och män olika förutsättningar på arbetsmarknaden. Rapporten belyser bland annat medlemmarnas uppfattningar om orsaker till den skeva fördelningen av föräldraledighet mellan mammor och pappor, och hinder mot ett jämnare uttag. Dessutom redovisar och analyserar rapporten en studie om kopplingen mellan föräldraledighet och arbetstid bland män och kvinnor inom arbetar- och tjänstemannayrken.

Som inledning och röd tråd genom hela rapporten ligger ett resonemang om vilka målkonflikter en facklig jämställdhetspolitik måste hantera. Ett exempel är målkonflikten mellan å ena sidan rätten att fritt prioritera hur den

¹ Se bland annat Kommunals rapporter om lön: *Kvinnor ≠ Män, Löneskillnader mellan kvinnor och män, Rättvisa och utveckling*, och om arbetstid: *Arbetstider i förändring, Att förlägga sin tid, Hela tiden*.

² Den som vill fördjupa sig i kan med fördel läsa Anna Thoursies bok *Varför tjänar kvinnor mindre?*, LO, 2004.

skattefinansierade föräldraledigheten ska fördelas mellan föräldrarna och å andra sidan kvinnors rätt till samma chanser som män på arbetsmarknaden.

Avgränsningar

Arbetsmiljö och hälsa inom kvinnodominerade arbetsorganisationer är viktiga jämställdhetsfrågor som inte diskuteras i denna rapport. Dessa frågor, bland andra, behandlas i stället i faktaunderlaget *Insikter och fakta om ojämn hälsa*.

Vård- och omsorgssektorn står under de närmaste decennierna inför en omvälvande period, där frågan är vilken ambitionsnivå den offentliga välfärden ska ha i framtiden och hur välfärden ska finansieras. Valen i välfärdspolitiken får betydelse för löne- och anställningsvillkoren för anställda inom de demografiskt betingade välfärdstjänsterna. Faktaunderlaget *Välfärdstjänsternas framtida finansiering diskuterar* finansierings- och rekryteringsproblem i effekterna av olika finansieringsalternativ.

Disposition

Rapporten är uppdelad i tre delar, *Kön, Lön och Arbetstid*.

Den första delen, *Kön*, introducerar läsaren i utgångspunkter i fråga om kön eller *genus*, det vill säga att könstillhörighet spelar roll för människors ekonomiska och sociala handlingsutrymme. Kapitlet diskuterar även innebörden av kopplingen mellan makt och jämställdhet och vad en facklig jämställdhetspolitik bör ta ställning till. Avslutningsvis behandlas den könsuppdelade arbetsmarknadens struktur och effekter, förutsättningar för föräldraskap och arbetsliv, samt hur medlemmarna prioriterar i frågor om föräldraledighet och valfrihet.

Den andra delen, *Lön*, diskuterar vikten av att belysa effekter av den könssegregerade arbetsmarknaden när man analyserar löneskillnader mellan könen. Kapitlet belyser olika förklaringar till varför kvinnor generellt tjänar mindre, samt lyfter den målkonflikt som finns mellan en helt oreglerad föräldraförsäkring och lika förutsättningar på arbetsmarknaden för kvinnor och män. Kapitlet avslutar med frågan om hur löner inom kvinnodominerade sektorer kan höjas.

Den tredje delen, *Arbetstid*, behandlar möjliga orsaker till att kvinnor arbetar deltid och att deltidsanställningar är vanligt inom kvinnodominerade

arbetaryrken. Kapitlet pekar på risken med inläsningseffekter och diskuterar kopplingen mellan det självvalda och det ofrivilliga deltidsarbetet inom verksamheter med hög andel deltidsarbetande. Slutligen presenteras en studie av arbetstiden efter föräldraledighet bland kvinnor och män i olika grupper på arbetsmarknaden.

Rapporten avslutas med en diskussion om behovet av målprioriteringar inom den fackliga jämställdhetspolitiken, och vikten av att inte skapa sårspår för kvinnor på arbetsmarknaden.

Kön

Kön formar handlingsutrymmet

Klasstillhörighet påverkar människors handlingsutrymme och möjligheter, den insikten är en av fackföreningsrörelsens bevekelsegrunder. Kön, i betydelsen de normer som styr vad män och kvinnor antas vara och göra, har samma djupgående betydelse för människors livsvillkor.

Kön eller *genus* skapar mönster i samhället. Som flickor och pojkar, män och kvinnor vänjer vi oss att vara och göra på olika sätt; mönster finns som gör avtryck i identitet, handlingar och beteenden. Ett sätt att beskriva mönstret är i form av ett *genussystem*. Historikern Yvonne Hirdman har utvecklat modellen som enkelt uttryckt kan förstås som två samverkande principer:

- *Åtskillnad*. På olika sätt reproduceras och fastslås tanken om att män och kvinnor är i grunden olika och lämpade att göra olika saker. Det kan handla om allt från färgen på bäbislakan till val av utbildning och yrke. Åtskillnaden är tydlig om man ser till samhälle och arbetsmarknad, till exempel har endast sju yrken på hela arbetsmarknaden en jämn könsfördelning³. Det tycks hos oss även finnas ett starkt behov av att upprätthålla gränserna mellan det som uppfattas som manligt respektive kvinnligt. Den som bryter mot normerna möter ofta ett stort motstånd, vare sig det gäller yrkesval eller det sätt vi utövar vårt föräldraskap.
- *Hierarki*. Män och kvinnor värderas olika. Mäns insatser och manligt präglade arbetsuppgifter uppfattas som mer betydelsefulla än kvinnors. Enkelt uttryckt har män som grupp mer makt och högre lön än kvinnor som grupp. Ett tydligt exempel är att mansdominerade arbeten i stort sett alltid värderas högre än kvinnodominerade arbeten med motsvarande krav. Men även inom samma yrke når män oftast högre positioner än kvinnor.

³ Men jämn könsfördelning menas en fördelning mellan 40 och 60 procent män respektive kvinnor.

Föreställningarna och normerna kring kön upprätthålls i våra val, handlingar och beteenden. På så vis upprätthålls och återskapas en maktordning mellan könen.

Även om förändringen har tagit sin tid, har könsperspektivet integrerats i den fackliga politiken. Kön har betydelse för villkoren inom arbetslivet; arbetstider, löner och anställningsvillkor har en tydlig könsdimension. Deltider, låga löner och osäkra anställningsvillkor är en kvinnofråga.

Alltför ofta tolkas de svårigheter och villkor som kvinnor möter i arbetslivet som individuella problem, som det är enklast att lösa på ett individuellt plan. Om arbetsbelastningen i arbetet är för tung eller om barngrupperna i förskolan är för stora, då är det lätt att uppfatta det som rimligt att kvinnor går ned i arbetstid för att orka med eller kunna hämta tidigt på dagis. Den enskilda kvinnan får på egen hand kryssa fram mellan kompromisser och lösningar för att få ihop yrke, hälsa och familjeliv. Det är inte rimligt, och det är sällan man ser samma typ av resonemang när det gäller män och mansdominerade yrken.

En facklig rörelse som är medveten om könsdimensionen ser att kvinnors villkor handlar om strukturella frågor, som måste bemötas på strukturell nivå. I stället för att kvinnor själva ska betala en arbetstidsförkortning för att orka med arbetet kan det handla om att facket arbetar för att förändra arbetsorganisationen eller stödja utvecklingen av barnomsorg.

Vad är jämställdhet?

Faktaruta:
Jämställdhets-
politiska mål

Regeringen har tagit beslut om jämställdhetspolitiska mål. Målen ska uppfyllas genom en aktiv jämställdhetspolitik, men också vara vägledande i andra politiska beslut som påverkar kvinnors och mäns livsvillkor.

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhet är ingen nyhet. I över fyrtio år har idén att män och kvinnor ska ha lika möjligheter och rättigheter varit framträdande på den politiska agendan. I mitten av 1960-talet började debattörer och politiker tala om ”jämställdhet” i stället för ”kvinnofrågor” och ”kvinnors lika rättigheter”. Det var ett tecken på att man började uppfatta jämställdhet som något som även hade med män att göra. Att män, för att kvinnor ska få bättre villkor, behöver agera annorlunda och ibland stå tillbaka. Med jämställdhetsbegreppet ville man också poängtera att även män har något att vinna på att normerna för hur män och kvinnor ska vara blir mer lika. Inte minst genom de reformer i föräldraförsäkringen som skapade möjligheter för, och senare även tydligare förväntning på, män att vara hemma med barn.

Samtidigt skiljer sig uppfattningarna åt om vad det innebär i praktiken. Innebörden i den politiska idén har delvis förändrats över tid, i takt med att samhället förändras. Det kan handla om vilka sakfrågor som anses viktiga, eller vilken tonvikt man lägger på olika politiska arenor. Ibland har man poängterat villkoren i familjen och ibland i arbetslivet.

En annan skillnad är i vilken utsträckning jämställdhet anses vara en fråga om makt och inflytande. En återkommande kritik mot jämställdhetsbegreppet är att det kan ge sken av att det går att uppnå lika villkor utan att det påverkar de maktrelationer som råder i samhället. Om en grupp ska träda fram kommer en annan grupp att få träda tillbaka. Ett exempel är

representationen av män och kvinnor i riksdag och regering, där vissa partiers satsning på ”varannan damernas” under 1990-talet fick direkta effekter för de manliga ledamöter som fick träda tillbaka. Kritikerna vill betona att resurser och tillgång till inflytande är ändligt. De menar att en jämställdhetspolitik som inte vill eller vågar lyfta att det finns motsättningar att ta ställning till inte kommer att åstadkomma särskilt mycket för att förbättra villkoren för kvinnor. Det finns förstås områden där normerna kring kön kan förändras utan att utrymmet att agera minskar för någon annan. En ökad öppenhet för män att uttrycka känslor eller använda eau-de-cologne innebär inte att kvinnor måste hålla inne med sina upplevelser eller sluta parfymera sig. Poängen är däremot att mäns och kvinnors olika villkor hör ihop och påverkar varandra.

Omfördelning av makt eller makten att hantera underordning

Det kan tyckas vara hårklyverier att peta i ett begrepps innebörd, men sanningen är att den betydelse man lägger i begreppen har stor betydelse för vilka politiska lösningar som framstår som rimliga. I dagens debatt är det särskilt två olika tolkningar av jämställdhet och syftet med jämställdhet som är viktiga att förstå. Skiljelinjerna mellan olika politiska åskådningar är inte entydiga, utan kommer till uttryck på flera olika håll.

Den första gäller huruvida reformer syftar till en förändring av maktrelationer mellan kvinnor och män eller till kompenserade förbättringar för kvinnor inom ramen för oförändrade maktförhållanden. Eller annorlunda uttryckt: är syftet att reformerna ska leda till en förändring av maktrelationerna mellan män och kvinnor, eller att ge kvinnor bättre möjligheter att hantera de effekter som en ojämn maktfördelning får?

En god illustration av skillnaderna mellan synsätten är debatten om arbetstidsförkortning och flexibla arbetstider som förts i flera omgångar sedan 1970-talet. Kravet på sextimmarsdag var grundat i tanken att en sådan reform skulle bidra till att förändra maktrelationerna i samhället. Förespråkarna ansåg (och anser även i dag) att arbetslivet byggde på en manlig norm som bortsåg från det obetalda arbetet och den omsorg som måste utföras utanför förvärvsarbetet. Genom att förkorta arbetstiden för alla tänkte man sig att det kunde ske en omfördelning av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män. Kvinnor skulle kunna förvärvsarbeta i större utsträckning när män tog en större del av arbetet i hem och familj. Därmed skulle kvinnors

ekonomiska självständighet öka. Sextimmarsdagen sågs som ett medel för att nå jämställdhet, i form av lika möjligheter för kvinnor som män att såväl försörja sig som att ta sin del av ansvaret hemma.⁴

Senare har arbetstidsfrågan, som jämställdhetsproblem betraktat, alltmer kommit att handla om flexibla arbetstider.⁵ Dels i form av olika arbetstidsmodeller på arbetsplatserna, men även som förslag om en lagstadgad möjlighet att ta semester i form av timmar.⁶ Jämställdhetsargumenten har varit framträdande även i den debatten, men då inte i första hand grundade i någon tanke om omfördelning av resurser mellan män och kvinnor. Istället har argumenten varit att ge ”kvinnor mer makt över sin vardag” och mer ”egenmakt”.⁷ Det låter väldigt radikalt, nästan revolutionärt. Flexibla arbetstider är faktiskt en av de få jämställdhetsdiskussioner där ordet makt används uttryckligt. Men frågan är vad det står för i sammanhanget.

Tanken är att genom att anställda kan anpassa sina arbetstider efter egna behov minskas konflikten mellan yrkesliv och familjeliv. Flexibiliteten gör det lättare att hämta barn, handla, ta tvättstugan en förmiddag, eller åka hem till mamma en eftermiddag för att hjälpa till. Den makt som kvinnor får är makten att dämpa stötarna av att ha huvudansvaret för hem och familj samtidigt som de arbetar. Och gissningsvis även ”makten” att behålla det. Flexibla arbetstider blir ett uttryck för jämställdhet men inbegriper ingen tydlig idé om hur villkoren för män och kvinnor ska bli mer jämbördiga.

Det är läge att påpeka att varken sextimmarsdag eller flexibla arbetstider har någon tvingande komponent som skulle medföra att män tog en större del av det obetalda arbetet och kvinnor mindre. Vad som skulle bli konsekvensen för jämställdheten i praktiken får vi låta vara osagt. Poängen här är att peka på skillnaderna i uppfattningen av makt och ambitionen i räckvidd i fråga om att förändra villkoren för kvinnors och mäns försörjning i grunden.

⁴ En annan fråga huruvida detta skulle fungera i praktiken – ingenting i sextimmarsdagen som direkt skulle leda till omfördelning. Men – poängen att visa på tanken, inte huruvida det skulle fungera. Man kan även ha andra invändningar mot arbetstidsförkortning (effektivitet, ekonomi) och effekterna på anställda inom offentlig sektor.

⁵ Grönlund, A., *Flexibilitet, jämställdhet och välfärd – 2000-talets gordiska knut?*, 2009

⁶ SOU 2002:58, *Tid för arbete och ledighet*.

⁷ SOU 2002:49, *Arbetstiden – livets gränser*; Bergold, J., ”Från maktanalys till vardagsmakt”, i *Bang*, nr 1, 2003

Jämställdhet och valfrihet

Den andra tolkningen av vad jämställdhet är, har delvis koppling till exemplet om jämställdhet som att ha mer makt över sin egen vardag. I många sammanhang likställs innebörden med ”valfrihet”.

Så länge kvinnan själv väljer att arbeta deltid, medan mannen arbetar heltid är det jämställt. Så länge paret är överens om att kvinnan tar vardagsstället medan mannen tvättar bilen är det jämställt. Så länge båda är nöjda med att mamman tar hela föräldraledigheten utom pappamånaderna är det jämställt. Möjligheten att själv få styra sina liv i överensstämmelse med sina ideal och med varandra uppfattas av många som ett naturligt mått på jämställdhet. Att vara jämställd, med sådan utgångspunkt, är att känna sig nöjd med den arbetsfördelning som man har.

Valfrihet är ett ideal som präglar hela vårt samhällsbygge. Möjligheten för människor att själva ha inflytande över sina liv är också en självklar fråga om livskvalitet. Men man ska inte blunda för att det finns en inneboende konflikt i föreställningen om ”jämställdhet som valfrihet”. Ofta väljer män och kvinnor en ansvarsfördelning som de själva och andra valt förut och följer traditionella normer om mäns och kvinnors ansvarsuppgifter. Men den korta sikten blir lätt den långa siktens fiende. De traditionella valen i fråga om vem som går ned i arbetstid, hämtar på dagis och ser till äldre anhöriga bidrar till att kvinnor tjänar mindre än män och har sämre förankring på arbetsmarknaden.

Debatten om en ökad individualisering av föräldraförsäkringen ger en tydlig bild av konflikten. Samtidigt är det rimligt att tänka sig att arbetsgivare hellre satsar på anställda som inte kommer att vara föräldralediga och hemma med sjuka barn. Konsekvensen blir att kvinnor uppfattas som riskarbetskraft med sämre möjligheter i arbetslivet. Valfriheten kan få andra och oönskade konsekvenser.

I fallet med valfrihet inom föräldraförsäkringen är den ena prioriteringen inte mer rätt eller fel än den andra. Det är fullt rimligt att ta ställning för att föräldrars valfrihet att fördela föräldraledigheten som de själva vill är det viktigaste politiska målet. Men det är också viktigt att inse att låsta mönster, om än aldrig så valfritt i det enskilda fallet, kan motverka ökad jämställdhet och förbättrade förutsättningar på arbetsmarknaden i allmänhet. Poängen är att det finns en målkonflikt mellan de båda; det är i praktiken inte möjligt att prioritera båda målen högst.

Med detta inte sagt att människors valfrihet och jämställda villkor står i principiell motsats till varandra. Och inte heller att jämställdhet innebär detaljstyre eller förmynderi. Det är ju fullt möjligt att de individuella valen blir annorlunda den dag jämställdheten har slagit igenom och våra vardagsmönster präglas av lika försörjningsmönster och omsorgsansvar för kvinnor och män.

Den fråga som vi som facklig organisation har anledning att ställa oss är vad vi menar när vi talar om att samhället ska vara jämställt. Vilka mål vill vi uppnå och vilka är de politiska prioriteringar som måste göras för att nå dit.

Facklig feminism

Faktaruta:

Feminism är att se att kvinnor har mindre makt och sämre villkor än män och att vilja göra något åt denna orättvisa.

Den fackliga organisationens främsta arena är arbetslivet och villkoren på arbetsplatsen. Utgångspunkten har länge varit att människors villkor bestäms av förhållanden i arbetet. Men det krävs fler dimensioner än så för att förstå hur ojämlikheter och skillnader i livsvillkor skapas. Det är viktigt att se att också villkoren i familjelivet påverkar förutsättningarna för arbete, liksom arbetslivet påverkar förutsättningarna i det privata livet. Kön spelar roll för vilken roll kvinnor och män får och tar i arbetslivet.

En facklig feminism tar villkoren i såväl arbetsliv som i familjeliv i beaktande. Villkoren är avhängiga varandra. En förväntan på kvinnor att ta den största delen av det obetalda arbetet ger en sämre förankring på arbetsmarknaden. Män å andra sidan förutsätts ha det huvudsakliga familjeförsörjansansvaret och familjesituationen förväntas inte påverka arbetet.

Rapporten *Kommunals kvinnor på livets trappa* var progressiv i det avseendet att den hävdade att klass och kön hörde ihop och att facket måste börja föra kvinnors talan, ställa ”kvinnokrav”. I sjuttioalets tappning kunde det innebära att ifrågasätta de normer som arbetslivet byggde på och ta hänsyn till kvinnors livscyklar när man valde sin fackliga politik.

”Är det överhuvudtaget realistiskt”, ställde man frågan ”att mot bakgrund av vad vi vet om kvinnors livscyklar, deras egna önskemål om arbetstider och trögheten hos deras män, att hävda heltid som ett ideal för alla. Ett ideal inför vilket många kvinnor måste komma till korta. Vad har de för intresse att engagera sig för facket i ett läge, om facket inte erkänner att lönearbete på deltid tillsammans med deras hemarbetsbörda under vissa livsperioder är ett rejält dagsverke, ofta mer än så. Hur skulle det gå att friköpa kvinnor ur deras övriga livssammanhang på samma sätt som män? Förutsättningarna för männens heltid är ju att de kunnat lämna över det mesta till kvinnorna.”⁸

På flera sätt är frågeställningarna lika aktuella i dag som för trettio år sedan. De faktiska förutsättningarna för kvinnors och mäns förvärvsarbeten har inte förändrats radikalt. Hur ska facket förhålla sig till mäns och kvinnors skilda livssituationer och förutsättningar att gå in i förvärvsarbete? Ska man ställa krav på ett arbetsliv som tar hänsyn till dessa könsspecifika villkor och kämpa för att skilda normer i arbetslivet ändå ska värderas lika? Ska man kämpa för att skapa en kvinnspecifik norm för förvärvsarbete, som ger utrymme för ansvaret för hem och familj. Eller som rapporten Kommunals kvinnor på livets trappa uttryckte det:

”Det gäller att utveckla facklig politik som bär fram kvinnokrav i stället för gällande könsneutrala regler som i allt är inrättade efter mäns omständigheter.”⁹

Å ena sidan är tanken progressiv och utmanar det förment könsneutrala, å andra sidan riskerar en sådan strategi att förstärka och befästa mäns och kvinnors skilda förutsättningar. Är det till exempel över huvud taget möjligt att bryta den systematiska nedvärderingen av typiskt kvinnliga arbetsuppgifter utan att också männens roll och uppgifter i hemmen påverkas? En facklig feminism måste ta hänsyn till samspelet mellan villkoren i hem och familj och i arbetslivet.

⁸ Kommunal 1980, *Kommunals kvinnor på livets trappa*, s. 111.

⁹ Ibid. s.112.

Arbetslivet i centrum

Ett fackförbund arbetar i grunden för att det ska gå att försörja sig på sitt arbete – ekonomisk självständighet för alla individer, oavsett man eller kvinna – och att villkoren i arbetet är goda. Arbetslivet står och ska stå i centrum. Det är inte en rimlig strategi att försöka lösa problem med tung arbetsmiljö eller dåligt fungerande arbetsorganisation, eller konflikter mellan hem och yrke, genom att acceptera att kvinnor arbetar mindre eller på mer osäkra villkor.

En facklig feminism måste ställa frågan vilka reformer som måste till för att skapa förutsättningar för kvinnor att försörja sig på samma villkor som män i stället för att skapa särspår för kvinnor i arbetslivet. Inte heller är det rimligt att väja för att ställa krav på mäns ansvar i familjelivet om mäns livsmönster lägger hinder i vägen för kvinnors frigörelse.

Ett mera jämställt arbetsliv förutsätter ett mera jämställt familjeliv. Invanda synsätt på kvinnors och mäns arbetsuppgifter både på arbetsplatserna och i hemmen måste skärskådas och kunna ifrågasättas.

Å andra sidan ser världen ut som den gör. Många har redan levt en stor del av livet och präglats av de mönster som finns. Att kunna göra egna val och avvägningar kan vara avgörande för att lösa det näraliggande livets knutar. En facklig feminism blir därför också reformistisk. Målet är lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet och i hemmet. Steg på vägen har varit samhällsreformer som till exempel särbeskattning, individualiserade socialförsäkringsrättigheter och bra dagis för alla barn. Det är allt sådant som idag uppfattas som helt naturligt, liksom de så kallade pappamånaderna uppfattas som alltmer självklara.

Den fortsatta vägen framåt bör präglas av samma kombination av djärvhet och försiktighet som hittills; systematik i riktningen som innebär att Sverige fortsätter att ligga i täten på vägen mot jämställdhet, men försiktighet när det gäller takten i sådana reformer som påverkar utrymmet för de val som varje familj till slut måste göra med hänsyn till sin egen upplevda verklighet.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden

Könssegregeringen på svensk arbetsmarknad och arbetsliv är både stor och liten. Den *primära könssegregeringen*, det vill säga mellan lönearbete och obetalt arbete, är liten jämfört med flera andra länder. Drygt åtta av tio kvinnor mellan 20 och 64 år ingår i arbetskraften. Däremot finns det en tydlig sekundär segregering efter kön på arbetsmarknaden.

Könssegregeringen har flera dimensioner. *Horisontell könssegregering* innebär att kvinnor och män har olika yrken och arbetsgivare och arbetar inom olika sektorer på arbetsmarknaden. Kvinnor är relativt jämnt fördelade mellan offentlig och privat sektor, medan män främst arbetar inom privat sektor. Uppfattningen att ”alla kvinnor arbetar i offentlig sektor” är alltså inte riktig, däremot är den offentliga sektorn kvinnodominerad.

Den *vertikala könssegregeringen* innebär att kvinnor och män inte är jämnt fördelade på hierarkiska nivåer. Kvinnor har inte chefspositioner i samma utsträckning som män. Kvinnor är också överrepresenterade bland dem som är överutbildade för sitt yrke. Kvinnors generellt lägre status och yrkespositioner speglas också i den ekonomiska värderingen av deras yrken och arbetsuppgifter.

Tabell 1.
Yrken med störst kvinnodominans inom Kommunal, 2008

	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män
Dagbarnvårdare	100 %	4 576	12
Barnsköterska	99 %	1 970	24
Undersköterska, mottagning	98 %	4 020	72
Arbetsterapibiträde	97 %	976	34
Undersköterska, äldreomsorg	95 %	77 323	3651
Undersköterska, vård-/specialavdelning	95 %	26 114	1438

Källa: SKL-Pacta 2008

Tabell 2.
Yrken med störst
mansdominans inom
Kommunal, 2008

	Andel män	Antal män	Antal
Brandmästare	100 %	215	0
Elektriker/elmontör	100 %	176	0
Brandman	98 %	2 423	48
Anläggningsarbetare	98 %	1 686	38
Driftstekniker	98 %	1 610	39
Hantverkare	97 %	1 770	54

Källa: SKL-Pacta 2008

Ser man närmare på arbetslivets organisation finns det även en *intern könssegregering*. Den innebär att kvinnor och män med samma yrke (och ibland samma arbetsgivare) utför olika arbetsuppgifter eller specialinriktningar. Även ett till synes könsblandat yrke kan vara starkt könsuppdelat i praktiken. Vanliga exempel är läkar- eller juristkåren som har en balanserad könsfördelning, men där specialistinriktningarna uppvisar tydliga könsmonster. Kvinnor är allmänläkare och män specialister. Män är advokater och kvinnor arbetar inom offentlig sektor. Få yrken inom Kommunals avtalsområden är könsblandade, men även inom dessa finns exempel på intern könssegregering. Inom städyrket finns det exempel på att det är vanligare att män sköter så kallad specialstädning, som fönsterputs och maskinstädning, medan kvinnor ansvarar för rutinstädningen.

Könssegregeringens övergripande mönster är *åtskillnad* och *hierarki*, som motsvarar principerna i genussystemet.

Orsaker till könsuppdelningen på arbetsmarknaden

Det finns flera orsaker till att arbetsmarknaden är uppdelad efter kön. Historiskt har mäns och kvinnors arbetsuppgifter varit tydligt uppdelade, även i jordbrukssamhället. Genom industrialismens genombrott och framväxten av en lönearbetsmarknad, där i första hand män kom att ta plats, förändrades arbetets förutsättningar. Kvinnors arbete i hemmen förblev obetalt och män sågs som familjeförsörjare. Trots det har många kvinnor hela tiden lönearbetat, om än i andra former än män. Vägen till lönearbete för kvinnor har kantats av såväl aktivt motstånd, som förbud att utbilda sig eller att ta vissa arbeten, som situationsbundna hinder, som till exempel brist på barnomsorg. Inte minst fanns under 1900-talet länge en stark skepticism från fackligt håll, mot att kvinnor skulle ta plats inom yrken där män hade stark

position. Kvinnors arbetsmarknad har alltså bland annat formats av vilka yrken och arbeten som varit möjliga att kombinera med ansvaret för det obetalda hemarbetet, liksom av vilka yrken som varit öppna och ansetts passa för kvinnor.

Under 1960- och 70-talen byggdes den offentliga sektorn ut och det fanns en stor efterfrågan på arbetskraft, inte minst inom vård- och omsorgsyren som ansågs passande för kvinnor. Hårdraget kan man säga att en del av det omsorgsarbete som tidigare utförts av kvinnor i hemmen, nu kom att utföras av kvinnor professionellt. Den offentliga sektorn kom att utgöra såväl en viktig arbetsmarknad som en förutsättning för kvinnor att ta förvärvsarbete.

Ökad eller minskad könsuppdelning

Åt vilket håll går det då, blir arbetsmarknad och yrken mer eller mindre könsuppdelade? Både och, skulle man kunna svara. Å ena sidan har könsintegreringen ökat, särskilt om man ser över en längre period. Det är framför allt kvinnor som har breddat sina yrkesval, och gjort inbrytningar på tidigare typiskt manliga yrkesområden. Det har varit särskilt tydligt inom yrken med högskoleutbildning, som exempelvis läkare, civilingenjör eller journalist.

Könsintegreringen har däremot inte varit lika stor inom arbetarklassyrken där traditionella könsmonster verkar bestå. De minst könsintegrerade yrkena sett till hela arbetsmarknaden är undersköterska med 93 procent kvinnor och 7 procent män, och lastbilschaufför med 98 procent män och 2 procent kvinnor.¹⁰ Det är mycket ovanligare att män, på alla utbildningsnivåer, kommer in i kvinnodominerade yrken.

Å andra sidan verkar könsuppdelningen av yrken och arbetsuppgifter vara oerhört motståndskraftig mot förändring. Ibland har den liknats vid en amöba som ändrar skepnad men inte innehåll när de omgivande förutsättningarna ändras. Det finns exempel på att yrken ”bytt kön”, det vill säga gått från att vara kvinno- till mansdominerade och tvärtom. Yrkets status verkar i många fall ha följt med yrkets könskodning och inte bero på arbetsuppgifterna¹¹ Den interna könssegregeringen inom yrken visar att gränsdragningen mellan

¹⁰ SCB, *På tal om kvinnor och män*, 2009.

¹¹ Ett exempel är det kvinnodominerade mejerskeyrket som under 1900-talets första hälft övergick till att bli en mansdominerad mejeristkår. I processen omtolkades arbetets karaktär och värde: från att mjölkhanteringen var ett ”naturligt” kvinnligt och sinnligt (om än fysiskt krävande) arbete etablerades efter hand synen på yrket som teknologiskt avancerat och ansvarskrävande, passande för män. Lena Sommestad, *Från mejerska till mejerist: en studie av mejeryrkets maskuliniseringsprocess*; 1992

kvinnors och mäns arbetsuppgifter ofta upprätthålls även när yrkeskategorin i stort är könsblandad.

Varför är könsuppdelning ett problem?

Vad spelar det för roll att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer? Måste det vara ett problem ur jämställdhetssynpunkt?

I teorin skulle en könsuppdelad arbetsmarknad inte behöva vara något problem, men i praktiken bidrar det till strukturella skillnader mellan mäns och kvinnors villkor på arbetsmarknaden som i sin tur påverkar jämställdheten.

För det första innebär uppdelningen mellan könen att värderingsskillnader mellan mäns och kvinnors arbetsområden är lättare att upprätthålla. Löneskillnader mellan män och kvinnor är tydligt sammankopplat med att många yrken är könssegregerade. Yrken och arbetsuppgifter blir svårare att jämföra och därmed kan skillnader i lön, villkor och förmåner mellan män och kvinnor lättare fördras. Skillnaderna hävdas bero på yrkets krav och kvalifikationer i stället för om det är män eller kvinnor som utför dem. I kapitlet om lön diskuteras könssegregeringens betydelse för löneskillnader mellan kvinnor och män.

För det andra bidrar en uppdelning av yrken och arbetsuppgifter efter kön till att det kan skapas olika typer av normer och villkor mellan kvinno- och mansdominerade områden. Inom kvinnodominerade yrken finns oftare ett större handlingsutrymme att anpassa arbetstider efter barnens och familjens krav, medan arbetsgivare och kollegor inte förväntar sig att familjeansvar påverkar mäns arbetsinsatser på samma sätt.

Jämställdhetspolitiska utredningen från 2005 pekade på att problem i arbetslivet tolkas på olika sätt beroende på om det gäller mans- eller kvinnodominerade yrken. Det övergripande mönstret är att de problem män

möter i arbetslivet anses vara kopplade till villkoren i arbetet och bemöts med kollektiva åtgärder och lösningar, medan samma problem för kvinnor antas ha med deras personliga situation att göra och bäst löses genom att individen anpassar sina arbetsvillkor.¹²

Ett sådant område är frågan om tung arbetsmiljö och kortare arbetstid. När män inom industrin kollektivt förkortat arbetstiden genom avtal, har kvinnor inom vård och omsorg själva kortat sin arbetstid genom deltidsarbete. Löneutvecklingen inom mansdominerade yrkesgrupper har varit sådan att det varit möjligt att prioritera kortare arbetstid framför högre löneökningar, en kollektiv kostnad. Den arbetstidsförkortning som skett inom vård- och omsorgsyrken inom Kommunals avtalsområden har däremot stannat av, och många vårdbiträden och undersköterskor bär själva kostnaden för en kortare arbetstid.

Segregeringen efter kön får även samhällsekonomiska konsekvenser. Inlåsningsen av kvinnor och män i olika yrken, branscher och sektorer minskar rörligheten på arbetsmarknaden och innebär i förlängningen ett hinder för företags- och samhällsekonomisk tillväxt.

En stark uppdelning efter kön kan med andra ord både förstärka skillnader och göra det svårare att minska de skillnader mellan mäns och kvinnors arbetsvillkor som redan finns.

Måste könsuppdelningen brytas?

Måste könssegregeringen på arbetsmarknaden brytas för att skillnaderna i lön och status mellan kvinnors och mäns förvärvsarbete ska minska? Eftersom skillnader tycks upprätthålla skillnader bör målsättningen på lång sikt vara att fler och fler yrken och arbetsuppgifter ska vara jämnt könsblandade. Däremot är det inte meningsfullt att försöka öka andelen män inom till exempel kvinnodominerade vård- och omsorgsyrken som en kortsiktig strategi att höja relativlönerna inom branschen. Dels bör omsorgsyrkenas värde erkännas på egna meriter, och för de kvalifikationer och kompetens som krävs för att utföra det. Dels skulle en sådan strategi inte innebära ett brott med normen att det arbete som män utför värderas högre, utan snarare tvärtom.

¹² SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv*.

Föräldraskap och arbetsliv

Vem som tar ansvar för barn och hem påverkar andra delar av livet. Familjepolitiken spelar en viktig roll för kvinnors och mäns arbete, löner och livsvillkor. Den svenska familjepolitiken har varit inriktad på att både män och kvinnor ska kunna förvärvsarbeta. Samtidigt skiljer sig normer om föräldraskap och förutsättningar för förvärvsarbete åt för mammor och pappor. Skillnaderna får konsekvenser för inkomster och position i arbetslivet både på kort och på lång sikt. Familjepolitiken är därmed en facklig fråga.

Föräldraförsäkringen tillkom 1974. Först var den sex månader men utökades successivt till tolv och slutligen till dagens tretton månader, med 80 procent av lönen i ersättning, samt ytterligare tre månader med en garantiersättning. Föräldraförsäkringen har betytt mycket för kvinnors möjlighet att satsa på och fortsätta sitt yrkesliv även när de får barn. Försäkringen är knuten till individens arbetsinkomst. Eftersom det är en ekonomisk fördel att vara etablerad på arbetsmarknaden vid barnens födelse har föräldraförsäkringen bidragit till att svenska småbarnsmödrar förvärvsarbetar i större utsträckning än i många andra länder. Tillsammans med en välutbyggd barnomsorg har föräldraförsäkringen inneburit att kvinnor inte behöver välja mellan yrke och familj, eller vara borta från arbetsmarknaden under flera år när barnen är små.

Faktaruta

Så här fungerar föräldraförsäkringen

Föräldrapenningen kan betalas ut i totalt 480 dagar. Den betalas ut i 390 dagar med ersättning som motsvarar föräldrarnas sjukpenninggrundande inkomst (80 % av inkomsten upp till det så kallade taket).

De 480 dagarna delas lika mellan föräldrarna. En förälder kan överlåta sina dagar till den andra föräldern, förutom 60 dagar som är reserverade för vardera föräldern. Den första så kallade pappamånaden infördes 1995, den andra 2002.

För föräldrar som har låg eller ingen inkomst alls betalas de 390 dagarna ut enligt en grundnivå som är 180 kronor per dag. Förutom de 390 dagarna kan en förälder vara hemma med sitt barn i ytterligare 90 dagar enligt en lägstanivå där ersättningen är 180 kronor per dag, lika för alla.

2008 infördes en jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen. De föräldrar som tar ut lika många föräldrapenningdagar var får maximal bonus på 13 500 kronor tillsammans under förutsättning att de arbetar när den andra föräldern tar ut föräldrapenning.

Trots att föräldraförsäkringen starkt bidragit till att kvinnor är mer ekonomiskt självständiga än tidigare finns det också negativa effekter för kvinnors arbetsliv. Mamman och pappan tilldelas hälften var av föräldraledighetsdagarna, men alla dagar utom 60 kan överlåtas mellan föräldrarna. Föräldraförsäkringen är alltså redan i dag möjlig att dela helt lika mellan föräldrarna, men i stället är det kvinnor som tar majoriteten av dagarna. 2007 tog kvinnor 79 procent av föräldrapenningsdagarna, medan resterande 21 procent användes av män. Risker är uppenbara att den som tar den stora delen av den tidiga omsorgen om barnen också på längre sikt blir den som fortsätter att anpassa sitt arbetsliv efter familjen, bland annat i form av deltidsarbete.

Det faktum att kvinnor tar huvudansvaret för hem och barn påverkar alla kvinnor. Kvinnor diskrimineras i egenskap av potentiella barnafödare oavsett om de har barn eller inte. Denna statistiska diskriminering (som beskrivs närmare i avsnittet om löner) bygger på att arbetsgivaren utgår från att kvinnor i fertil ålder kommer att skaffa barn, vara hemma och därigenom utgöra en större frånvarorisk än män. Om kvinnor och män delar mer lika på föräldraledigheten är det inte rimligt att göra sådana antaganden.

Det skeva uttaget av föräldraledighet gör också att arbetsgivare förses med två typer av arbetskraft. Den ena är en starkt närvarande och heltidsarbetande arbetskraft – främst män - som av samhället förväntas försörja sin familj och därigenom arbeta extra hårt. Den andra delen av arbetskraften – kvinnor – utgör en flexibel arbetskraftsreserv. För kvinnor, inte minst inom Kommunals verksamhetsområden, utgörs anställningsformerna till stor del av visstids- och deltidsanställningar.

Normer spelar stor roll för hur män och kvinnor agerar som föräldrar. Forskare som studerat normer kring föräldraskap och arbete har visat att kvinnor uppfattas ha en ”skyldighet” att vara hemma med barnen, medan män har en större valfrihet i hur de ska agera som småbarnsföräldrar. Vare sig de väljer att ta en större del av omsorgen om barnen, eller om de står för den huvudsakliga inkomstförsörjningen i familjen uppfattas de ändå vara ”tillräckligt goda föräldrar”¹³

¹³ För resonemang om normer om föräldraskap och arbetsliv se bland annat Bekkengen, L, *Man får välja*, 2002 och Elwin Novak, Y, *I sällskap med skulden*, 2001.

Medlemmarnas syn på föräldraledighet

Under hösten 2009 genomfördes en webbenkät ställd till Kommunals medlemspanel om vad medlemmarna anser om bland annat:

- vad som styr fördelningen av föräldraledighet mellan föräldrarna
- hur föräldrar bör dela ledigheten mellan sig
- vilka konsekvenser det får för mäns och kvinnors villkor i arbete
- vad som skulle leda till en mer jämn fördelning av ledigheten mellan föräldrarna.

Faktaruta

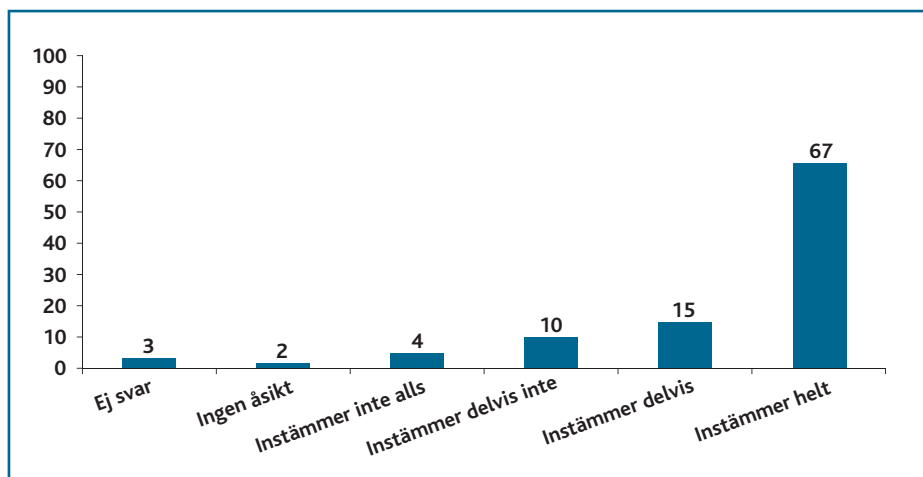
Kommunals medlemspanel

Kommunals medlemspanel består av 8 777 medlemmar över hela landet, som inbjudits att delta i opinionsundersökningar om relevanta frågor för Kommunal. Vid denna studie var svarsfrekvensen 49 procent, totalt 4 357 personer. Av dessa var 3518 kvinnor och 839 män. Könsfördelningen motsvarar den i förbundet i stort.

Undersökningen är en ren attitydundersökning och visar endast deltagarnas åsikter. Resultaten kan inte generaliseras.

Som diagram 1 visar finns ett starkt stöd bland föräldrarna för att föräldrarna själva ska få besluta om hur föräldraledigheten ska fördelas inom familjen. 82 procent instämmer helt eller delvis i detta, medan sammanlagt 14 procent inte instämmer.

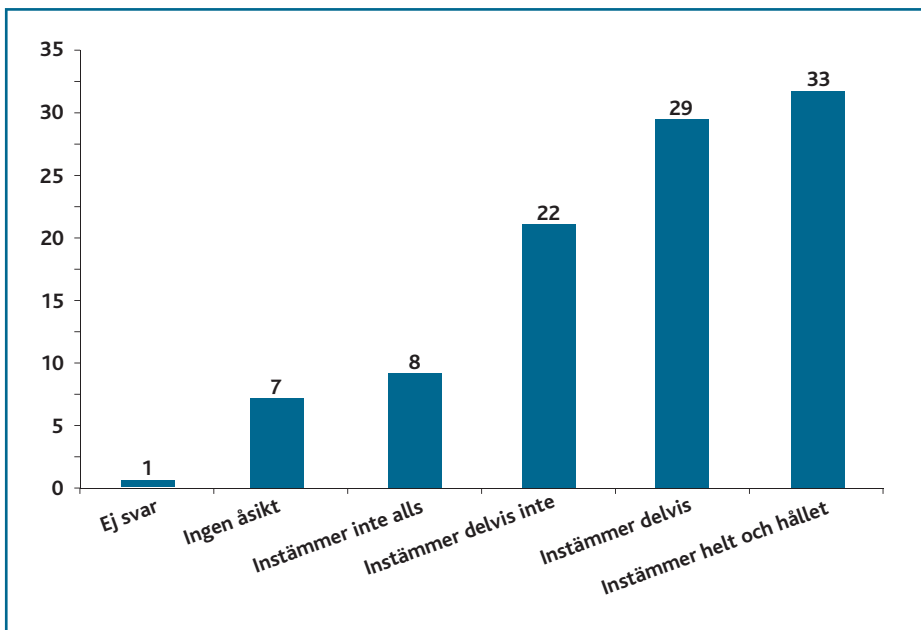
Diagram 1.
Hur väl instämmer du i påståendet:
Det bör vara helt upp till familjen att bestämma hur föräldraledigheten ska fördelas mellan mamman och pappan.
Andel i procent.



Källa: Kommunals medlemspanel, november 2009

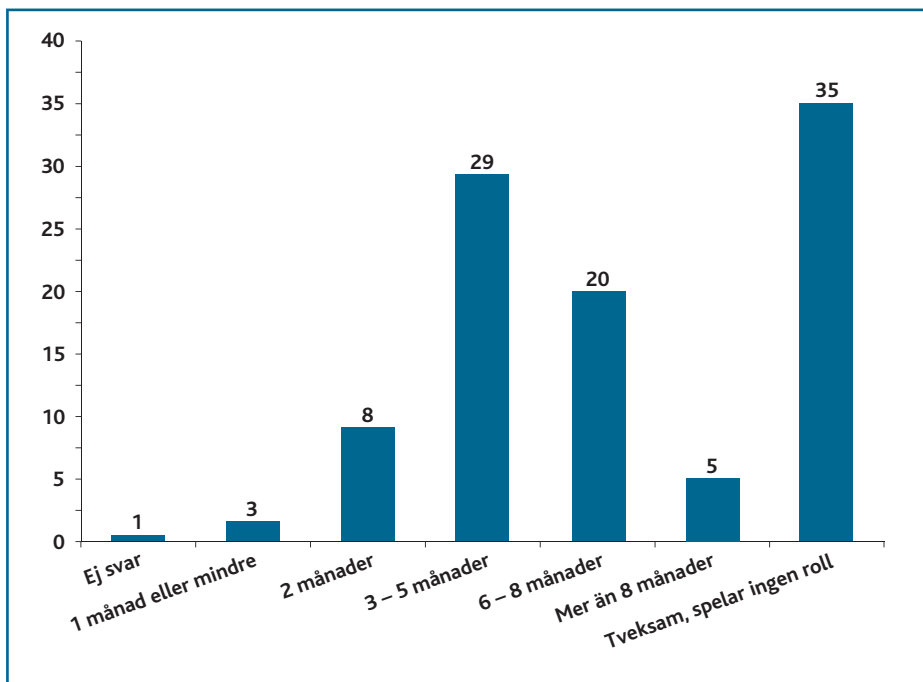
Däremot är det en majoritet av medlemmarna i undersökningen som anser att kvinnor och män borde dela föräldraledigheten ganska lika mellan sig. Diagram 2 visar att ungefär två tredjedelar instämmer helt eller delvis i påståendet, medan sammanlagt en knapp tredjedel, 30 procent, inte håller med.

Diagram 2.
Hur väl instämmer du i påståendet:
Det är eftersträvänsvärt att män och kvinnor delar föräldraledigheten ganska lika mellan sig.
Andel i procent.



Källa: Kommunals medlemspanel, november 2009

Diagram 3.
Hur lång tid tycker du att det är rimligt att papporna är föräldralediga?
Andel i procent.



Källa: Kommunals medlemspanel, november 2009

Diagram 3 visar hur lång tid medlemmarna anser att det är rimligt att pappor är föräldralediga. En fjärdedel av enkättagarna svarar att pappor bör vara hemma sex till åtta månader eller mer. En knapp tredjedel, 29 procent, anser att tre till fem månader är en rimlig längd på pappors föräldraledighet. Endast 11 procent anser att det var tillräckligt att pappan stannar hemma de två ”pappamånaderna” eller mindre. En stor del av medlemmarna i panelen anser att pappor ska vara hemma längre än vad majoriteten av pappor är hemma föräldralediga idag.

Undersökningen visar att medlemmarna är positivt inställda till att män och kvinnor delar mer lika på föräldraledigheten. Det finns ett starkt stöd för att män ska öka sin andel av ledigheten, även i sådan utsträckning att det skulle innebära en ganska stor minskning av kvinnors nuvarande föräldraledighet. Samtidigt visar diagram 1 att motståndet mot att föräldraledigheten skulle regleras mellan föräldrarna är stort.

Vad anser medlemmarna påverkar uppdelningen av föräldraledighet?

Det behöver inte uppfattas som en motsättning mellan å ena sidan anse att föräldraledigheten bör delas mer lika och å andra sidan motsätta sig en styrd uppdelning. I svaren på frågan *Vilka faktorer tror du är viktigast när föräldrar beslutar hur de ska fördela föräldraledigheten mellan sig?*¹⁴ visar det sig att deltagarna i stor utsträckning uppfattar att det handlar om de ekonomiska villkoren. Det faktum att kvinnor tjänar mindre och har mer osäkra anställningar gör att kvinnorna tar ledigheten. Fyra av tio svar anför ekonomin som huvudsaklig orsak för hur föräldrarna delar föräldraledigheten mellan sig. Nedan är några exempel på svar:

”Jag tror det beror på vem som tjänar mest, oftast är det mannen så det blir kvinnan som stannar hemma.” *”Vilken inkomst var och en har. Har till exempel mamman ett deltidsarbete redan så förlorar familjen mycket pengar om pappan är hemma.”* *”Ekonomi. Föräldraledigheten tas av den förälder vars föräldraledighet innebär minst ekonomiskt avbräck. Oftast är det kvinnan vilket i sin tur medverkar till att låsa fast kvinnor i lägre lönelägen.”*

Resonemangen följer tanken att det är ojämlikheterna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden som sätter ramarna för hur man delar föräldraledigheten, som i sin tur förstärker skillnaderna i arbetslivet. Flera

deltagare menar att kvinnorna måste våga lämna över ansvaret till männen. Samtidigt ger många svar uttryck för traditionella familjevärderingar. Det handlar om vem som är bäst lämpad att ta hand om barn, oftast mamman, eller att barnets bästa får styra när mamman stannar hemma.

Vad skulle få pappor att stanna hemma längre?

På frågan *Vilka faktorer tror du skulle få pappor att ta ut längre ledighet?* svarar fyra av tio att bättre ekonomiska villkor skulle bidra till att pappor var hemma med sina små barn. Vissa svar poängterar betydelsen av om kvinnor tjänade lika mycket som män och hade heltids- i stället för deltidstjänster. *”Vi måste sträva för lika lön för lika arbete och att kvinnor vågar satsa på yrkesutbildning”, ”Heltid med vettig lön för kvinnan i familjen!”, ”Om mammorna tjänade mer pengar!”, ”Att öka kvinnors löner ger en bra grundförutsättning för delad ledighet.”* En starkare position på arbetsmarknaden skulle ge kvinnor ett starkare förhandlingsläge att gå tillbaka till arbete och familjen bättre möjligheter att klara sig ekonomiskt.

Andra svar pekar på att en höjning av taket i föräldraförsäkringen, eller högre ersättning, skulle kunna locka män att vara hemma med barnen. De ekonomiska motiven framställs både som en fördel för familjerna och som en morot för den enskilda mannen. Svaren ger även bilden av att män behöver stöttning och uppmuntran för att ta ut föräldraledighet. Det krävs ett system som innebär att män inte förlorar något på att vara hemma. Några exempel: *”En rimlig ekonomisk förlust och att det inte låg dem i fatet i fråga om karriären.”, ”Att chefer på arbetsplatser stöttar i det läget, inser att man även får andra erfarenheter som är värdefulla i arbetslivet.”, ”Genom att ekonomiskt gynna pappor som tar ut fler dagar än vad de in nuläget ’måste’.”*

Svaren ger även en bild av hur medlemmarna uppfattar kvinnors och mäns position i arbetslivet. Medan kvinnor kan vara hemma långa perioder eftersom de är ”utbytbara” i arbetslivet, behöver män särskilda lösningar för att kunna ta ut föräldraledighet. De uppfattas vara mer outhärliga i sitt arbete och såväl barn som pappor skulle därför vinna på mer okonventionella och ”pragmatiska” lösningar: *”Att vara lediga i korta perioder, t.ex. 3 veckor, jobba ett par månader och sedan vara ledig t.ex. 4 veckor.”, ”Att mannen inte behöver ta ut sammanhängande tid utan kunde plocka ut en dag här och*

där.”, ”Om de slapp sköta hemmet.”, ”Om de fick dela upp ledigheten i flera perioder.”¹⁵

Flera svar återkommer till traditionens roll och menar att den måste brytas aktivt. En del förespråkar uppmuntran från arbetsgivare och en mer positiv samhällsattityd till föräldralediga män. Andra menar att det krävs lagstiftning för att åstadkomma en förändring.

Ekonomins betydelse för fördelning av föräldraledighet

Andra studier visar att det verkar finnas klasskillnader i hur familjer fördelar föräldraledigheten. Föräldraförsäkringsutredningen från 2005 visade att de familjer som delar mest lika på föräldraledigheten är där både mamman och pappan har en hög utbildningsnivå och relativt god socioekonomisk ställning. Det går att tolka det som att det finns drivkrafter för dessa grupper av kvinnor att gå tillbaka till yrkeslivet relativt snabbt. Goda anställnings- och lönevillkor och heltid i botten för kvinnan kan minska tröskeln för att män stannar hemma. En studie från LO har visat att LO-familjer delar i lägre utsträckning lika på föräldraledigheten än TCO- och SACO-familjer. SACO-pappor tog ut den största andelen av föräldradagar utöver två månader.¹⁶

Ekonomins roll för hur föräldraledigheten delas är inte enkeltydig. Huruvida ekonomin är ett hinder för att dela på föräldraledigheten tycks bero på pappans inkomst relativt mammans. Det är inte det enskilda inkomsttappet som är betydelsefullt, utan relationen till inkomsttaket i försäkringen hos paret.¹⁷ Män tar ut mer föräldraledighet när kvinnan tjänar över inkomsttaket, och mindre om kvinnan tjänar under inkomsttaket.

Föräldraförsäkringsutredningen från 2005 gjorde typfallsberäkningar av hur mycket hushåll i olika inkomstlägen skulle förlora i årsinkomst om föräldrarna delade helt lika på föräldraledigheten jämfört med att pappan endast tog två ”pappamånader”. Förlusten av att dela blir förstas större ju större inkomstskillnaderna mellan föräldrarna är. Beräkningen visade att förlusten för hushållet av att dela på föräldraledigheten blev betydligt lägre om mannen och kvinnan har löner som motsvarar vanliga arbetarlöner. För familjer där

¹⁵ Flera av de förslag till förbättringar som framkom i undersökningen ger lagen möjlighet att genomföra redan idag. Däremot krävs att den anställde kommer överens med sin arbetsgivare om hur ledigheten ska förläggas.

¹⁶ Fransson, A., Wennemo, I. *Mellan princip och praktik*, LO, 2004

¹⁷ 2010 är inkomsttaket i föräldraförsäkringen 10 prisbasbelopp. Prisbasbeloppet är 41000 kronor.

mannen tjänar 25 000 kronor och kvinnan 15 000 kronor blev förlusten 500 kronor i månaden. Tjänade mannen istället 20 000 blev inkomstminskningen 200 kronor i månaden.

Beräkningarna är baserade på uppgifter från 2004 och lönerna är i genomsnitt högre i dag. Dock håller slutsatsen att den ekonomiska förlusten för många familjer är begränsad fortfarande. Dessutom minskar möjligheten till jämställdhetsbonus och olika avtalsersättningar för föräldraledighet minskar ytterligare det inkomstbortfall som uppstår. Utredningens slutsats var att ekonomin påverkar men att även normer kring föräldraskap och arbetsorganisation spelar en kanske viktigare roll.

Slutsatsen är att familjer vill ha valfrihet i hur man fördelar ledigheten mellan sig. I praktiken beskärs valfriheten av ekonomiska förutsättningar, arbetsvillkor och traditionella könsroller. Kvinnors huvudansvar för familj och barn påverkar deras möjligheter i arbetslivet negativt. Det finns praktiken en målkonflikt mellan valfrihet och jämställdhet i fråga om fördelningen av ledighet mellan föräldrarna. I nästa kapitel, om lön, diskuteras konflikten närmare.

Lön

Lön efter kön

Att män generellt har högre löner än kvinnor är ett centralt jämställdhetsproblem. Fram till 1960-talet fanns särskilda lägre kvinnolöner reglerade i avtalen mellan de centrala parterna. Efter allt större invändningar gick man över till likalönsprincipen, men trots att det varken längre finns några formella hinder för kvinnors och mäns yrkesutövande, eller tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet lever löneskillnaderna kvar. Den genomsnittliga skillnaden mellan mäns och kvinnors löner var 2008 ungefär 16 procent. Det betyder att för varje 100-lapp en man tjänar, tjänar en kvinna 84 kronor.

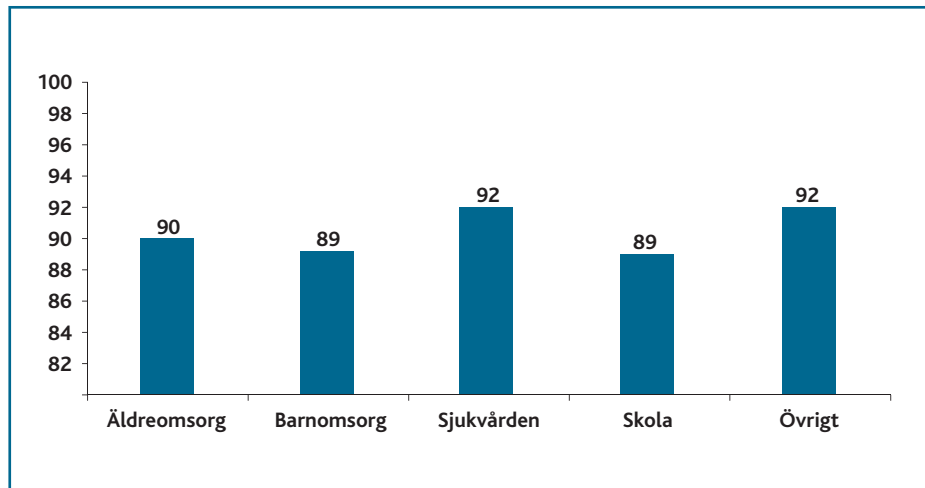
Från 1960-talet fram till början av 1980-talet minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Därefter har de avstannat. En del av löneskillnaden kan förklaras statistiskt av att kvinnor och män exempelvis fördelar sig olika i fråga om ålder, utbildning, sektor, yrke och arbetstid. Om man räknar bort dessa skillnader, genom så kallad standardvägning, blir skillnaden mindre.

Sett till hela arbetsmarknaden varierar löneskillnaderna mellan och inom olika sektorer och mellan arbetare och tjänstemän. Löneskillnaderna mellan könen är större inom tjänstemannayrken än inom arbetaryrken, liksom inom mansdominerade yrken jämfört med kvinnodominerade där löneläget generellt är lägre och lönespridningen snäv. Löneskillnaderna är betydligt mindre inom offentlig sektor än inom privat sektor. De lägsta löneskillnaderna inom offentlig sektor finns inom kommunerna.

Löneläget bland medlemmar i Kommunal

Lönerna inom Kommunals avtalsområden vård, skola och omsorg är lägre än för övriga arbetare. I snitt utgör medellönen cirka 90 procent av privat anställda arbetare, se diagram på nästa sida.

Diagram 4.
Medellön bland medlemmar i kommuner och landsting uttryckt i procent av medellönen för arbetare inom det privata näringslivet. 2008



Källa: Nationalräkenskaperna, egen bearbetning

Löneskillnader mellan könen inom Kommunal

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom samma yrke inom Kommunal är överlag små. Tabell 3 visar kvinnors medellön i procent av mäns medellön inom yrken i Kommunal. Kvinnor har högre lön än män i de kvinnodominerade yrkesgrupperna medan män har högre lön än kvinnor i de mansdominerade yrkesgrupperna. Löneskillnaderna mellan könen är dock större inom de mansdominerade yrkena.

Tabell 3.
Kvinnors medellön i procent av mäns medellön inom yrken i Kommunal, november 2009

Yrke	Kvinnors lön i andel av mäns lön	Andel kvinnor i yrket
Elektriker/elmontör	83 %	1 %
Hantverkare	84 %	13 %
Anläggningsarbetare	94 %	3 %
Fordonsförare	97 %	6 %
Undersköterska	100 %	95 %
Skötare	101 %	66 %
Städpersonal	102 %	94 %
Vårdbiträde	103 %	93 %

Källa: Kommunals/SKLs lönestatistik

Däremot finns det tydliga löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken inom Kommunal. Medellönen inom kvinnodominerade yrken inom Kommunal var 2009 20 700 kronor. Inom Kommunals mansdominerade yrken var medellönen samma år 21 200kronor. Inom de tre största kvinnoyrkena inom Kommunals avtalsområden – undersköterska, vårdbiträde och barnskötare - tjänade män i snitt 98 procent av kvinnors lön år 2008.

Vilka löneskillnader ska räknas?

När man beräknar löneskillnader mellan könen kan man välja att göra en så kallad standardvägning av skillnaderna. Det syftar till att se hur stora löneskillnaderna är om man bortser från att kvinnor och män arbetar inom olika yrken inom olika sektorer, har olika hög utbildning, sysselsättningsgrad och är olika gamla. När man räknar bort dessa olikheter blir skillnaderna i lön mindre. Man har helt enkelt räknat bort en del av de skillnader som beror på könssegregeringen inom yrken och sektorer på arbetsmarknaden.

I debatten ges ibland intrycken att det är mer ”rätt” att räkna bort de strukturella skillnaderna mellan mäns och kvinnors arbeten. Men är det så?

Båda sätten har sin legitimitet. Standardvägda skillnader syftar till att ta hänsyn till faktorer som påverkar lönen, men som inte direkt beror på kön. Det går att beskriva hur stor del av löneskillnaderna som kan förklaras av till exempel att kvinnor och män har olika yrken. När dessa skalats bort är tanken att det ska bli lättare att kartlägga osakliga löneskillnader. Men det är svårt och inte heller särskilt politiskt fruktbart att söka efter ”rena” och oförklarade löneskillnader.

Däremot är det relevant att få upp ögonen för vilka faktorer som på allvar påverkar löneskillnader mellan könen. De orsaker vi kan förklara är också sådana som går att påverka. Även om faktorer som påverkar lönen inte har någon direkt koppling till kön, är de tydligt uppdelade efter kön.

Standardvägning riskerar dölja det som är den tyngsta förklaringen till löneskillnaderna mellan könen är att män och kvinnor har olika yrken och att män i större omfattning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner.¹⁹ När löneskillnader som beror på dessa faktorer standardvägs bort definieras möjligheten att kvinnodominerade yrken värderas – och därmed betalas – lägre än mansdominerade yrken. Ur ett fackligt perspektiv är det i stället just dessa fakta och resonemang som måste upp på den politiska agendan: Är det rimligt att mansdominerade och kvinnodominerade yrken värderas och betalas så olika. Hur ska vi arbeta för att minska de löneskillnader som hör samman med om ett arbete uppfattas som manligt eller kvinnligt och därmed mer eller mindre värt.

¹⁹ Medlingsinstitutet, *Vad säger den officiella statistiken om löneskillnader mellan män och kvinnor 2008?*, 2009

Löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken

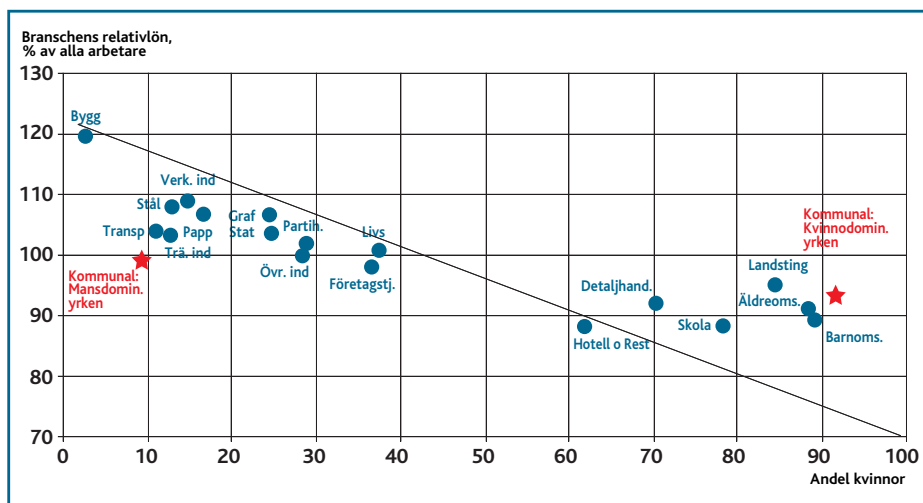
Faktaruta: Relativlön

Relativlönen mäter löneläget för en grupp i förhållande till löneläget för en annan grupp.
 Relativlön beräknas genom att gruppens medellön divideras med medellönen för alla anställda inom jämförelsegruppen.

Den relativa lönen har stor betydelse för hur attraktivt ett yrke är. Ligger den långt under lönerna för de yrken som är möjliga alternativ så kommer utströmningen från yrket att öka och tillströmningen att minska. Dessa tendenser blir starkare när arbetsmarknaden förbättras och antalet alternativa jobb ökar.

Det finns tydliga skillnader mellan mans- och kvinnodominerade yrkesgrupper. Det går till exempel att se att ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är lönen. Relativlönen sjunker. Det tycks gälla inom såväl arbetar- som tjänstemannayrken. I diagram 5 och diagram 6 nedan visas andel kvinnor per bransch och branschens medellön relativt medellönen för samtliga arbetare, uppdelat på arbetare och tjänstemän²⁰.

Diagram 5.
 Andelen kvinnor per bransch och branschens medellön relativt medellönen för alla arbetare (-100)



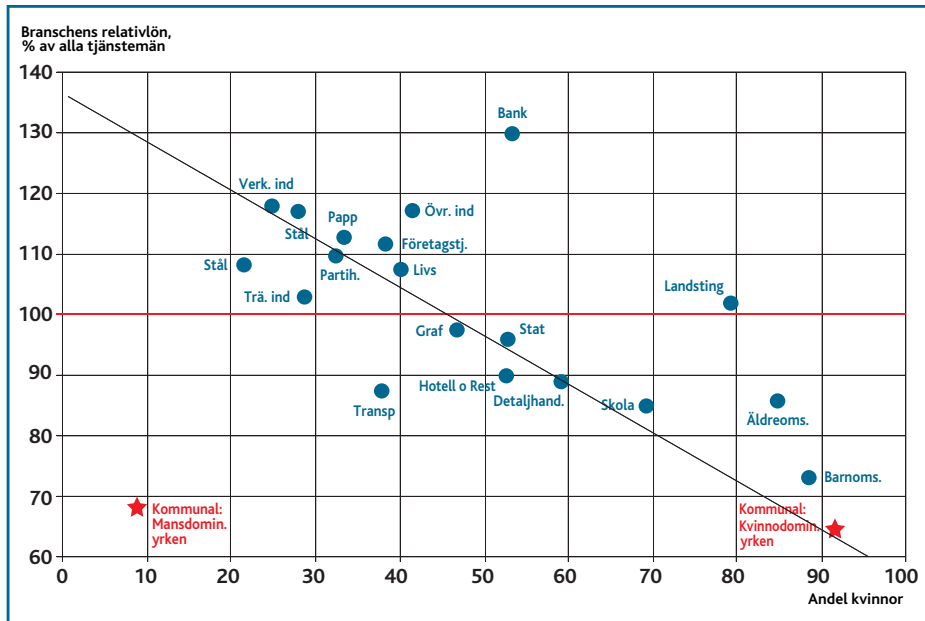
Källa: LO, sammanställning av SCBs lönestatistik samt uppgifter från Kommunals lönestatistik

Arbetaryrkena är tydligt könsuppdelade och det finns ett samband mellan andelen kvinnor på avtalsområdet och nivån på medellönen. Medellönen för mansdominerade arbetaryrken inom Kommunals branscher ligger på snittet

²⁰ Diagrammen visar inga kausala samband, utan endast samvariationen mellan relativlön och andel kvinnor per bransch.

för alla arbetaryrken. I princip alla mansdominerade branscher ligger över genomsnittslönen för arbetare. Byggnadsindustrin har såväl högst lön, som lägst andel kvinnor i branschen. I andra delen av skalan återfinns äldreomsorg och barnomsorg. Där är andelen kvinnor högst och relativlönen lägst.

Diagram 6.
Andelen kvinnor per bransch och branschens medellön relativt medellönen för alla tjänstemän (-100)



Källa: LO, sammanställning av SCBs lönestatistik samt uppgifter från Kommunals lönestatistik

Mönstret återkommer inom tjänstemannayrken, även om könssegregationen är något mindre uttalad. Medellönen inom äldre- och barnomsorg ligger lägst i relation till snittet, samtidigt som andelen kvinnor inom branscherna är högst, 85 respektive 89 procent. Bankbranschen avviker från det generella mönstret; branschen har en jämn könsfördelning och den högsta relativlönen bland tjänstemannagruppen.

Mönstret kan inte förklaras med att många kvinnor arbetar i offentlig sektor. Att vård- och omsorgssektorns löner har halkat efter kan förklara en del men inte allt. Skillnaderna finns även inom branscher, till exempel detaljhandeln där män har högre timlöner än kvinnor med likvärdiga arbetsuppgifter inom samma bransch.²¹

²¹ Carlén, S. 2008, *Den reproducerade ojämställdheten*, Handels.

Yrkesklassificering

Även yrkets klassificering kan ha betydelse för löneskillnader mellan kvinno- och mansyrken. Dagens yrkesklassificering som samlas in av SCB är väldigt specifik när det gäller mansdominerade yrken, men väldigt generell när det gäller kvinnodominerade. Tendensen är att manliga yrken ”sprider ut sig” medan kvinnliga yrken ”klumpas ihop”. Ett tydligt exempel är den stora gruppen vård- och omsorgspersonal som bara delas upp i sex yrkesgrupper, medan en i jämförelse begränsad yrkesgrupp, maskinoperatör, kategoriseras i 27 olika grupper. Den statliga utredningen om den könssegregerade arbetsmarknaden konstaterade:

”Ju mindre specificerade yrkena är desto vanligare att de uppfattas som mer generella vilket i sin tur betyder att det är lättare att hitta ersättare i sådana yrken, eller att flytta om arbetskraften som det passar. För mer specificerade yrken ter sig detta svårare.”²²

Kommunal har i samarbete med Sveriges Kommuner och Landsting verkat för att utarbeta en mer specifik yrkeskategorisering av vård- och omsorgspersonal i den gemensamma lönestatistiken. 2008 infördes en ny modell där bland annat vårdbiträdes- och undersköterskeyrket är uppdelat på fler kategorier än tidigare. Ambitionen är att SCB i förlängningen ska börja använda klassificeringen i den offentliga statistiken.

Lönediskriminering – varför tjänar kvinnor mindre?

Orsakerna till att män tjänar mer än kvinnor kan vara flera. En del skillnader kan förstås vara sakliga och bero på annat än kön. Men skillnaden beror också på olika typer av diskriminering. Diskrimineringen kan riktas både mot individer och mot yrken och sektorer.

Direkt och indirekt diskriminering

Direkt och *indirekt* diskriminering handlar om lika lön för lika och likvärdigt arbete som utförs hos samma arbetsgivare och regleras enligt jämställdhetslagen. Det är endast dessa typer av diskriminering som är juridiskt åtalbara enligt lag.

²² SOU 2004:43, *Den könssegregerade arbetsmarknaden*, s 67.

Direkt diskriminering innebär att en arbetsgivare behandlar en person på ett sätt som den inte skulle ha gjort om personen var av motsatt kön, till exempel betalar lägre lön till en kvinna än en man för lika eller likvärdigt arbete. Direkt diskriminering kallas ibland för ”allt-annat-lika-diskriminering”.

Indirekt diskriminering innebär att det tillämpas regler på arbetsplatser som missgynnar eller utesluter det ena könet.

Denna typ av diskriminering står troligtvis för en liten del av löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Värdediskriminering

Faktaruta:
Värdediskriminering

Värdediskriminering beskriver de löneskillnader som finns mellan kvinno- och mansdominerade yrken och branscher, där yrkena kan antas vara av lika värde. Värdediskriminering riktar sig mot *yrken* och *sektorer*, inte mot *individer*. Män som arbetar inom kvinnodominerade yrken drabbas också av värdediskrimineringen.

Den könssegregerade arbetsmarknaden gör värdediskriminering möjlig. Värdediskriminering kan förstås utifrån tanken om ett genussystem (se avsnittet om Kön) där arbeten som i huvudsak innehas av kvinnor värderas – och därmed betalas – lägre än arbeten med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män. De relativlöneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade branscher som visades i diagram 5 och 6 ovan, illustrerar väl teorin om värdediskriminering. Det är mycket svårt att vetenskapligt bevisa förekomsten av värdediskriminering, men om den existerar skulle det ta det uttryck som diagrammen visar: ju fler kvinnor, desto lägre medellön.

Värdediskrimineringsteorin innebär också att om ett yrke går från att vara ett manligt dominerat till att bli kvinnligt dominerat kommer status och relativlön inom det yrket att sjunka.

Det finns förstås kritik mot föreställningen om att yrken som uppfattas som typiskt kvinnliga värderas lägre än typiskt manliga yrken. Kritiken går ut på att löneskillnaderna har andra orsaker än kön. Till exempel att kvinnor väljer arbeten med platta livslönekurvor. Argumentet lyder att på grund av att kvinnor förväntas ha huvudansvaret för hem och barn söker de sig till yrken där de lönemässigt inte förlorar på att periodvis vara hemma med barn.

En annan förklaringsmodell till varför kvinnors löner ligger lägre än mäns är att kvinnor har färre arbetsgivare än män att välja mellan. På grund av bristande konkurrens mellan arbetsgivare blir lönespridningen begränsad och lönenivån låg. Lösningen som ofta presenteras, och genomdrivs i politiken idag, är att marknadsutsätta offentliga tjänster. Baserat på den lönestatistik Kommunal för över offentligt och privat anställda medlemmar tycks det inte finnas något sådant samband.

Kontentan för dem av en kritik som inte anser att kvinnors och mäns arbete värderas olika är att ”kvinnor väljer fel”. Den fråga som inställer sig är vem som ska utföra arbetet inom till exempel vård och omsorg om kvinnor för att höja sina löner bör söka sig därifrån? Inom en snar framtid kommer rekryteringsbehovet att öka markant inom välfärdtjänsterna, främst inom äldreården. Då är inte lösningen på löneskillnadsproblemet att kvinnor söker sig till andra branscher, utan att arbetet betalas så pass väl att både kvinnor och män väljer att börja arbeta och stanna kvar inom yrkena.

Statistisk diskriminering

Ytterligare en förklaring till löneskillnader mellan könen är teorin om statistisk diskriminering.

Faktaruta:
Statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering är riktad mot individer och innebär att en enskild person får sig tillskrivet det beteende eller de egenskaper som är de vanligaste inom den grupp personen tillhör.

Två antaganden ligger till grund för teorin om statistisk diskriminering:

1. Arbetsgivare vill undvika att ta risker när de anställer. Till exempel vill många arbetsgivare undvika att anställa eller befordra personer som har hög frånvaro.
2. Det är omöjligt för arbetsgivare att ha fullständig information om den framtida frånvaron för varje individ som denne funderar på att anställa eller befordra.

Kvinnor tar fortfarande ut den största delen av föräldraledigheten vid barnens födelse, och under småbarnsåren. Frånvaro kostar arbetsgivaren i form av bland annat avbrott i arbetet, tid och kostnad för att hitta vikarier.

Produktiviteten för denne blir lägre än för en anställd som inte är frånvarande. Sett till hur majoriteten av föräldrar agerar är det rimligt för en arbetsgivare att anta att en kvinnlig anställd kommer att vara mer frånvarande från arbetet när hon får barn, jämfört med en manlig kollega som också får barn. Ur arbetsgivarens perspektiv är det rationellt att kompensera sig för kostnaderna för den förväntade kommande frånvaron genom att ge kvinnan en lägre lön än mannen.

Arbetsgivaren kan som sagt inte veta huruvida en enskild kvinnlig anställd kommer att vara borta från arbetet, utan baserar sina beslut på gruppmonster. Det diskriminerande är att den enskilda kvinnan inte själv kan påverka situationen, oavsett hennes faktiska produktivitet. Hennes chanser på arbetsmarknaden påverkas i stället av hur den stora majoriteten av kvinnor (och män) agerar i arbetslivet.

Ett annat alternativ för arbetsgivare, som kan acceptera en högre omfattning av frånvaro, kan vara att anställa kvinnor i yrken där de är relativt lätta att ersätta. Sådana yrken är ofta förknippade med lägre löner, och har även vanligen en flackare löneutveckling.

Om statistisk diskriminering förekommer är det rimligt att tänka sig att arbetsgivare föredrar att ge tillsvidareanställningar främst till anställda som sannolikt inte kommer att vara frånvarande från arbetet. Personer som kan förväntas vara föräldralediga och ha huvudansvar för barnen erbjuds oftare tillfälliga anställningar som är lättare att variera.

Det behöver inte gälla bara män och kvinnor på samma arbetsplats. Det kan också gälla mans- och kvinnodominerade yrkesområden. Där mest kvinnor arbetar är det vanligare med tillfälliga arbeten än där mest män arbetar. Återkommande frånvaro blir mindre kostsam om arbetsgivaren har en reservarmé av vikarier att kalla in eller flytta om när det uppstår vakanser.

En konflikt mellan valfrihet och jämställdhet

Det finns en tydlig koppling mellan hur föräldraförsäkringen utnyttjas och fördelas mellan mammor och pappor och den statistiska diskrimineringens

²³ Här åsyftas ekonomiska och arbetsorganisatoriska begränsningar som föräldrar, i bland annat Kommunals medlemspanel, uppfattar hindrar dem från att dela föräldraledigheten mer lika.

effekter på kvinnors löner. Föräldrars mer eller mindre frivilliga²³ beslut om att fördela föräldraledigheten mellan sig leder till att kvinnor tar det största ansvaret för omsorgen om barnen. En ökad reglering av hur föräldrarna får dela föräldraledigheten mellan sig, i form av markant fler reserverade dagar för vardera föräldern, skulle minska rationaliteten i antagandet att kvinnor är mindre produktiva i arbetslivet.

Poängen är att belysa att det finns en motsättning mellan å ena sidan en obunden valfrihet att fördela föräldraledigheten fritt och kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden. Som politisk målsättning går det inte att logiskt rangordna det ena framför det andra. Valfriheten är viktigast för vissa, jämställdheten för andra. Men förutsatt att statistisk diskriminering finns går det inte att förespråka båda målsättningarna lika starkt, man måste prioritera någon av dem.

Ett mindre skevt uttag av föräldraförsäkringen är inget undermedel för att komma åt osakligt grundade löneskillnader mellan könen. Vägen måste också gå genom att göra det mer attraktivt för kvinnor, inte minst inom arbetsorganisationer med många deltid och visstidsanställningar, att komma tillbaka till sitt arbete efter föräldraledigheten. Heltidstjänster, tillsvidareanställningar och en lön det går att försörja sig på skapar bättre ekonomiska förutsättningar för föräldrar att dela lika på föräldraledigheten. Men – så länge arbetsgivare ogillar frånvaro, så länge riskerar kvinnor i fertil ålder att ses som mer riskabla att anställa eller befordra, givet att dagens skeva fördelning av föräldraledighet inte förändras.

Hur höjer man lönerna inom kvinnodominerade sektorer?

Vad krävs för att minska löneskillnader mellan könen och att höja lönerna inom kvinnodominerade sektorer? Det är svåra frågor som kräver en mångfald av strategier och lång uthållighet.

För det första kan man konstatera att jämställdhetslagens räckvidd att korrigera löneskillnader mellan könen är begränsad. Med jämställdhetslagens hjälp kan man komma åt löneskillnader som finns inom en och samma arbetsplats eller organisation. Det främsta verktyget är lönekartläggningar som enligt lagen ska genomföras vart tredje år (tidigare varje år) för att synliggöra om det finns osakliga löneskillnader. Enligt jämställdhetslagen

kan inte en person som arbetar på en arbetsplats jämföras med en person på en annan arbetsplats, eftersom arbetsgivare inte kan hållas ansvariga för lönesättningen hos någon annan arbetsgivare.

Sålunda kan jämställdhetslagen inte komma åt löneskillnader som har med värdediskriminering av yrken och sektorer att göra. Att utjämna löneskillnader mellan grupper som har likvärdiga arbeten kommer enbart att ha marginell inverkan på genomsnittslöner på nationell nivå. Lagen kan inte åstadkomma förskjutningar i löner mellan sektorer.

För att minska värdediskrimineringen mellan mans- och kvinnodominerade arbetaryrken enades LO inför avtalsrörelsen 2007 att göra en satsning på så kallade jämställdhetspottar. LO framförde ett gemensamt krav om att lönepotten skulle tillföras 205 kronor per kvinna som tjänade mindre än 20 000 kronor i månaden i grundlön. Värdet av jämställdhetspotten beräknades för varje avtalsområde för sig. Ju större andel kvinnor, desto mer pengar gav jämställdhetspotten.

Enligt preliminära beräkningar för de av Kommunals medlemmar som arbetar i kvinnodominerade yrken inom kommuner och landsting gav jämställdhetspotten resultat. Dessa grupper har fått en något större löneökning än mansdominerade under avtalsperioden 2007 - 2009, 14,4 procent respektive 13,1 procent.

Förbundets långsiktiga mål är att höja relativlönerna för lågavlönade kvinnodominerade yrken och avtalsområden. Detta kräver uthållighet under kommande avtalsrörelser. För att på allvar komma till rätta med värdediskriminering skulle det i förlängningen krävas strategier för att utjämna relativlöneskillnaderna mellan mans- och kvinnodominerade yrken och sektorer på hela arbetsmarknaden. Det skulle kräva en omfattande gemensam samverkan mellan alla arbetsmarknadens parter, och ligger troligtvis ännu långt fram i tiden.

Det stora rekryteringsbehovet av vård- och omsorgspersonal kan bidra till att sätta press uppåt på lönerna inom de demografiskt betingade välfärdstjänsterna. Under kommande 20 år krävs ytterligare 150 000 anställda inom äldreomsorgen för att möta ökningen av antalet äldre i befolkningen.

Därtill kommer inom de närmaste tio åren ytterligare 60 000 nyrekryteringar göras, för att täcka pensionsavgångarna bland anställda. Ett sätt att säkerställa att det finns personal är att lönerna inom kvinnodominerade verksamheter ökar till samma nivå som snittet för övriga arbetare. Kanske kommer lönerna till och med att behöva vara högre än övrigas för att attrahera arbetskraft. Samtidigt är det rimligt att anta att betalningsviljan kommer att öka för en äldreomsorg med ökad kvalitet.²⁴

²⁴ Se Kommunals rapport, *Välfärdens framtida finansiering*, 2010

Arbets tid

Deltiden – i hemmet och samhällets intresse?

Kvinnors deltidarbete har djupa rötter på den svenska arbetsmarknaden. Redan under 1930-talet förde politiker, kvinnoorganisationer och arbetsmarknadens parter diskussioner om det bästa sättet att lösa ekvationen yrke och familj för kvinnor. Den kvinnliga arbetskraften började på allvar uppfattas som en förutsättning för att klara krigsekonomin, och i förlängningen för det välfärdssamhälle som socialdemokrater och liberaler syftade till att bygga. Samtidigt fanns ingen tillfredsställande lösning på hur det obetalda omsorgsarbetet skulle besörjas om inte kvinnor fanns tillgängliga i hemmen. En omfattande statlig utredning om deltidarbetet från mitten av 1940-talet konstaterade att utökade möjligheter för kvinnor att arbeta deltid var ”i hemmets och samhällets intresse”.²⁵

Däremot var klivenheten inför deltidarbetet stort hos många arbetsgivare, inte minst inom vård och omsorg. Det var svårt, menade företrädare, att dela upp arbetstiden inom de människovårdande yrkena som krävde kontinuitet och ett begränsat antal anställda för att kunna säkra en god kvalitet. Deltidarbete passade bättre för yrken som inte involverade människor, till exempel rutinartade kontors- eller industriarbeten var argumentet.

Man kan säga att kvinnors deltidarbete (under reglerade former bör det tilläggas) under den här perioden främst var en politisk ideologisk lösning, men uppfattades av arbetsmarknadens parter som ett problem i praktiken. När den offentliga sektorn expanderade och förvärvsarbetet bland gifta kvinnor ökade under 1960- och 70-talet ökade även acceptansen för anställningsformen bland arbetsgivare, inte minst inom vård och omsorg.²⁶ Under samma period formulerades en ny jämställdhetspolitik med tvåförsörjarfamiljen i sikte. Det innebar att deltidarbetet till skillnad från tidigare kom att bli en praktisk lösning, men uppfattades nu istället som ett ideologiskt problem.²⁷

²⁵ Bergold, J., opublicerat avhandlingsarbete i ekonomisk historia.

²⁶ Deltidarbete var även en vanlig anställningsform inom detaljhandeln.

²⁷ Bergold, J., opublicerat avhandlingsarbete i ekonomisk historia, Waldemarsson, Y., *Mellan individ och kollektiv*, 2010

Kommunal har som fackförbund för anställda inom vård och omsorg strävat efter att påverka utvecklingen av deltidsanställningar och nära följt konsekvenserna för kvinnors position på arbetsmarknaden. *Heltid en rättighet – deltid en möjlighet* är sedan många år Kommunals arbetstidspolitiska slagord. Det speglar att rätten till heltidsarbete är den viktigaste reformen för förbundets medlemmar, samtidigt som förutsättningarna för kvinnor att arbeta heltid fortfarande är begränsade. Medlemmarnas ofrivilliga deltidsarbete står i fokus, men det självvalda deltidsarbetet är en lika viktig aspekt av kvinnors och mäns olika villkor på arbetsmarknaden.

Deltidsarbete bland medlemmar i Kommunal

Deltids- och visstidsanställningar är vanliga inom Kommunals avtalsområden. De uppgifter som redovisas i detta avsnitt gäller 2008 och kommer från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning.

Ungefär hälften av medlemmarna, 48 procent (220 000 personer), i Kommunal arbetar deltid. Under den senaste 20-årsperioden har andelen varierat mellan som mest 56 procent till 47 procent. Andelen deltidsarbetande steg i spåren av 1990-talskrisen.

Deltidsarbete dominerar bland kvinnorna i Kommunal. Över hälften av de kvinnliga medlemmarna, 52 procent, arbetar deltid. Andelen deltidsarbetande bland männen är drygt 20 procent. Det är en betydligt lägre andel än bland kvinnorna, men tämligen hög om man jämför med andelen deltidsarbetande män inom LO totalt, 7 procent.

Likaså dominerar kvinnor bland de deltidsarbetande. Fler än nio av tio deltidsarbetande medlemmar är kvinnor, drygt 91 procent.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden bland medlemmarna i Kommunal är drygt 80 procent. Omfattningen på medlemmarnas sysselsättningsgrad har ökat sedan neddragningarna i kommuner och landsting under 1990-talet. Det är ännu för tidigt att säga om den ekonomiska kris som slog igenom 2008 har påverkat sysselsättningsgraden.

Visstidsanställningar är den mest otrygga typen av anställningar. Bland medlemmarna i Kommunal har 12,6 procent en visstidsanställning. Bland de

deltidsanställda är drygt 11 procent visstidsanställda. Att vara visstidsanställd leder till stor ekonomisk osäkerhet och en marginaliserad position på arbetsmarknaden för den anställda.

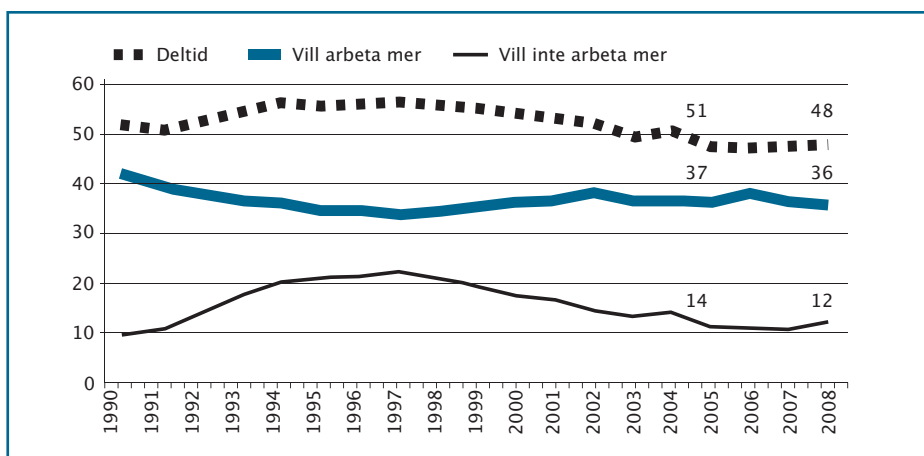
Äldre- och handikappomsorgen har högst andel deltidsarbetande bland verksamheterna inom Kommunals avtalsområden. Från slutet av 1990-talet har andelen sjunkit från drygt 70 procent, och sedan 2005 arbetar sex av tio anställda, 59 procent, deltid inom äldreomsorgen. Inom hälso- och sjukvården och utbildningsområdet samt förskolor arbetar 46 respektive 42 procent av medlemmarna i Kommunal deltid.

Den högsta andelen deltidsarbetande finns inom kommunerna. Drygt hälften av de anställda, 52 procent, arbetar deltid. Andelen deltidsarbetande inom landstinget har minskat kontinuerligt sedan 1990 och ligger i dag på 42 procent. Omfattningen av deltidsarbetet inom privat sektor ligger lägre än inom kommuner och landsting. Sedan 2005 har dock andelen deltidsarbetande ökat och utgör i dag 40 procent av de anställda.

Ofrivillig deltid bland medlemmarna i Kommunal

Många av Kommunals medlemmar har inte den sysselsättningsgrad de önskar. Ofrivilligt deltidsarbetande kan vara tillsvidareanställda som vill ha en högre sysselsättningsgrad, men även timavlönade vikarier utan en fastställd arbetstid. Som diagram 7 visar arbetar 12 procent av medlemmarna ofrivillig deltid. Sedan 2006 har andelen som är nöjda med sin deltid minskat något. Sammantaget är det en större andel av de deltidsarbetande som är nöjda med sin deltid, än som inte är det.

Diagram 7.
Andelen deltidsarbetande medlemmar i Kommunal, uppdelat på de som vill och de som inte vill arbeta mer. Andel i procent.



Källa: SCB AKU

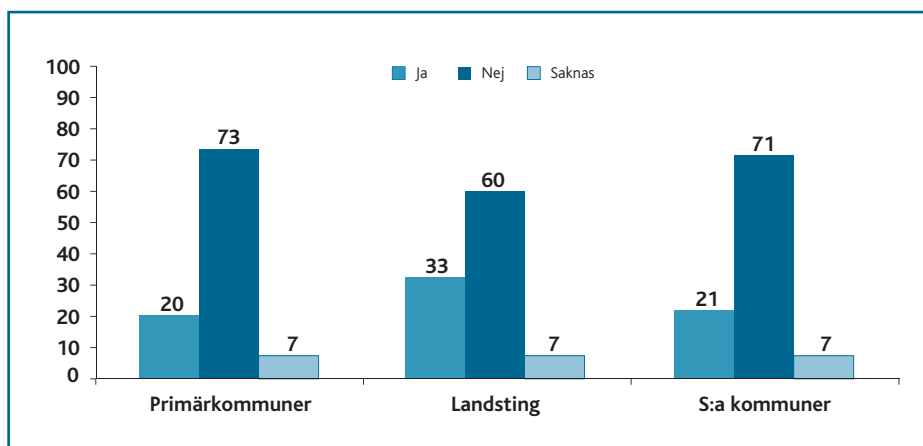
Deltidsanställning eller heltid i botten

I vardagligt tal är det vanligt att tala om deltidsarbete utan att definiera om man talar om deltidsanställningar eller en tidsbegränsad nedsättning i arbetstid från en heltidstjänst. Även om arbetstiden är densamma är skillnaderna i fråga om position på arbetsmarknaden stora. Deltidsanställning är visserligen arbetsrättsligt en lika säker anställningsform som heltidsanställning, men det finns ändå tydliga skillnader jämfört med dem som har en heltidsanställning i botten. Med en heltidsanställning har den som temporärt arbetar deltid en bättre ekonomisk trygghet och möjlighet att vara självförsörjande. Utvecklingsvägarna inom arbetet är även ofta sämre för deltidsanställda än anställda som arbetar heltid.

En ännu mer osäker form av deltid är visstidsanställningar på deltid. År 2008 arbetade 40 procent (motsvarande 24 200 personer) av visstidsanställda medlemmar deltid. En vanlig orsak till deltidsarbete antas ofta vara att den anställde ska ta hand om barn och samtidigt förvärvsarbeta. Deltidsarbetande med småbarn (0—7) utgör emellertid en minoritet av de deltidsarbetande i Kommunal, ungefär en femtedel av alla deltidsarbetande. Endast en begränsad del av medlemmarnas deltidsarbete är alltså grundat i rätten att gå ned i arbetstid via föräldraledighetslagen.

Bland anställda med arbetaryrken inom kommuner och landsting är det ovanligt att arbeta deltid med en heltidsanställning i botten. Som diagram 8 visar har endast två av tio deltidsarbetande, 21 procent, en heltidsanställning i botten.

Diagram 8.
Andelen
deltidsarbetande
med heltid i botten,
LO-medlemmar i
kommuner och landsting.
Andel i procent.



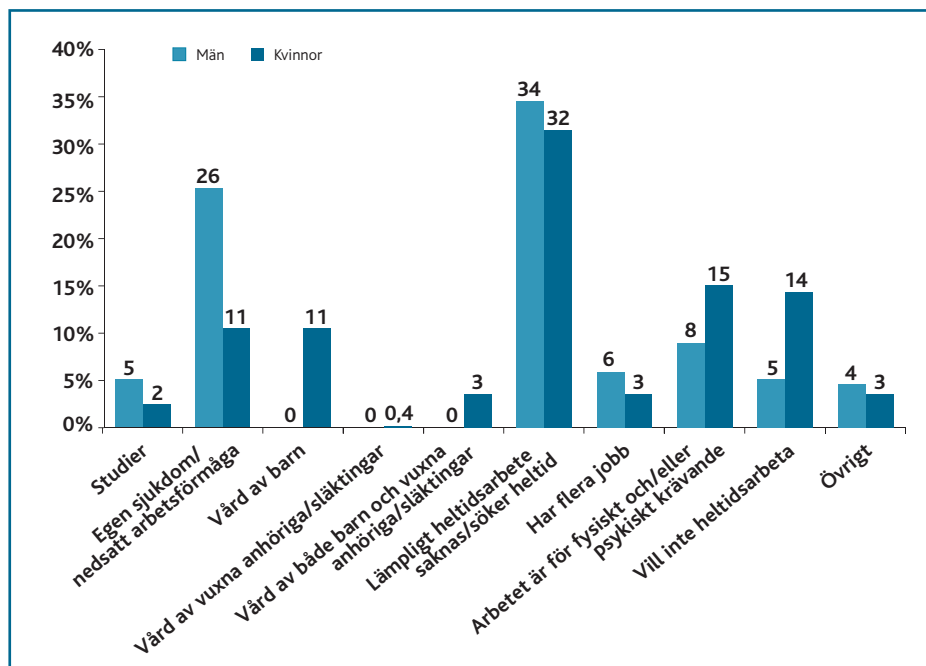
²⁸ LO, *Arbetstider år 2009, 2010*

Det är betydligt vanligare att tjänstemän än arbetare har en heltidsanställning även när de arbetar deltid. Av alla deltidsarbetande TCO- och SACO-medlemmar har 48 respektive 55 procent heltid i botten, jämförs med 22 procent bland LO:s deltidsarbetande medlemmar.²⁸

Orsaker till deltidsarbete

Diagram 9 visar medlemmarnas motiv till deltidsarbete uppdelat på kön. Svårigheter att få heltidsarbete är det dominerande motivet till deltidsarbete bland medlemmar i Kommunal, både bland kvinnor och män, 32 respektive 34 procent. Många skulle vilja arbeta mer om det fanns möjlighet. Bland männen är egen sjukdom och krävande arbete de näst viktigaste orsakerna till deltidsarbete (26 respektive 8 procent). Dessa faktorer har stor betydelse även för kvinnor, men därtill är ansvaret för omsorg om barn och anhöriga viktiga orsaker till deltid för kvinnor, men inte för män. Det frivilliga deltidsarbetet är vanligare bland kvinnor än bland män. Nästan tre gånger så många kvinnor som män uppger att de inte vill ha heltidsarbete.

Diagram 9.
Orsak till
deltidsarbete bland
medlemmar i
Kommunal år 2008,
uppdelat på kön.
Andel i procent.



Källa: SCB, AKU

Bristen på heltidsanställningar är den mest framträdande orsaken till deltidsarbete bland medlemmarna inom Kommunal. Den typen av deltidsarbete är otvetydigt ofrivilligt. Vad som är självvalt deltidsarbete är mer komplext. Att ha ansvar för omsorgen om barn och äldre anhöriga kan innebära att heltid inte är ett alternativ om vardagen ska gå runt. En tung och pressad arbetssituation gör att alternativet att arbeta heltid verkar orimligt, även om ekonomin skulle bli bättre. Ohälsa och nedsatt arbetsförmåga kan göra deltidsarbetet till den enda möjligheten. Med andra ord kan det självvalda deltidsarbetet ha sin grund i omständigheter som den anställde inte lätt kan styra över.

Heltid en rättighet

Kommunals arbetstidspolitiska målsättningar syftar till att skapa trygga heltidsanställningar under organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att orka arbeta heltid. Kommunal ska också arbeta för att män och kvinnor ska ha lika möjligheter att arbeta heltid. Slutligen vill Kommunal främja lokala avtal som ger medlemmarna större inflytande över sin arbetstid.

Faktaruta:
Kommunals
arbetstidspolitiska
målsättningar

1. Heltidsarbete en rättighet – deltidsarbete en möjlighet. Anställningar ska vara tillsvidareanställningar.
2. Arbetsorganisationen ska möjliggöra heltidsarbete. Arbetsvillkor och arbetstygnd ska utformas så att medlemmarna kan välja att arbeta heltid. Dessutom måste fördelningen av det obetalda hemarbetet mellan män och kvinnor möjliggöra heltidsarbete.
3. Kommunal ska främja lokala arbetstidslösningar som inom ramen för trygga kollektivavtal gör det möjligt för medlemmarna att ha inflytande över sin arbetstid, dess förläggning, längd och omfattning.

Rätten till heltidsarbete är en prioriterad fråga inom Kommunal. Förbundet arbetar på flera sätt för att öka antalet heltidsanställningar för medlemmarna.

- Genom centrala och lokala avtal. I avtalsrörelsen 2010 lyfter Kommunal särskilt frågan om rätt till heltid.
- Samarbetsprojekt med arbetsgivare. Kommunal har tillsammans med företagskonomin Paula Liukkonen arbetat fram ett utbildningsmaterial i bemanningsekonomi, som syftar till att skapa bättre överblick på personalbemanningen för att bland annat kunna minska visstids- och deltidsanställningar.

- Mönsterarbetsplatsen, ett samverkansavtal mellan Kommunal och Socialdemokraterna som nu även omfattar flera privata arbetsgivare. Syftet är bland annat att öka fasta anställningar, minska sjukfrånvaron och minska den ofrivilliga deltiden bland de anställda.

Varför arbetar kvinnor deltid?

Det finns en mängd möjliga förklaringar till varför kvinnor i mycket högre utsträckning än män arbetar deltid, på arbetsmarknaden generellt och inom kvinnodominerade vård- och omsorgsverksamheter. Orsakerna finns på såväl makro- som mikronivå.

Deltidsarbetet har som sagt historiska, men på inget sätt enkla, rötter. Anställningsformen har varit ständigt omtvistad, både bland parter och kvinnoorganisationer. Det fackliga motståndet rörde risken med att skapa sårspår för kvinnor i arbetslivet.²⁹ Arbetsgivare inom till exempel sjukvården ansåg att deltidarbete inte passade inom människovårdande yrken. Samtidigt fanns en politisk vilja och ett samhällsekonomiskt behov av att öka kvinnors arbetskraftsutbud som kanaliserades i krav på fler deltidstjänster. Under 1960- och 70-talen växte andelen deltidsanställningar, trots det tidigare motståndet inom de offentliga vård- och omsorgsbranscherna³⁰. Det gav förutsättningar för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden, men med ett fortsatt huvudansvar för omsorgen om barn och hem.

En annan förklaring är att deltidarbetet har arbetsorganisatoriska grunder. Inom vård- och omsorgsverksamheter med en kontinuerlig, men ojämn, arbetsbelastning har man valt att anställa personal på deltid för att möta verksamheternas skiftande krav över dygnet. Samtidigt har manligt dominerade verksamheter med samma typ av arbetsbelastning mycket sällan deltid som norm för anställningar, vare sig inom industri eller manligt dominerade delar av detaljhandeln. Istället tycks könsspecifika traditioner ha betydelse för arbetsorganisationens utformning.

Även institutionella faktorer, som tillgången till barn- och äldreomsorg och

²⁹ Waldemarsson, 2010.

³⁰ Även detaljhandeln var en bransch som tidigt sysselsatte deltidarbetande.

familjepolitikens utformning, spelar roll för förekomsten av deltidarbete. Väl utbyggda och tillgängliga omsorgsverksamheter har bidragit till att kvinnor i alla socialgrupper kan delta på arbetsmarknaden. Sverige är unikt i avseendet att kvinnor oavsett ekonomisk bakgrund och utbildningsnivå förvärvsarbetar. I länder utan offentlig barn- och äldreomsorg är det vanligare att högutbildade kvinnor förvärvsarbetar, medan höga kostnader för barnomsorg gör att det inte lönar sig för kvinnor med lägre utbildning och inkomster.

Däremot svarar kvinnors deltidarbete i Sverige mot de strukturella förutsättningarna för och omfattningen av offentlig omsorg. Äldreomsorgen har under en period gått mot ett ökat ansvar för anhöriga. Den grupp som ger mest omsorg till äldre anhöriga är medelålders kvinnor med högst gymnasial utbildning och som arbetar deltid eller på annat sätt har en svag anknytning till arbetsmarknaden.³¹ Ökar omfattningen av anhörigas ansvar för omsorgen om äldre, eller barn, är det troligt att deltidarbetet bland denna grupp ökar ytterligare.

Familjepolitiken har gett småbarnsföräldrar laglig rätt att gå ned i arbetstid. Hittills är det främst kvinnor som använder sig av de möjligheter som ges. En av anledningarna till att deltidarbete är vanligare bland kvinnor i arbetaryrken än inom tjänstemannayrken går troligtvis att härleda till att det är lättare för tjänstemän att påverka sina arbetstider.

Deltidsarbete som lösning och problem

Ska deltidarbete betraktas som ett problem eller en lösning? Det är uppenbart att deltidarbetet historiskt sett bidragit till att kvinnor etablerat sig på arbetsmarknaden. Det är också en lösning för många kvinnor inom vård och omsorg i dag, som en individuell strategi för att hantera både yrke, omsorgsansvar och tung arbetsmiljö. Det går inte att blunda för att deltiden är en utväg för stora grupper av kvinnor.

Även om deltidarbete kan bidra till att lösa vardagens problem finns det på längre sikt negativa konsekvenser. Den som arbetar deltid tappar i lön, men även i inkomst i ett längre perspektiv i form av lägre pension och ersättningsnivåer i socialförsäkringarna. Utvecklingsmöjligheterna i arbetet blir sämre.

³¹ Szebehely, M., Ulmanen, P., Att ge omsorg till gamla föräldrar och andra anhöriga: *påverkar det relationen till arbetsmarknaden*, 2009.

Självvald deltid för en del blir ofrivillig för andra

Ett utbrett deltidsarbete inom särskilda yrken och verksamhetsområden får även konsekvenser för kvinnors styrkeposition på dessa arbetsmarknader. I arbetsorganisationer där deltidsarbete är norm skapas många ofrivilliga deltider. Det kan leda till stora svårigheter för den enskilda att försörja sig. Men även deltider som inte beskrivs som ofrivilliga kan bero på bristande förutsättningar i privatlivet eller i arbetsmiljön för kvinnor att arbeta heltid. Det självvalda deltidsarbetet är relevant för att det finns tänkbara kopplingar mellan det och ofrivilligt deltidsarbete.

Ett möjligt samband kan vara att utbudet av deltidsarbetskraft skapar sin egen efterfrågan: många kvinnor söker sig till yrken och branscher där det är möjligt och enkelt att arbeta mindre än heltid. Intresset för deltider bidrar till att verksamheterna organiserar runt deltidanställningar. Det leder i sin tur till en överdimensionerad efterfrågan på deltidsarbete inom dessa branscher. Det etableras en deltidsnorm.

Deltidsnormen har inlåsningseffekter. Den deltid som är frivillig för vissa eller under en viss period i livet, är inte självklart frivillig när barnen vuxit upp eller för dem som inte har behov av nedsatt arbetstid, utan prioriterar högre inkomst.

Utbredningen av deltider inom till exempel vård- och omsorgsyren förstärker även arbetsmarknadssegregeringen mellan deltidarbetande kvinnor och heltidsarbetande män. Det minskar rörligheten mellan kvinno- och mansdominerade yrken och branscher och bidrar därmed till att förstärka skillnaderna mellan könen i fråga om lön och utvecklingsmöjligheter.

Det går inte att bortse från kopplingen mellan självvalt och ofrivilligt deltidsarbete. Därför är det viktigt att ta ett helhetsgrepp på deltidsproblematiken och inte enbart koncentrera det fackliga arbetet till den ofrivilliga deltiden.

Att under begränsade perioder arbeta deltid är inget problem. Det är en högst rimlig typ av flexibilitet under ett arbetsliv. Problemet uppstår när deltidsarbetet blir norm; långvarigt och strukturellt utan möjligheter för den enskilde att påverka. Och även om det självvalda deltidsarbetet

är en lösning på problemen att kombinera yrke och familj för många kvinnor, är det samtidigt viktigt att vara medveten om de skillnader i villkor och förutsättningar det skapar mellan kvinnor och män som grupp på arbetsmarknaden.

Önskad sysselsättningsgrad kan upprätthålla deltidsnormen

För att minska deltiderna erbjuder många arbetsgivare önskad sysselsättningsgrad och rätt till heltid. Satsningen har lett till att grupper av anställda har ökat sin sysselsättningsgrad.

Det är emellertid viktigt att inte helt likställa åtgärderna ökad sysselsättningsgrad och rätt till heltid. I stället bör man vara uppmärksam på att det finns en avgörande skillnad och möjlig målkonflikt mellan dem båda, länkat till kopplingen mellan självvald och ofrivillig deltid.

Ökad sysselsättningsgrad kan genomföras på två sätt. Dels kan alla anställda ges heltidstjänster men ha rätt att gå ned i arbetstid. Dels kan anställda erbjudas att öka sin tjänstgöringsgrad inom ramen för sin deltidstjänst. En ensidig satsning på önskad sysselsättningsgrad utan heltidstjänster i botten innebär med största sannolikhet att deltidsnormen inom verksamheterna inte bryts utan lever kvar men med en högre genomsnittlig sysselsättningsgrad bland de anställda.

Heltid en rättighet – deltid en möjlighet?

Norska LO och Kommunals systerorganisation Fagforbundet har länge haft samma slagord som Kommunal: ”Heltid en rättighet – deltid en möjlighet”. Som en konsekvens av insikten att självvalda deltider för vissa skapar ofrivilliga deltider för många valde förbunden att år 2009 släppa kravet på att deltidsarbete ska vara en möjlighet för att i stället helt satsa på att stärka heltidsnormen inom sina verksamhetsområden.

Kortfattat resonerar Fagforbundet så här: Det är inte möjligheten att arbeta deltid som är problemet, utan att så få har möjlighet att arbeta heltid. Så länge förbundet inte prioriterar mellan heltid eller deltid kommer inte villkoren inom kvinno-dominerade yrken och branscher att förbättras. Kvinnors deltidsarbete är ett av de största hindren för jämställdhet och förstärker skillnaderna på den könssegregerade arbetsmarknaden. Förbundet

³² Korrespondens med Randi Røvik och Tove Zander, Norska Fagforbundet.

anser att deltidsarbete bör vara undantag och främst utnyttjas som en del av lagreglerade möjligheter att gå ned i arbetstid.³²

I historiken till Kommunals hundraårsjubileum beskriver Ylva Waldemarsson det hon kallar ”den dubbla retoriken” i deltidsfrågan, som blev tydlig i slagordet ”Heltid en rättighet – deltid en möjlighet”.³³ Å ena sidan prioriterade förbundet rätten till heltid högst, å andra sidan ville man värna kvinnors valfrihet att anpassa arbetstiden efter enskilda behov. Men det skapade en ambivalens i arbetstidsretoriken, som finns kvar än i dag.

Efterfrågan på deltid bidrar till en arbetsorganisation baserad på deltidsanställningar. Det försvårar arbetet med att skapa fler heltidsanställningar. I dag år 2010 hänger kvinnors försörjning och till en del även vård- och omsorgssektorns finansiering på att fler arbetar heltid. Kanske har den inbyggda målkonflikten mellan jämställdhet och valfrihet i slagordet till slut blivit för stor?

Arbetstid och föräldraledighet

Föräldrars omsorgsansvar påverkar deras position på arbetsmarknaden. Syftet med detta avsnitt är att se hur arbetstiden förändras för män och kvinnor efter föräldraledighet och om det finns skillnader mellan arbetare och tjänstemän.

Faktaruta: Metod

Uppgifterna är hämtade ut SCB:s longitudinella databas LINDA. Den undersökta gruppen är begränsad till personer som

- a) 2004 var mellan 18 och 64, var anställda och inte hade några barn.
- b) 2005 eller 2006 fick sitt första barn och tog ut minst en dag föräldrapenning på sjukpenningsgrundandenivå.
- c) 2007 var anställda och hade ett barn.

Arbetstiden mättes före och efter föräldraledigheten, 2004 och 2007.

Företagare ingår inte i undersökningsgruppen. Totalt studerades 1 109 personer.

Kort deltid avser 1 — 74 procents tjänstgöringsomfattning.

Lång deltid avser 75 — 99 procents tjänstgöringsomfattning.

Heltid avser 100 procents tjänstgöringsomfattning.

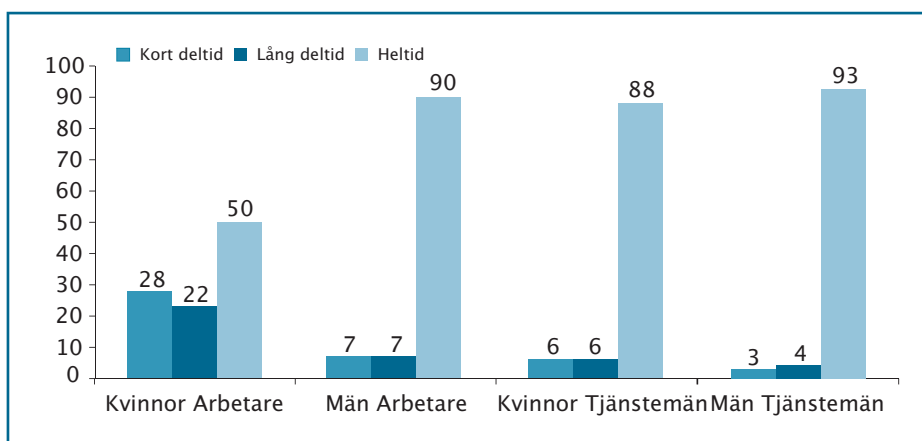
³³ Waldemarsson, Y., 2010

Arbets tid före föräldraledighet

Före föräldraledigheten arbetade en mycket stor andel heltid, bland såväl arbetare som tjänstemän. Den grupp som skiljer ut sig är kvinnor inom arbetaryrken. Endast 50 procent av kvinnorna arbetar heltid före föräldraledighet, och en markant större andel än inom andra grupper arbetar kort respektive lång heltid.

Skillnaderna mellan män i arbetaryrken och tjänstemannayrken är små före föräldraledighet. Bland tjänstemännen är det något vanligare att män arbetar heltid. Däremot är skillnaderna stora mellan kvinnogrupperna. De kvinnliga tjänstemännen har en betydligt starkare förankring på arbetsmarknaden i form av heltidsarbete.

Diagram 10.
Hel- och
deltidsarbete före
föräldraledighet.
År 2004.
Andel i procent.



Källa: SCB

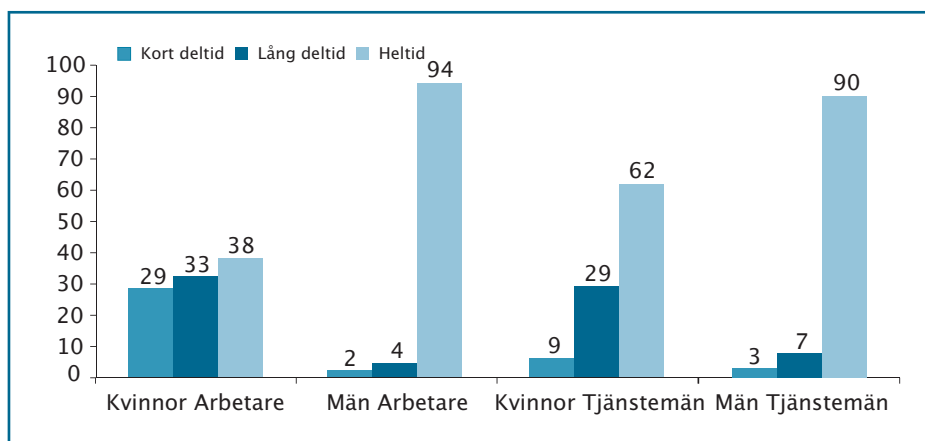
Arbets tid efter föräldraledighet

Efter föräldraledigheten minskar andelen heltidsarbetande kvinnor drastiskt. Andelen heltidsarbetande bland kvinnliga tjänstemän minskar från 88 till 62 procent. Den andel som arbetar lång heltid ökar från 6 till 29 procent. Kvinnliga arbetare har dock fortsatt lägst andel heltidsarbetande. Efter föräldraledigheten arbetade endast 38 procent av denna grupp heltid. Det innebär en ytterligare försvagning från en redan låg andel heltidsarbetande.

Däremot sker endast marginella förändringar i arbetstid för männen. Andelen män i tjänstemannayrken som arbetar heltid minskar med 3 procent till 90

procent. Däremot ökar andelen heltidsarbetande inom manliga arbetaryrken med 4 procent till 94 procent efter föräldraledighet. Skillnaderna i arbetstid mellan män och kvinnor i arbetaryrken förstärks efter föräldraledighet.

Diagram 11.
Heltid och deltid efter föräldraledighet. År 2007. Andel i procent.

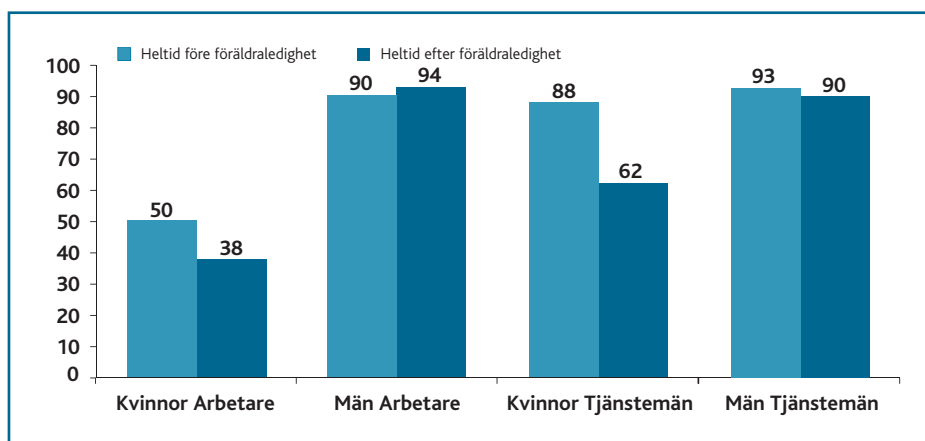


Källa: SCB

Heltidsarbete före och efter föräldraledighet

Helhetsbilden av skillnaderna mellan grupperna, män och kvinnor samt arbetare och tjänstemän, syns tydligt i diagram 12. Det är kvinnor som gör de största anpassningarna av arbetstider efter föräldraledighet.

Diagram 12.
Heltid före och efter föräldraledighet. År 2004 och 2007. Andel i procent.



Källa: SCB

Heltidsarbete i offentlig och privat sektor

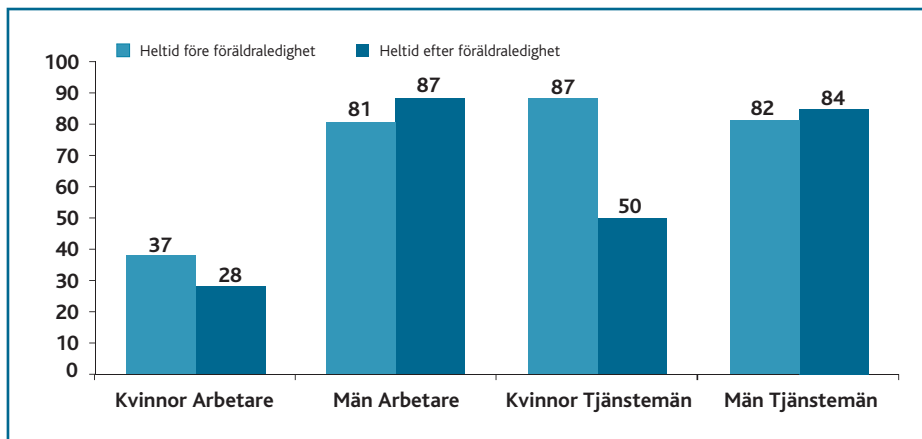
Det går även att se skillnader i mönster avseende föräldraledighet och arbetstid mellan offentlig och privat sektor. Den absolut lägsta andelen heltidsarbetande efter föräldraledighet finns bland kvinnliga arbetare i

offentlig sektor. Endast 28 procent i denna grupp arbetar heltid efter att de varit föräldralediga. Andelen heltidsarbetande kvinnor i arbetaryrken är genomgående högre inom privat sektor.

Även om andelen heltidsarbetande kvinnliga tjänstemän i offentlig och privat sektor är i princip lika stor före föräldraledighet (87 respektive 89 procent), minskar den markant mer bland offentligt än privat anställda efter föräldraledighet. Inom offentlig sektor minskar andelen heltidsarbetande med 37 procentenheter, medan tappet är 12 procentenheter inom privat sektor.

Kvinnor inom både privat och offentlig sektor följer mönstret med tydliga klasskillnader i andel som har heltidsarbete före föräldraledighet. Kvinnliga tjänstemän arbetar då heltid i nästan lika stor (och inom offentlig sektor större) utsträckning som män. Efter föräldraledigheten närmar sig de kvinnliga tjänstemännen de kvinnliga arbetarnas situation och arbetar deltid i hög utsträckning. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att det är säkrare att arbeta deltid med en heltid i botten.

Diagram 13.
Heltid före
och efter
föräldraledighet,
offentlig sektor.
År 2004 och 2007.
Andel i procent.



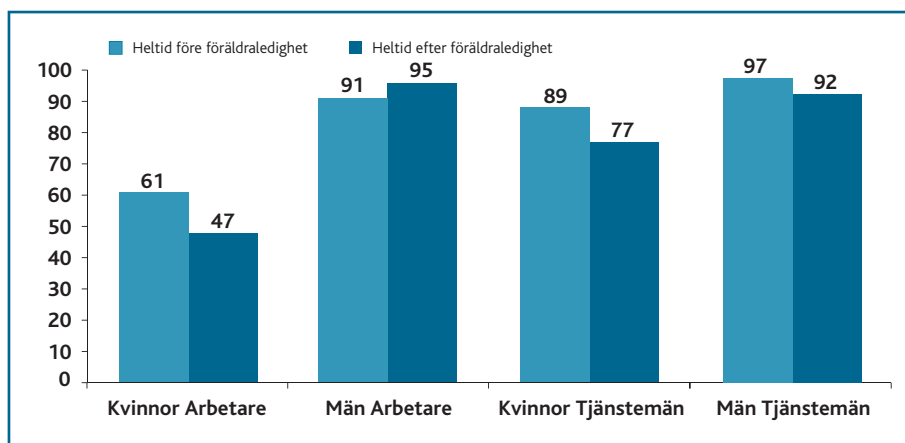
Källa: SCB

Några mönster är tydliga vad gäller mäns arbetstid före och efter föräldraledighet. Det första är att andelen heltidsarbetande inom såväl arbetar- som tjänstemannayrken i offentlig sektor är lägre än inom privat sektor. Det andra att män inom arbetaryrken ökar sin arbetstid efter att de varit föräldralediga. Inom offentlig sektor sker en ökning av andelen

heltidsarbetande med 6 procentenheter till 87 procent. Inom privat sektor är ökningen något lägre, men andelen heltidsarbetande totalt högre, 95 procent, efter föräldraledighet. Bland tjänstemän i privat sektor minskar andelen heltidsarbetande något från 97 till 92 procent, medan det sker en marginell ökning av heltidsarbetande i gruppen inom offentlig sektor från 82 till 84 procent.

Skillnaden mellan kvinnor och män som är tjänstemän ökar dramatiskt efter föräldraledigheten i både privat och offentlig sektor. Mellan kvinnor och män i arbetaryrken är skillnaden markant redan före föräldraledigheten.

Diagram 14.
Heltid före
och efter
föräldraledighet,
privat sektor.
År 2004 och 2007.
Andel i procent.



Källa: SCB

Föräldraledighet och deltidsnorm

Klass- och könsskillnaderna i hur föräldrar anpassar sina arbetstider är betydande. Den som arbetar deltid långa perioder får en sämre förankring på arbetsmarknaden. Skillnaderna i arbetstid mellan kvinnor och män i tjänstemannayrken ökar markant efter föräldraledighet. Från en hög andel heltidsarbetande bland båda könen sjunker andelen drastiskt bland kvinnor. Bland kvinnor i arbetaryrken blir en låg andel heltidsarbetande ännu lägre efter föräldraledighet.

Att bryta deltidsnormen och öka heltidsanställningarna inom kvinnodominerade arbetaryrken är absolut nödvändigt. Det har störst förutsättningar att lyckas med en flerfrontsstrategi som syftar till att sänka trösklarna för heltid såväl inom arbetsorganisationer som i privatlivet.

Mängden deltidsanställningar i kvinnodominerade arbetaryrken är delvis en konsekvens av kvinnors efterfrågan på ”föräldravänliga” arbetsorganisationer. En jämnare fördelning av omsorgsansvaret för små barn mellan föräldrarna skulle kunna vara ett första steg mot att på sikt minska efterfrågan på deltider inom kvinnodominerade branscher.

Efter föräldraledighet ökar skillnaderna i arbetstid mellan kvinnor och män i arbetaryrken. Kvinnor arbetar mindre och män mer. Traditionella könsroller och försörjningsmönster bidrar till att förstärka segregeringen mellan kvinno- och mansdominerade branscher, och försvårar i förlängningen utjämningen av relativlöneskillnader.

Individualiserad föräldraledighet är ingen universallösning för att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden. Det är rimligt att ett fackförbund i första hand arbetar för att förändra villkoren för anställningar, en förhandling som ligger inom parternas räckvidd. Men familjepolitiken är av stor betydelse för att skapa jämställda arbetsvillkor. Kommunal var aktivt i kampen för att bygga ut barnomsorgen. Man kan fråga sig om kvinnodominerade fackförbund har råd att i det här fallet inte agera aktivt.

Slutdiskussion

Lika villkor utan särspår

Rättvisa löner, rimliga arbetstider, egen försörjning och reella möjligheter att kombinera familj och yrke utan att halka efter i arbetslivet var och är de absolut viktigaste jämställdhetsfrågorna för medlemmarna i Kommunal. Lönegapet mellan kvinno- och mansdominerade yrken och branscher är fortfarande stort och lönenivån lägre för kvinnliga arbetaryrken inom de demografiskt betingade välfärdstjänsterna. Det omfattande och till stor del ofrivilliga deltidsarbetet är fortfarande ett av de största hindren för kvinnors ekonomiska självständighet och bidrar i förlängningen till att kvinnor har svårt att försörja sig på sin egen lön och pension. Kritiken mot dåtidens fackliga jämställdhetsstrategier i rapporten till Kommunals sjuttioårsjubileum 1980 var stark:

”Det gäller att utveckla facklig politik som bär fram kvinnokrav i stället för gällande könsneutrala regler som i allt är inrättade efter mäns omständigheter.”³⁴

Kritiken gällde en facklig politik med ambitionen att öka kvinnors förvärvsarbete och fackliga delaktighet men utan att ta hänsyn till att kvinnors livsomständigheter såg annorlunda ut än mäns. En politik som kanske främst såg till de kvinnliga medlemmarna som ett steg mot facklig styrka; men som däremot inte i första hand uppmärksammade kvinnors fackliga behov eller vikten av att förhålla sig till ”livet utanför” som en bestämmande faktor för villkoren i arbetslivet. Rapportens slutsats var att det krävdes en ny och särskild kvinnopolitik för fackliga frågor. En politik som gav utrymme för ansvaret för hem och familj, men som samtidigt uppvärderade den kvinnospecifika normen.

Trots att förutsättningarna för kvinnors och mäns förvärvsarbete fortfarande är ojämnt fördelade — det stora ansvaret för det obetalda omsorgsarbetet ligger fortfarande på kvinnor axlar — bör det fackliga svaret inte vara att

³⁴ *Kommunals kvinnor på livets trappa*, 1980, s. 112.

anpassa lösningarna efter det. Det betyder inte att blunda mäns och kvinnors skilda förutsättningar: en facklig feminism måste ta hänsyn till samspelet mellan villkoren i hem och arbetsliv. Men det är aldrig en lösning att skapa särskilda för kvinnor. Skilda normer för förvärvsarbete för män och kvinnor kommer med all säkerhet att återskapa skillnader i värdering och facklig förhandlingsposition. Därför kräver en skarp facklig jämställdhetspolitik tydliga målprioriteringar och strategier som syftar till att förändra maktrelationerna i grunden. Målet måste vara att kvinnor och män kan försörja sig på samma villkor.

Likvärdig lön

De genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom samma yrke inom Kommunals avtalsområden är små. Däremot finns det skillnader i genomsnittslön mellan de kvinno- och mansdominerade branscherna. Löneläget är generellt lågt. Medellönen för Kommunals mansdominerade branscher är ungefär lika hög som medellönen för alla arbetaryrken, medan medellönen för de kvinnodominerade branscherna ligger lägre ju större andel kvinnor som arbetar där. Det stora lönegapet finns mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetaryrken. Samma mönster återfinns även bland tjänstemannayrkena.

Ur ett jämställdhetsperspektiv gäller löneproblematiken inom Kommunals avtalsområden framför allt två aspekter:

För det första det generellt låga löneläget. Denna låglöneproblematik fördjupas av den stora andelen deltidsanställningar inom kvinnodominerade branscher som innebär inte bara en låg lön per arbetad timme utan också lägre inkomster eftersom många inte arbetar heltid.

För det andra: Löneproblematiken handlar inte så mycket om löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma yrke. Den typen av lönediskriminering är begränsad för Kommunals del. Det allra största problemet är de skillnader i relativlön som finns mellan mans- och kvinnodominerade yrken, och avtalsområden. Skillnaderna kan bero på värdediskriminering som innebär att typiska kvinnoyrken värderas – och därmed betalas – lägre än typiska mansyrken med samma typ av kvalifikationskrav.

Insikten om att värdediskriminering troligen existerar aktualiserar två frågor. Den ena är vikten av att diskutera förekomsten av eventuell värdediskriminering när löneskillnader mellan könen beräknas. Istället för att anse att de skillnader i lön som rent statistiskt sett kan förklaras av skilda yrken och branscher därmed också utgör rimliga och godtagbara skäl för löneskillnader bör man diskutera i vilken utsträckning dessa faktorer kan återspegla en förekomst av värdediskriminering. Effekterna av könssegregeringen på arbetsmarknaden bör belysas och diskuteras i stället för att definieras bort.

Det andra är att värdediskriminering måste motverkas långsiktigt i fackligt samförstånd och kräver en uthållighet som går utöver enskilda avtalsrörelser.

”Krossa deltidsnormen”

”Krossa deltidsnormen!”. Så drastiskt uttryckte sig forskaren och jämställdhetsutredaren Gertrud Åström på Kommunals 8-mars seminarium i Stockholm 2006. Några i publiken drog nog efter andan, medan andra nog tyckte att det var på tiden. Syftet var att peka på att så länge det råder olika normer för kvinnors och mäns förvärsarbete kommer vi aldrig att nå jämställdhet: kvinnors och mäns lika möjligheter att vara ekonomiskt självförsörjande.

Kanske är det så drastisk man måste vara för att någon förändring ska ske. Det innebär inte att blunda för att deltid arbetet är en lösning på många medlemmars livssituation, och ger en välbehövlig flexibilitet under mer intensiva perioder under ett arbetsliv. Problemet är att deltid arbetet inom kvinnliga arbetaryrken i vård- och omsorgssektorn inte är helt valfritt utan strukturellt befäst på ett sätt som ger de anställda en svag ställning på arbetsmarknaden och låga inkomster i ett livsperspektiv.

Det ofrivilliga deltid arbetet inom kvinnodominerade avtalsområden är ett mycket stort problem för medlemmarna i Kommunal. Det har ofta sin grund i bristande arbetsorganisation och en tradition av deltid anställningar. Samtidigt ligger problemet med ofrivilliga deltid inom parternas förhandlingsram. För att ”krossa deltidsnormen” och dess negativa konsekvenser krävs emellertid att man även breddar perspektivet till den

självvalda deltiden. Det gör det mer komplicerat, men även mer relevant.

Det finns en koppling mellan efterfrågan på och utbud av deltidarbete. Ett intresse för deltidarbete bidrar till att verksamheterna organiseras kring deltidsanställningar. Det leder i sin tur till en överdimensionerad efterfrågan på deltidarbete inom dessa verksamheter. Det etableras en deltidnorm, och det som varit en acceptabel nedsättning i arbetstid för någon under en viss period blir ofrivillig senare i livet, eller för någon i en annan livssituation. Det är viktigt att komma ihåg att vare sig deltidarbetet är självvalt eller ofrivilligt skapar det strukturella ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män som grupp.

Det finns med andra ord en tydlig målkonflikt i att arbeta för att heltidsanställningar ska vara norm inom kvinnodominerade branscher samtidigt som man håller fast vid vikten av valfrihet att välja arbetstid. Här krävs en prioritering av vilka strategier som är mest effektiva för att uppnå målet om ekonomisk självständighet för både kvinnor och män.

Men innebär att eftersträva en heltidsnorm att svika de grupper som upplever att de vill och behöver gå ned i arbetstid? Nej, det behöver det inte göra. Däremot behöver en facklig jämställdhetspolitik ställa sig frågan på vilka problem deltidarbetet är en lösning och försöka hitta strategier för att underlätta utan att kompromissa med den fackliga huvuduppgiften att det ska gå att försörja sig på sitt arbete. En utbyggd barn- och äldreomsorg, samt strategier för att fördela föräldraledigheten mer lika mellan föräldrarna är exempel på sådana lösningar.

Heltid ska vara en rättighet. Då måste det också vara en rimlighet.

Referenser

- Bekkengen, L. (2002), *Man får välja*, Malmö: Liber.
- Bergold, J. (2003), "Från maktanalys till vardagsmakt", i *Bang*, nr 1, 2003
- Carlén, S. (2008), *Den reproducerade ojämställdheten*, Stockholm: Handels.
- Elwin Novak, Y. (2001), *I sällskap med skulden*, Albert Bonniers förlag.
- Fransson, A. & Wennemo, I. (2004), *Mellan princip och praktik*, Stockholm: LO.
- Grönlund, A. (2009), *Flexibilitet, jämställdhet och välfärd – 2000-talets gordiska knut?*, Umeå: Umeå Universitet.
- Kommunal, (1980) *Kommunals kvinnor på livets trappa*, Stockholm.
(1997), *Kvinnor ≠ Män*, Stockholm
(2004), *Löneskillnader mellan kvinnor och män*, Stockholm
(2004), *Rättvisa och utveckling*, Stockholm
(2005), *Arbetstider i förändring*, Stockholm.
(2006), *Att förlägga sin tid*, Stockholm.
(2006), *Hela tiden*, Stockholm.
(2010), *Insikter och fakta om ojämlik hälsa*, Stockholm.
(2010), *Välfärdens framtida finansiering*, Stockholm.
- LO, (2010) *Arbetstider år 2009*, Stockholm.
- Medlingsinstitutet, (2009) *Vad säger den officiella statistiken om löneskillnader mellan män och kvinnor 2008?*, Stockholm
- SCB, (2009), *På tal om kvinnor och män*, Stockholm.
- Sommestad, L., (1992) *Från mejerska till mejerist: en studie av mejeriyrkets maskuliniseringsprocess*, Lund: Arkiv.

SOU 2002:49, *Arbetstiden — livets gränser*, Stockholm: Fritzes.

SOU 2002:58, *Tid för arbete och ledighet*, Stockholm: Fritzes.

SOU 2004:43, *Den könssegregerade arbetsmarknaden*, Stockholm: Fritzes.

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv*, Stockholm: Fritzes

Szebehely, M. & Ulmanen, P. (2009), *Att ge omsorg till gamla föräldrar och andra anhöriga: påverkar det relationen till arbetsmarknaden?*, Stockholm: Stockholms universitet.

Thoursie, A. (2004), *Varför tjänar kvinnor mindre?*, Stockholm: LO.

Waldemarsson, Y. (kommande 2010), *Mellan individ och kollektiv. Kommunal 1960-2010*, Stockholm: Premissförslag.

Rapporten *Kön, lön och arbetstid* belyser löner och arbetstider inom Kommunals kvinnodominerade avtalsområden ur ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att ge ökad kunskap om löneskillnader mellan könen och kvinnors deltidsarbete. De övergripande frågeställningarna är

- Varför tjänar kvinnor i genomsnitt mindre än män?
- Varför arbetar kvinnor deltid i mycket större utsträckning än män?

För att svara på frågorna diskuterar rapporten den könsuppdelade arbetsmarknadens betydelse, hur föräldraskap påverkar anställdas förutsättningar i arbetslivet samt hur föräldradighet påverkar arbetstiden för kvinnor och män. Rapporten behandlar även en möjlig värdediskriminering av kvinnodominerade yrken och kopplingar mellan självvalt och ofrivilligt deltidsarbete. En slutsats är att en facklig jämställdhetspolitik måste göra tydliga prioriteringar för att inte skapa särspår för kvinnor på arbetsmarknaden.



Kommunal 100