



Sveriges jämställdhetsbarometer 2020

## Tid, makt och pengar – jämställda och jämlika möjligheter att försörja sig livet ut

Författare: Joa Bergold, Ulrika Vedin och Ulrika Lorentzi,  
Enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad



© Landsorganisationen i Sverige 2020

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2020

ISBN 978-91-566-3427-7

LO 20.03 1 000

## Sammanfattning

Sveriges jämställdhetsbarometer är LOs årliga jämställdhetspolitiska rapport. Den utgår från en facklig feministisk analys för att beskriva hur både klass och kön påverkar villkoren i arbetslivet och samhället i stort. I årets jämställdhetsbarometer står arbetslivet i centrum. Framför allt effekterna av olikheter mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken på de ekonomiska villkoren – livet ut.

Det viktigaste sammantagna resultatet är att det fortfarande finns mycket stora klass- och könsskillnader i arbetslivet. Nästan oavsett vilket område vi kartlägger – anställningsvillkoren, lönerna, arbetsmiljön och pensionerna – har kvinnor i arbetaryrken de sämsta villkoren och män i tjänstemannayrken de bästa. Män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken placerar sig oftast mitt emellan, och har många gånger ganska likvärdiga villkor.

I den statistik som vi har tagit fram gällande nyblivna pensionärer hade kvinnor som varit anställda i arbetaryrken den lägsta totala pensionen, i genomsnitt 16 100 kronor i månaden före skatt. Högst total pension hade män som varit anställda i tjänstemannayrken, 33 200 kronor i månaden. Mer än dubbelt så mycket som kvinnor i arbetaryrken. Däremellan placerade sig män som varit anställda i arbetaryrken och kvinnor som varit anställda i tjänstemannayrken, med genomsnittliga totala pensioner på 20 100 och 23 100 kronor i månaden före skatt.

Nästan hälften, 45 procent, av kvinnor som före pensioneringen var anställda i arbetaryrken hade någon garantipension. Det beror på att deras inkomstpension inte har blivit mer än högst 12 500 kronor. Andelen som har någon garantipension är betydligt lägre bland övriga: 18 procent bland män i arbetaryrken, 14 procent bland kvinnor i tjänstemannayrken och 5 procent bland män i tjänstemannayrken.

Arbetslivet är kort sagt både ojämnt och ojämligt och pensionerna är en spegling av det. Det viktigaste för att uppnå jämställda och jämlika pensioner är att kvinnor och män har bra jobb med bra löner och en hållbar arbetsmiljö som gör det möjligt att jobba ett helt arbetsliv. Det är också viktigt med förbättringar kopplade till själva pensionssystemet. LO vill bland annat att:

- Statens inbetalningar till den allmänna pensionen ökar så att både grundskyddet och inkomstpensionen kan förbättras.
- Åldersgränserna för kollektivavtalad tjänstepension tas bort för arbetare i privat sektor så att hela arbetslivet räknas.
- Reglerna för att få sjukersättning måste bli mindre stränga så att den som slitits ut i ett långt arbetsliv inte ska tvingas ta ut pension i förtid, med livslångt försämrade pension som följd.
- Pensionsrätter baseras på bakomliggande inkomst vid sjukdom och arbetslöshet.

Vissa skillnader i anställnings- och arbetsvillkor är särskilt betydelsefulla för pensionen. Deltidsarbete såväl som tidsbegränsade anställningar är framförallt koncentrat till kvinnodominerade arbetaryrken. Nästan hälften av kvinnorna arbetar deltid och den viktigaste orsaken är att det saknas heltidsarbeten. Tidsbegränsade anställningar är i särklass vanligast i arbetaryrken, det berör 25 procent av kvinnorna och 17 procent av männen. De är de mest osäkra anställningarna som dominerar. Bara drygt 4 av 10 kvinnor i arbetaryrken har den tryggaste formen av anställning, en fast heltidsanställning. Andelen är markant högre bland andra grupper: runt 7 av 10 bland män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken och drygt 8 av 10 män i tjänstemannayrken har fasta heltider.

Med måttet *faktisk månadslön* får vi en mer verklighetsnära bild av hur skilda arbetstider (deltider) och lönevillkor slår igenom på kvinnors och mäns arbetsinkomster. Den genomsnittliga faktiska månadslönen för 2018 är 21 360 kronor före skatt för kvinnor i arbetaryrken och 27 435 kronor för män i arbetaryrken. För kvinnor i tjänstemannayrken är den faktiska månadslönen 34 410 kronor och för män 43 750 kronor (före skatt).

Det finns stora skillnader i möjligheten till inflytande och kontroll på arbetet. Kvinnor i arbetaryrken är mer styrda än andra. Var fjärde kan inte alls påverka sin arbetstakt och nära en

tredjedel har ingen möjlighet att ta korta pauser under arbetsdagen. Arbetsvillkor som ger möjlighet till utveckling och stimulans är vanligare bland tjänstemän än bland arbetare. Män har i högre grad sådana villkor än kvinnor.

För mer jämställda och jämlika pensioner i framtiden måste förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras. LO vill bland annat att:

- Heltid ska vara norm på hela arbetsmarknaden och att anställningstryggheten ska stärkas.
- Det förebyggande arbetsmiljöarbetet måste förbättras
- Föräldraförsäkringen ska individualiseras. Möjligheterna att kombinera arbete och familj förbättras, bland annat genom att barnomsorg på obekväma arbetstider garanteras i lag.
- De generella välfärdslösningarna förstärks genom kraftfulla samhällsinvesteringar i bemanning och på vård, skola och omsorg samtidigt som skattesubventionen av hushållsnära tjänster (rut-avdraget) avskaffas.
- Lägstlönerna prioriteras och att arbetsmarknadens parter gemensamt ska ta ansvar för jämställda löner.
- Den aktiva arbetsmarknadspolitiken och den ekonomiska tryggheten vid arbetslöshet förbättras.

# Innehåll

1. Fackligt uppdrag: jämlik jämställdhet	6
Den fackliga feminismens fyra områden	6
Med fokus på jämlik jämställdhet genom hela livet	7
Barometerns disposition	8
2. En könsuppdelad arbetsmarknad	9
Kvinnors och mäns arbetsmarknader skiljer sig åt	9
Trygga jobb fördelas ojämnt på den könsuppdelade arbetsmarknaden	11
Diskussion: klass- och könsmönster på arbetsmarknaden	15
3. Lönevillkoren	16
Som vanligt stora faktiska löneskillnader utifrån klass och kön	16
Deltids- och heltidsanställda kvinnors faktiska månadslöner var för sig	18
Diskussion: väsentligt olika ekonomiska förutsättningar	19
4. Arbetsmiljövillkoren	20
Klass- och könsskillnader i arbetsorganisation och arbetsmiljö	20
Kroppsliga besvär kopplade till arbetet	21
Balans mellan krav och kontroll skapar en bra grund för goda arbeten	21
Brist på balans och utvecklingsmöjligheter i arbetaryrken	22
Möjligheten att ha inflytande över sitt arbete	24
Sjuknärvaro bland alla grupper, men av olika anledningar	27
Oro inför framtidens arbetsliv	29
Diskussion: mycket återstår för att nå det goda arbetet i en ny tid	31
5. Pensionsvillkoren	33
Pensionerna speglar det gångna arbetslivet	33
Pensionerna är ojämställda, ojämlika och för låga	36
Livsinkomstprincipen och vikten av att kunna jobba länge	41
Diskussion: Ojämställda, ojämlika och låga pensioner	43
6. Förslag för jämlik jämställdhet	44
Ojämställda och ojämlika anställningsvillkor	44
Brister i arbetsmiljön	44
... leder vidare till ojämställda och ojämlika pensioner	45
En bred politisk agenda för jämställda och jämlika möjligheter att försörja sig livet ut	45
Referenser	49
Bilaga 1. Yrken inom yrkesområden	50
Bilaga 2. Fördjupning om faktiska månadslöner i arbetaryrken	51
Faktiska månadslöner i kvinnodominerade arbetaryrken	52
Faktiska månadslöner i mansdominerade arbetaryrken	53
Faktiska månadslöner i arbetaryrken med könsbalans	53
Bilaga 3. Statistiken i årets barometer	55

# 1. Fackligt uppdrag: jämlik jämställdhet

Det fackliga uppdraget är att gemensamt arbeta för goda anställnings- och arbetsvillkor och en lön som går att leva på – livet ut.

Årets jämställdhetsbarometer kommer mitt i en avtalsrörelse där 485 kollektivavtal som berör närmare 3 miljoner löntagare på arbetsmarknaden håller på att omförhandlas. Ingen gång är betydelsen av fackliga kraftsamlingar för att nå ett jämlikt och jämställt samhälle så påtagligt som då. Den samordning som tolv förbund inom LO står bakom handlar om lönehöjningar för alla som omfattas av kollektivavtal och en särskild satsning på att höja de lägsta lönerna. Den handlar också om bättre skydd mot sexuella trakasserier, stärkt rehabilitering och arbetsanpassning samt förbättrade kollektivavtalade tjänstepensioner. Krav som på ett direkt sätt har betydelse för villkoren i arbetaryrken och för utvecklingen på arbetsmarknaden i stort. Utfallet av avtalsrörelsen har stor betydelse för om utvecklingen ska leda till ökad jämlikhet och jämställdhet eller inte.

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Vi talar i den här rapporten om jämlik jämställdhet. Det innebär att möjligheten att vara jämställd, i meningen kunna försörja sig själv, ha goda villkor på jobbet och att kunna kombinera arbete och familj inte ska vara avhängigt ekonomisk situation eller social bakgrund. Kort sagt, man ska inte behöva vara rik för att kunna leva jämställt.

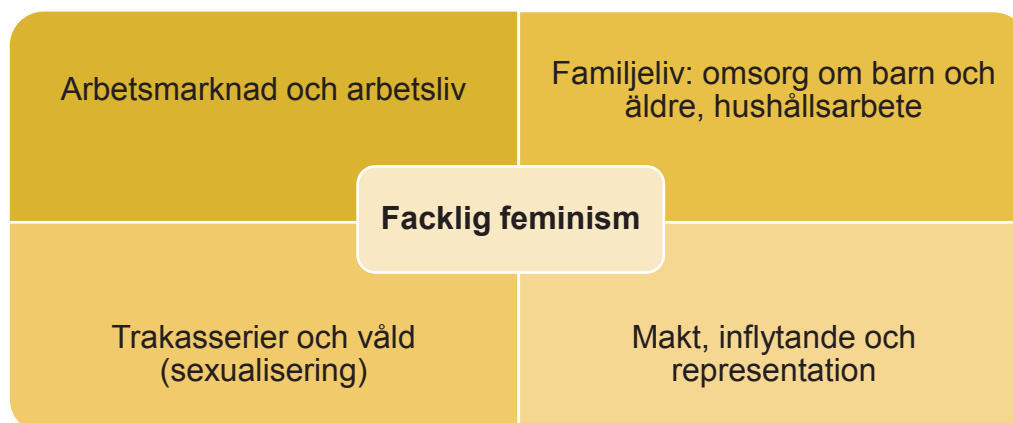
För att uppnå en jämlik jämställdhet har både arbetsmarknadens parter och politiken ett ansvar. Politikens roll är att sätta ramarna och skapa förutsättningar för att kvinnor och män oavsett utbildningsnivå eller yrke att försörja sig själva. Därför är det ett problem att de senaste decenniernas svenska jämställdhetspolitik främst har inriktats på att underlätta för grupper med goda ekonomiska förutsättningar att stärka sin position i arbetslivet genom att exempelvis köpa privata servicetjänster. Särskilt när otryggheten på arbetsmarknaden har ökat framför allt för kvinnor i arbetaryrken samtidigt som stödet i form av generell välfärd har rustats ned. Klyftorna mellan de som har arbete och de som står utanför arbetsmarknaden har också ökat markant genom att försäkringssystemen successivt urholkats. På så vis blir jämställdheten istället blivit mer ojämlik. Det måste förändras.

Arbetsmarknadens parter roll är att under ordnade former lösa konflikter på arbetsmarknaden på sett som gynnar både löntagare och arbetsgivare. För att facken få ett reellt inflytande och makt att skapa bra arbetsvillkor och arbeten som det går att försörja sig på oavsett kön och yrke krävs att en majoritet av de anställda är fackligt organiserade. En avtalsrörelse handlar alltid ytterst om målet och att löntagarna med gemensamma krafter ska kunna flytta fram sina positioner för att komma närmare det goda och hållbara arbetslivet.

Gemensamma fackliga krav kan understödjas med fackligt feministiska utgångspunkter där insikten om att kön precis som klass formar människors villkor på och utanför arbetet. Orättfärdiga skillnader inom och mellan avtalsområden och mellan arbetar- och tjänstemannayrken måste rättas till. Den fackliga rörelsen har i uppdrag att identifiera både jämlikhets- och jämställdhetsbrister och driva krav för förändring. Sett till de skilda villkor som råder inom kvinno- och mansdominerade yrkesområden är det en utmaning att hitta gemensamma lösningar, men också en nödvändighet. Det är ett arbete som kräver långsiktighet, kreativitet och kompromissvilja.

## Den fackliga feminismens fyra områden

Den fackliga feminismen tar fasta på fyra områden för att beskriva var och hur ojämställdhet uppstår: *arbetsmarknad och arbetsliv, familjeliv, trakasserier och våld* samt *makt, inflytande och representation*. Inom varje område går det att lägga fast vad som behöver åtgärdas med fackliga och/eller politiska strategier för att uppnå jämlik jämställdhet. De fyra områdena har alla betydelse för hur ojämställdhet skapas och upprätthålls eftersom områdena samspelar och kan förstärka varandra.

**Figur 1.1 Den fackliga feminismens fyra områden**

Kvinnors och mäns jämlika och jämställda villkor i arbetslivet är en grundbult i den fackliga feminismen. Löner, anställnings- och arbetsvillkor ska ge goda förutsättningar till egen försörjning, oavsett om du är kvinna eller man, oavsett i vilket yrke du arbetar. En annan viktig utgångspunkt är hur arbetsliv och familjeliv påverkar varandra. För att alla ska kunna få en egen lön som går att leva på måste det gå att kombinera lönearbete med omsorgsansvar för barn och äldre samt hushållsarbete. Då krävs välfärdstjänster av hög kvalitet som är tillgängliga för alla oavsett inkomst. Både kvinnor och män ska kunna arbeta utan att utsättas för våld, hot eller trakasserier. Även våld i hemmet kan påverka situationen på arbetet. Kvinnor och män ska även ha samma makt att påverka och representera facket.

De fyra områdena som den fackliga feminismen tar fasta på visar tydligt att kvinnor och män inte har samma möjlighet att påverka samhället och sitt eget liv, som jämställdhetspolitiken föreskriver. Och skillnaderna fördjupas av ojämlikheten. Villkoren, oavsett om vi ser närmare på arbetslivet, ekonomin, föräldraskapet, omsorgen om anhöriga och ansvaret för hushållet, hälsa, ser alltför olika ut för kvinnor och män inom och mellan arbetar- och tjänstemannayrken.

Det här är varken naturligt eller rätt, utan något vi gemensamt i samhället har skapat och bidrar till att upprätthålla. Det innebär att orättvisor och skillnader återskapas om vi inte aktivt arbetar för att förändra dem.

Genom att belysa klass- och könsskillnader i villkor är facklig feminism ett viktigt verktyg för att utarbeta strategier för förändring genom gemensam facklig kamp. Den fackliga kampen bygger på att löntagare sluter sig samman för att ha makt att förändra. Då är den fackliga feminismen ett viktigt verktyg för att utveckla organisering och påverkansarbete som stärker fackens ställning och löntagares villkor. Att anställda är fackligt organiserade i alla yrken, både kvinnodominerade och mansdominerade, och att facket därmed brett kan arbeta för goda villkor, är avgörande för att skapa jämlik jämställdhet.

### Med fokus på jämlik jämställdhet genom hela livet

Årets jämställdhetsbarometer handlar i första hand om villkoren på arbetsmarknaden och vilka effekter arbetsmarknadsmönstren får för kvinnors och mäns ekonomiska villkor genom hela vuxenlivet. Pensionerna är till stor del ett avtryck av arbetslivet och de skilda villkor som råder och har rått under lång tid mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän. Därför gör vi också en analys av grundläggande arbetsmarknadsmönster, anställningsvillkor och arbetsmiljöfaktorer som spelar roll för möjligheten att arbeta ihop till en rimlig pension.

Självklart har även fördelningen av familjeansvar och obetalt arbete betydelse för hur stor pensionen blir. Särskilt påverkas kvinnors pension av till exempel långvarigt deltidsarbete.

Vi har dock i år valt att avgränsa analysen till arbetsmarknads- och arbetslivsfaktorer.

## Barometerns disposition

I kapitel 2, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, beskriver vi klass- och könsmönster i anställningsvillkor med utgångspunkt i den könsuppdelade arbetsmarknaden. Den innebär att kvinnor och män till stor del jobbar inom olika yrken och yrkesområden, som präglas av skilda anställnings- och arbetsvillkor. Könsskillnaderna förstärks också av klasskillnader.

I kapitel 3, *Lönevillkoren*, visar vi framför allt hur löneinkomsterna skiljer sig åt mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken genom att ta hänsyn till både arbetstids- och löneskillnader på arbetsmarknaden. Det med vårt mått genomsnittlig faktisk månadslön. Klass- och könstrappan är tydlig och visar att det finns väsentligt olika ekonomiska förutsättningar beroende på om du är kvinna eller man i ett arbetar- eller tjänstemannayrke.

Kapitel 4, *Arbetsmiljövillkoren*, belyser vidare klass- och könsskillnader framför allt vad gäller organisatoriska arbetsmiljöfaktorer. Balans mellan krav och kontroll i arbetet samt möjlighet till eget inflytande över arbetstiden och arbetets upplägg skapar goda förutsättningar att kunna och orka arbeta ett helt arbetsliv. Brist på balans och inflytande i kombination med hög anspänning kan istället leda till ohälsa och bidra till försämrade möjligheter att orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder.<sup>1</sup>

Kapitel 5, *Pensionsvillkoren*, handlar om hela arbetslivets betydelse för pensionen, och hur det ojämställda och ojämlika arbetslivet leder till ojämställda och ojämlika pensioner. Vi ger en bild av hur klass och kön samspelar för nivån på den totala pensionen och för i vilken ålder man börjar ta ut allmän pension. Vi belyser även tjänstepensionernas betydelse och att kravet i LO-samordningen om att ta bort åldersgränserna för avsättningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen för privatanställda i arbetaryrken, långsiktigt skulle generera en betydligt högre tjänstepension för de som är unga idag.

I det avslutande kapitlet, *Förslag för jämlik jämställdhet*, sammanfattar vi den övergripande bilden och presenterar LOs förslag för att minska orättfärdiga skillnader i villkor mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Skillnader som inte bara har konsekvenser här och nu, utan får konsekvenser livet ut. Som vanligt är det nödvändigt att hålla fokus på åtgärder som stärker den jämlika jämställdheten, det vill säga på hur tid, makt och pengar fördelas.

---

<sup>1</sup> I dagens pensionssystem finns egentligen inte någon ”ordinarie pensionsålder”. I en fråga som vi belyser i kapitel 4 används dock det begreppet. När vi använder begreppet ordinarie pensionsålder ser vi det framför allt som kopplat till när man har rätt att få garantipension och bostadstillägg. Den åldern är för närvarande 65 år, men kommer att höjas till 66 år 2023 (och troligen till 67 år från 2026). Vi ser också i kapitel 5 att normen om 65 år som pensionsålder fortfarande är stark, vilket kan tolkas som att många ser det som att det finns en ordinarie pensionsålder.



## 2. En könsuppdelad arbetsmarknad

Det politiska målet om ekonomisk jämställdhet säger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Målsättningen är bred och förpliktigande: det ska inte finnas allt för stora skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställnings- och lönevillkor eller andra arbetsvillkor. Inte heller vad gäller utvecklingsmöjligheter i arbetet. Men stora skillnader finns inom alla områden.

Det räcker inte att bara se till gruppen kvinnor och män. Det är viktigt att kombinera klass- och könsperspektiv. Annars osynliggörs viktiga olikheter mellan olika grupper av kvinnor och män.

I detta kapitel börjar vi med att beskriva de viktigaste mönstren i anställningsvillkoren med utgångspunkt i den könsuppdelade arbetsmarknaden. Det är en bärande bakgrund till de kapitel som sedan följer, om löner, arbetsvillkor samt pensioner.

### Kvinnors och mäns arbetsmarknader skiljer sig åt

De senaste 20 till 25 åren har den svenska arbetsmarknaden förändrats mycket. Den tidiga ”digitala” strukturomvandlingen har lett till ökad efterfrågan på kvalificerad arbetskraft när rutinartade jobb har ersatts med ny teknik. Parallellt med det har demografiska förändringar som fler äldre i befolkningen lett till ökad efterfrågan på arbetskraft inom vård och omsorg. Ökade inkomstklyftor och politiska beslut har även bidragit till ökad efterfrågan på privat service från höginkomsttagare. Yrken har förändrats innehållsmässigt och vissa har minskat medan andra har växt.<sup>2</sup>

Ett förhållande som dock *inte* har förändrats särskilt mycket är könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Kvinnor och män jobbar i hög grad inom olika yrkesområden och yrken, men också ofta med olika arbetsuppgifter och inriktning inom samma yrken och arbetsplatser.

De allra flesta kvinnor och män i Sverige arbetar i yrken som har en ojämn könsfördelning. Av de 30 största yrkena på arbetsmarknaden var det bara tre som hade en jämn fördelning av kvinnor och män (räknat i skalan 40/60).<sup>3</sup> Kvinnor och män arbetar alltså i hög grad på olika delar av arbetsmarknaden, i olika branscher och yrken. Det brukar kallas för *horisontell* könsuppdelning.

Könsuppdelningen finns på hela arbetsmarknaden, men är särskilt vanlig inom arbetaryrken.

I diagram 2.1<sup>4</sup> framgår å ena sidan att kvinnor i hög grad jobbar i yrken inom service, omsorg och försäljning medan män å andra sidan i betydligt högre grad jobbar i yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt maskinell tillverkning och transport med mera. Det illustrerar det faktum att könsuppdelningen är mest genomgripande i arbetaryrken.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> LO (2019).

<sup>3</sup> Yrkena var lednings- och organisationsutvecklare, kockar och kallsänkör samt restaurang- och köksbiträden (SCB, lönestrukturstatistiken, 2018).

<sup>4</sup> Statistiken baseras på svensk standard för yrkesklassificering (SSYK2012). Den är uppbyggd så att olika yrken placeras in i en hierarkisk struktur baserad på ”arbetsuppgift, arbetserfarenhet samt kvalifikationsnivå”. Kvalifikationsnivån är kopplad till den *formella utbildning* som är normal för ett yrke och de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra arbetet. Det behöver dock inte betyda att det krävs en formell utbildning för att få de kvalifikationer som arbetet kräver, utan att kunskaper och färdigheter också kan inhämtas på *informell* väg (SCB).

<sup>5</sup> Det är framför allt yrken inom yrkesområdena 4–9 som räknas till arbetaryrken. Yrkesområdena 4–5 och 7–8 ställer i normala fall krav på gymnasieutbildning eller viss eftergymnasial utbildning, eller motsvarande kunskaper och erfarenheter som inhämtats genom till exempel arbetserfarenheter. Yrkesområde 9 ställer krav på kortare utbildning eller introduktion, vilket brukar likställas med grundskoleutbildning.

**Figur 2.1 Kvinnors och mäns arbetsmarknader**  
Anställda kvinnor och män 20–64 år fördelade på olika yrkesområden.



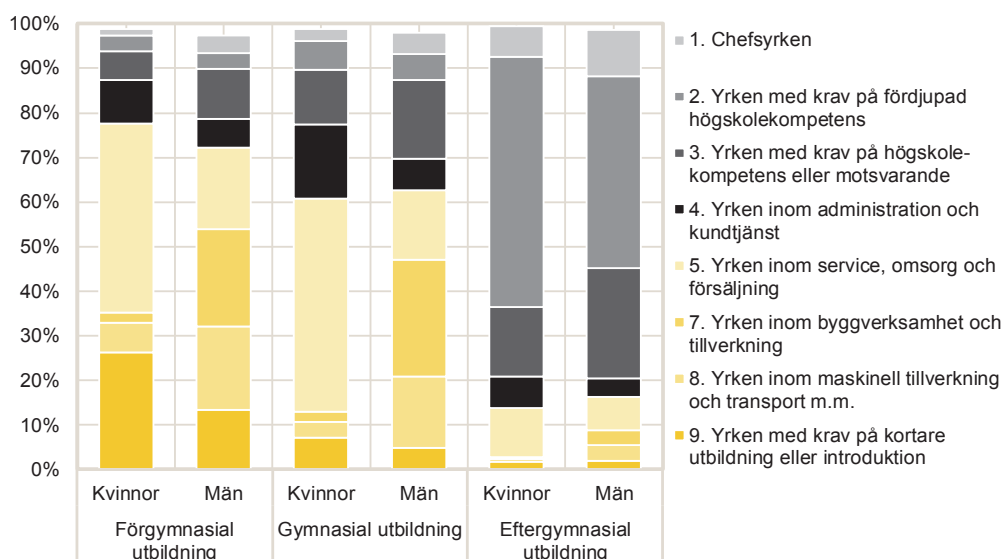
NOT: I figuren visas inte 6. Yrken inom jordbruk, skogsbruk och fiske, 0. Militärt arbete respektive uppgift saknas.  
Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2017.

Även bland yrken som kräver högskoleutbildning (2 och 3) finns tydliga könsmonster, men det är samtidigt något vanligare med könsblandade yrken och arbetsplatser än vad som gäller i arbetaryrken.

Ett annat tydligt könsmonster är det som brukar kallas *vertikal* könsuppdelning. Det vill säga att (oftast) kvinnor är underrepresenterade på högre positioner på arbetsmarknaden och i arbetsorganisationer. Diagram 2.1 illustrerar delar av detta. Där framkommer bland annat att män med gymnasieutbildning jämfört med kvinnor med samma utbildningsnivå i högre grad är anställda inom yrken med högre formella krav på utbildning. Det exemplifieras också med att fler män än kvinnor innehar chefspositioner.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Dessutom finns en könsuppdelning som innebär att kvinnor oftare är chefer över kvinnor, medan män är chefer över både kvinnor och män.

**Diagram 2.1 Var kvinnor och män med olika utbildning arbetar**  
Anställda 20–64 år utifrån utbildningsnivå fördelade på olika yrkesområden.



NOT: I diagrammet visas inte 6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, 0. Militärt arbete respektive uppgift saknas. Det är därför som staplarna som regel inte summerar till 100 procent. Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2017.

En annan vanlig könsuppdelning är så kallad *intern* könsuppdelning. Den innebär att kvinnor och män i samma yrken och på samma arbetsplatser ofta tenderar att ha olika arbetsuppgifter eller inriktning. Detta hänger inte sällan samman med den vertikala uppdelningen i stort, men också med skilda villkor för anställningen och i familjen. En viktig bakomliggande orsak till interna könsuppdelningen är deltidsarbetet. Det är mycket vanligare bland kvinnor och män och är samtidigt förknippat med sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet än heltidsarbete.

Den flerfaldigt könsuppdelade arbetsmarknaden innebär att kvinnor och män, i både arbetar- och tjänstemannayrken, ofta möter olika arbetsförhållanden.

Nedan beskriver vi de viktigaste skillnaderna i anställningsvillkor med utgångspunkt i att de ramar in och påverkar också andra arbetsrelaterade förhållanden.

### Trygga jobb fördelas ojämnt på den könsuppdelade arbetsmarknaden

Anställningsformer och arbetstider utgör centrala beståndsdelar i en arbetsorganisation.<sup>7</sup> De speglar både hur arbetet organiseras och den hierarki som finns på arbetsplatsen. Skillnader i dessa anställningsvillkor ger därför en god bild av anställdas förutsättningar att arbeta under goda villkor.

Deltidsarbete såväl som tidsbegränsade anställningar är vanligast bland kvinnor i arbetaryrken. För i synnerhet kvinnor i arbetaryrken har utvecklingen på arbetsmarknaden också inneburit en omvandling i riktning emot ökad fragmentisering.<sup>8</sup> Man kan se det som att arbetsgivares möjlighet till ökad flexibilitet har ökat på bekostnad av arbetstagarnas behov av trygghet, kontroll och inflytande.

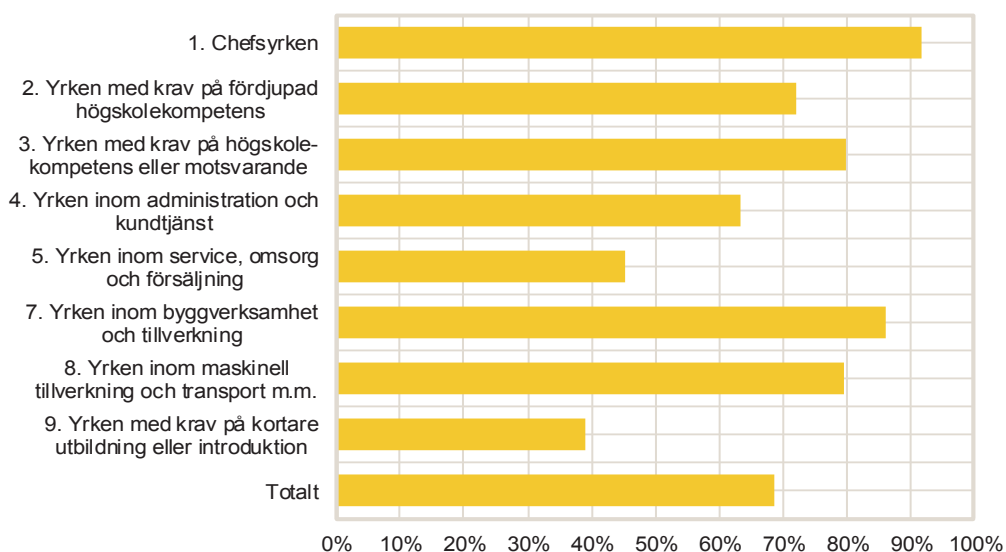
LOs definition av ett tryggt och stabilt jobb är att det är både fast (tillsvidare) och på heltid. Tillgången till fasta anställningar på heltid varierar stort mellan yrkesområden (se diagram 2.2). Det är främst i yrken inom service, omsorg och försäljning och i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion som det är en bristvara. Under hälften av de som arbetar där har fasta heltidsanställningar.

<sup>7</sup> Jmf. Arbetsmiljöverket (2019).

<sup>8</sup> I 2018 års jämställdhetsbarometer visade vi att andelen fasta anställningar på heltid enbart ökat marginellt för kvinnor i arbetaryrken under perioden 1997 och 2017. Samtidigt minskade andelen fasta anställningar på deltid medan tidsbegränsade anställningar på deltid istället ökade. Det innebär att de mest otrygga anställningarna har ökat (LO, 2018a).

## Diagram 2.2 Fast anställda på heltid

Anställda 20–64 år inom respektive yrkesområde med fast anställning på heltid.

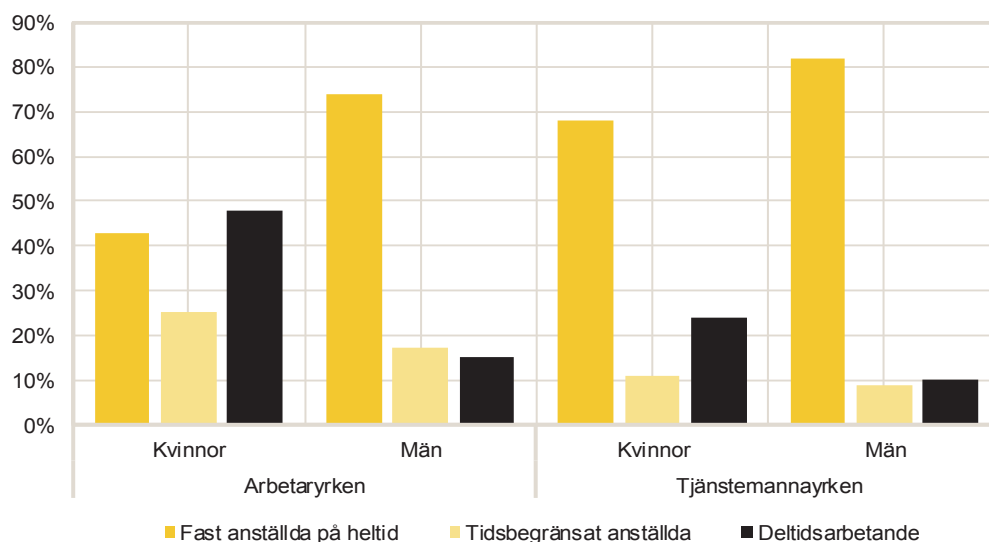


NOT: I diagrammet visas inte 6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, 0. Militärt arbete respektive uppgift saknas. Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2017.

Översatt till våra ”vanliga” fyra grupper av anställda, gäller att endast 44 procent av kvinnor i arbetaryrken i genomsnitt har en sådan trygg anställning som innebär att jobbet både är fast och på heltid. Bland kvinnor i tjänstemannayrken är motsvarande andel 69 procent. Män ligger över lag bäst till vad gäller de trygga anställningsvillkoren: allra högst andel fasta anställningar på heltid har män i tjänstemannayrken, 84 procent. Bland män i arbetaryrken är andelen 75 procent. Detta visar vi diagram 2.3. Där visar vi också skillnaderna i andelen tidsbegränsat anställda och deltidsarbetande var för sig.

## Diagram 2.3 Stora skillnader i anställningsvillkor

Anställda 20–64 år som är fast anställda på heltid, tidsbegränsat anställda och deltidsarbetande.



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2019.

De tidsbegränsade anställningarna är vanligast i arbetaryrken; 25 procent av kvinnorna och 17 procent av männen i arbetaryrken har en tidsbegränsad anställning. Motsvarande andel för kvinnor och män i tjänstemannayrken är betydligt lägre, 11 och 10 procent.

Deltidsarbete är dessutom betydligt vanligare bland kvinnor än män. I synnerhet är det vanligt bland arbetarkvinnor. Av kvinnor i arbetaryrken arbetar totalt 46 procent, det vill säga nästan hälften, deltid. Motsvarande andel för tjänstemannakvinnor är ungefär en fjärdedel (24 procent). I arbetaryrken har 15 procent av männen deltid, jämfört med 10 procent av männen i tjänstemannayrken.

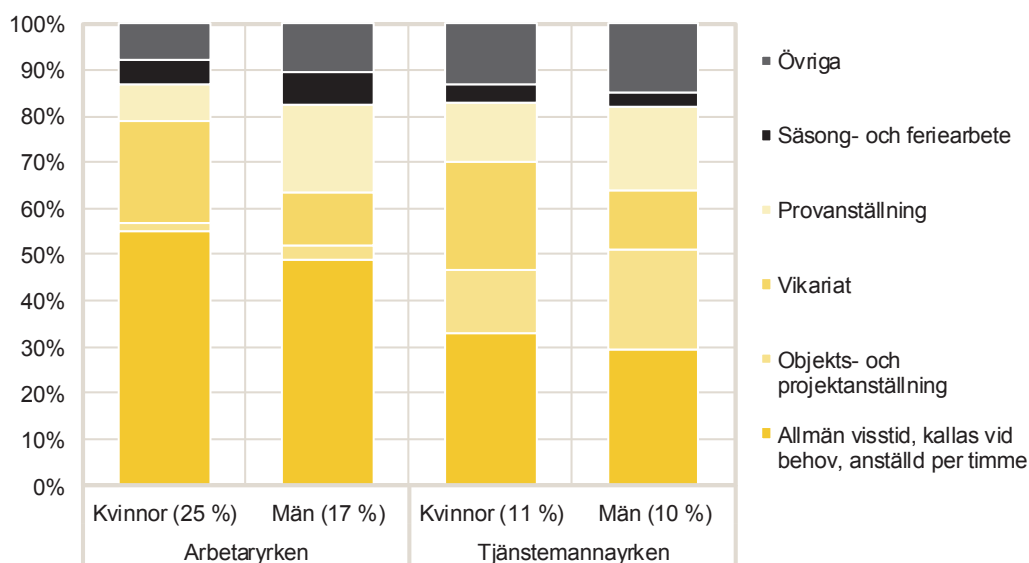
### Kvinnor i arbetaryrken har de mest otrygga anställningarna

Tidsbegränsade anställningar kan vara mer eller mindre otrygga till sin karaktär. I SCB-statistiken är det få av de tidsbegränsat anställda som uttryckligen säger att de har en allmän visstidsanställning (AVA). Däremot är det vanligt att tidsbegränsade anställningar beskrivs som behovs- och timanställningar. Dessa är till sin karaktär som allmänna visstider eftersom de bygger på korta anställningar som staplas på varandra utan något fast åtagande från arbetsgivares sida.

Den mest utbredda typen av tidsbegränsad anställning för kvinnor och män i arbetaryrken är att kallas vid behov eller att vara anställd per timme. 55 procent av de tidsbegränsat anställda kvinnorna och 50 procent av männen har en allmän visstids-, behovs- eller timanställning (se diagram 2.4).

### Diagram 2.4 Tidsbegränsade anställningsformer

Tidsbegränsat anställda 20–64 år fördelade på typ av tidsbegränsad anställning.



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2019.

Vikariat är också relativt vanliga. Mer så för kvinnor än för män. Provanställningar, som endast kan användas om syftet är att den ska övergå i en tillsvidareanställning, är över lag ganska ovanligt. Det är dock vanligare bland män än kvinnor. Såväl objekts- och projektanställningar som säsongs- eller ferieanställningar är begränsade inslag på svensk arbetsmarknad. De förstnämnda är vanligare i tjänstemannayrken än i arbetaryrken och de sistnämnda är vanligare i arbetaryrken än i tjänstemannayrken.

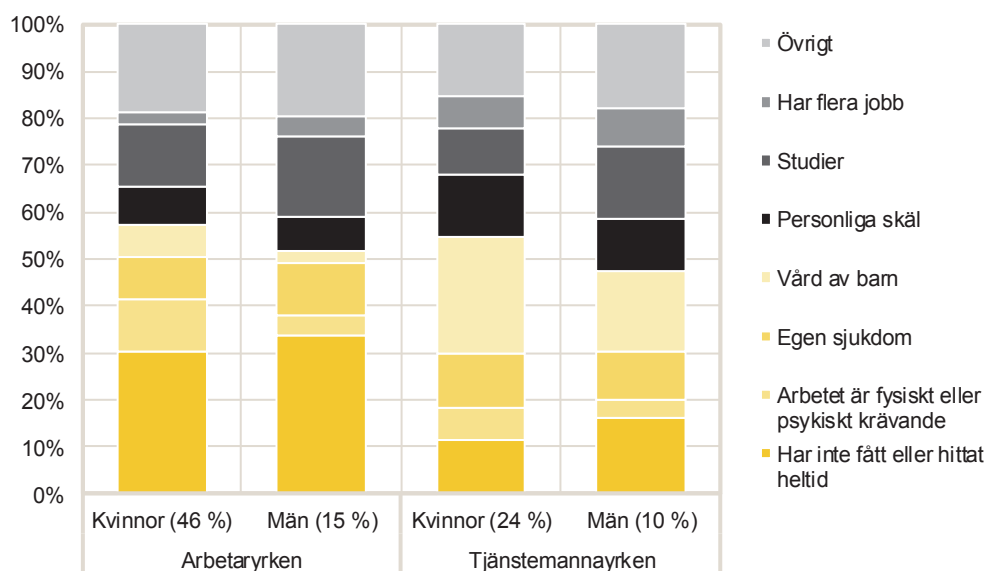
Orsakerna till deltidarbete är många. Vi anser att det ur ett facklig-feministiskt perspektiv är särskilt viktigt att skilja på orsaker knutna till hur arbetet organiseras och arbetsgivares preferenser respektive till att mammor och pappor tar olika mycket ansvar för omsorgs- och hushållsarbete.

Den enskilt vanligaste orsaken till att både kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är att det inte har gått att få eller hitta ett heltidsarbete. Av de deltidsarbetande är det cirka tre av tio som anger det som skäl till deltidsarbetet. Framför allt är det i kvinnodominerade arbetaryrken inom service, omsorg och försäljning som arbetet i hög grad organiseras i form av deltider, vilket gör det svårt att få heltidsarbete.

En orsak till deltidsarbete som också är knutet till arbetets organisering är att arbetet upplevs som alltför fysiskt eller psykiskt krävande för att orka arbeta heltid. Deltidsarbete orsakat av att den egna hälsan sviktar kan också vara kopplat till arbetsförhållanden. Av de deltidsarbetande arbetarkvinnorna och tjänstemannakvinnorna är det sammantaget två av tio som uppger att det är dessa två orsaker som ligger bakom deltidsarbetet. Egen sjukdom är vidare en relativt mer vanlig orsak till deltidsarbete bland deltidsarbetande män i arbetar- och tjänstemannayrken (jmf. diagram 2.5).

### Diagram 2.5 Deltidsarbetets orsaker

Deltidsarbetande 20–64 år fördelade på orsak till deltidsarbete.



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2019.

Deltidsarbete för vård av barn är en orsak som framför allt är vanlig bland kvinnor i tjänstemannayrken: det gäller för 25 procent av de deltidsarbetande. Den deltidsorsaken är inte lika vanligt bland deltidsarbetande kvinnor i arbetaryrken (7 procent). Det är relevant att komma ihåg att andelen deltidsarbetande är lägre bland kvinnor på tjänstemannasidan än bland arbetare. Bland deltidarbetande män i arbetaryrken förekommer i princip inte vård av barn som orsak till deltidsarbete, men det gör det för 17 procent av de deltidsarbetande männen i tjänstemannayrken.<sup>9</sup> Observera dock att det endast är tio procent av män i tjänstemannayrken som arbetar deltid (jmf. diagram 2.3).

Lösningarna för att komma tillrätta med en stor del av såväl de tidsbegränsade anställningarna som deltidsarbetet måste sökas i arbetsorganisationens utformning. Arbetsgivare måste ta ett mycket större ansvar för jämställda och jämlika anställningsvillkor genom att erbjuda fasta anställningar. Dessutom måste också kvinnor kunna få heltidsarbeten, samtidigt som arbetet organiseras så att det blir möjligt att orka arbeta heltid. Ett stort ansvar för detta ligger hos arbetsgivarna.

<sup>9</sup> Det finns ytterligare orsaker till deltidsarbete. Studier är till exempel en vanlig orsak till deltidsarbete. Den är också, mätt som andel av bara dem som är deltidsarbetande, vanligare bland män än kvinnor.

## Diskussion: klass- och könsmönster på arbetsmarknaden

I detta bakgrundskapitel har vi visat att det finns stora skillnader i anställningsvillkor mellan kvinnor i arbetaryrken och övriga anställda, det vill säga män i arbetaryrken och kvinnor och män i tjänstemannayrken. Det handlar i hög grad om att deltidsarbete såväl som tidsbegränsade anställningar framför allt är koncentrerat till de kvinnodominerade arbetaryrkena på den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Det finns en betydelsefull bakomliggande skillnad mellan varu- och tjänsteproduktion som kan knytas till i vilken grad arbetskraftskostnaderna utgör produktionskostnader. I tjänsteproduktion är personalen den stora kostnaden och det gör att produktionskostnader kan pressas genom att minska arbetskraftskostnaderna. Eftersom det i hög grad är kvinnor som jobbar inom tjänstesektorn drabbas också kvinnor i högre grad än män av detta. Det resulterar i det som vi brukar kalla precisionsbemanning: att arbetsgivare försöker minimera ”spilltid” och nå exakt precision i (minsta möjliga) bemanning per timme. Det innebär att arbetsgivare föredrar anställningsvillkor som ger hög grad av flexibilitet. Det bör kopplas till det faktum att tidsbegränsade anställningar är mest utbredda i kvinnodominerade arbetaryrken, samt att det är anställningsformerna att kallas in vid behov eller att vara anställd per timme som dominerar stort. Det gemensamma för dem är att det är upprepade, korta anställningar som staplas på varandra utan något fast åtagande från arbetsgivares sida.

Det är också sedan länge norm att män jobbar heltid (jmf. kapitel 5), samt att det över tid även har utvecklats en heltidsnorm för kvinnor i tjänstemannayrken, men inte för kvinnor i arbetaryrken. Vad gäller heltidsarbete finns alltså både en klassaspekt och en könsaspekt. När arbetsmarknaden är så starkt könsuppdelad som den är bidrar uppdelningen till svårigheter att bryta deltidsnormen i de kvinnodominerade arbetaryrkena.

Normen om heltids- och deltidsarbete handlar också om hur betalt och obetalt arbete fördelas i familjen, och i vilken mån välfärdstjänster som barn- och äldreomsorg underlättar att kombinera lönearbete och familjeansvar. När både arbetsliv och familjeliv är ojämnt är det lätt att ojämnt mönster bara går på och upprepas, och blir ännu svårare att bryta. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden underlättar återskapandet av strukturellt skilda grundförutsättningar och ramar mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken. Mönster som förstärks av klasskillnader.

Det utbredda deltidsarbetet bland kvinnor i arbetaryrken har med hur arbetet organiseras att göra, framför allt att det saknas heltidsarbeten. Kvinnor i tjänstemannayrken deltidsarbetar i lägre grad än kvinnor i arbetaryrken, och den viktigaste orsaken är att de går ned i arbetstid för vård av barn.

Det verkar också fortfarande som att det alltid är något lättare att nedvärdera kvinnodominerade arbetsuppgifter och anse att det inte krävs särskilda yrkeskunskaper för att utföra dem. I synnerhet när det gäller arbetaryrken som över lag har lägst status på arbetsmarknaden. Det verkar också i riktning mot att göra kvinnoarbetskraften mer utbytbar, och stabila och trygga anställningsvillkor mindre viktiga. När arbetsmarknadspolitiken inte förmår rusta arbetslösa med de kunskaper och färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden ökar utbudspressen.

Den sammantagna konsekvensen är att arbetsorganisationerna i synnerhet i kvinnodominerade och mansdominerade arbetaryrken byggs upp på påtagligt olika sätt. Det resulterar stora skillnader vad gäller i vilken grad arbetsgivare erbjuder både kvinnor och män inom olika yrkesområden trygga jobb och inte. Arbetslivet är en arena där viktiga skillnader i anställningsvillkor upprätthålls och återskapas. Det påverkar i sin tur andra delar av livet, bland annat hur omsorg om barn och hushållsarbete fördelas mellan kvinnor och män, hur ohälsan utvecklas, och de ekonomiska villkoren. Arbetsorganisationens struktur har i sig en central inverkan på möjligheterna att skapa goda arbetsvillkor för alla anställda. Givet de stora skillnader som finns vad gäller anställningsformer och arbetstider ur klass- och könsperspektiv är förutsättningarna för att arbetsorganisationerna ska lägga grunden för ett gott och hållbart arbetsliv mycket olika. Det förstärks också av arbetenas olika karaktär på den könsuppdelade arbetsmarknaden, vilket vi återkommer till i kapitel 4.

### 3. Lönevillkoren

I detta kapitel ser vi närmare på den del av det ekonomiska jämställdhetsmålet som handlar om lönevillkoren.

Inkomster från arbete är den viktigaste inkomstkällan för den vuxna befolkningen. Den lön man har bestämmer vars och ens levnadsstandard. Men inkomsten från arbete är också viktig för att få rätt till inkomster från trygghetsförsäkringarna: a-kasseersättning, sjuk- och föräldrapenning, samt pension. Vad lönearbetet ger genom arbetslivet är avgörande för att kvinnor och män i *både* arbetar- och tjänstemannayrken ska kunna leva jämställt och vara ekonomiskt självständiga genom hela vuxenlivet (även på ålderns höst).

Löneskillnaderna påverkas av flera faktorer: var i kravhierarkin på arbetsmarknaden yrken befinner sig, anställningsformer och arbetstider, arbetserfarenheter, anställningstid hos en och samma arbetsgivare med mera. I jämställdhetsbarometern är vi framför allt intresserade av att belysa faktiska ekonomiska resurser. Vi synliggör de viktigaste övergripande klass- och köns mönstren, som bottnar i de stora arbetstids- och löneskillnaderna på den könsuppdelade arbetsmarknaden.

#### Som vanligt stora faktiska löneskillnader utifrån klass och kön

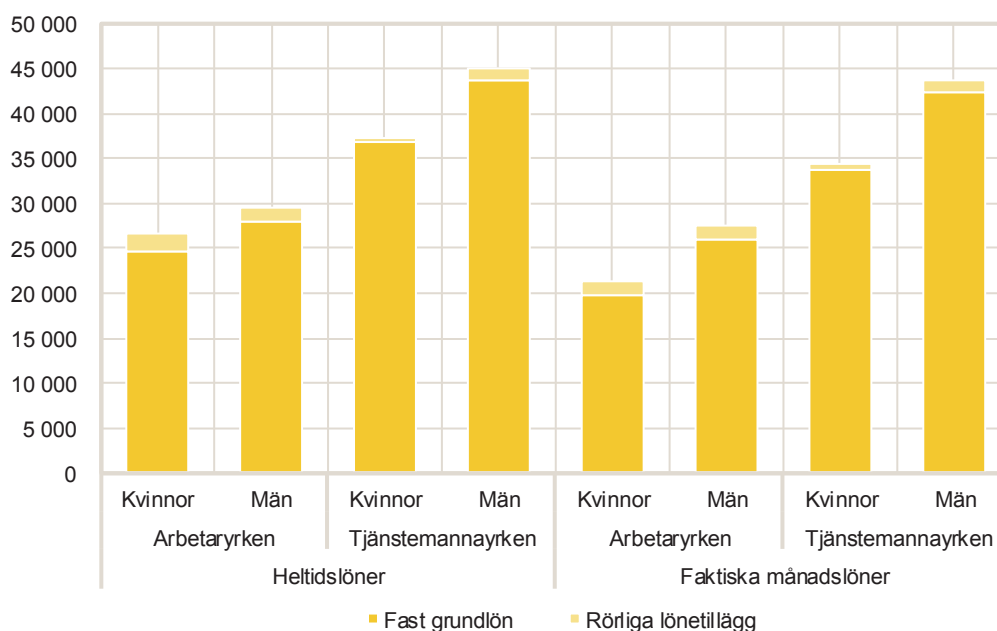
I jämställdhetsbarometern använder vi vårt eget lönemått *faktisk månadslön*. Det är ett lönemått som, till skillnad från andra, bygger både på genomsnittslöner och genomsnittsarbetstider (se vidare i faktarutan *Faktisk månadslön – definition och beräkning 2020*).

Syftet är att få en mer verklighetsnära beskrivning av hur de skilda arbets- och lönevillkoren på arbetsmarknaden slår igenom på kvinnor och mäns arbetsinkomst.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken är i sig stora. Det visas till vänster i diagram 3.1. Men löneskillnaderna förstärks när vi lägger till arbetstidskillnaderna, vilket visas till höger i samma diagram. De genomsnittliga heltidslönerna likväl som de genomsnittliga faktiska månadslönerna struktureras enligt en tydlig klass- och köns-trappa.

#### Diagram 3.1 Heltidslöner och faktiska månadslöner före skatt

Anställda 20–64 år utifrån fast grundlön och rörliga lönetillägg.



Källa: SCB, lönestrukturstatistiken, 2018.



Skillnaden mellan klass- och könstrapporna för heltidslönerna och de faktiska månadslönerna beror på att kvinnor i arbetaryrken i genomsnitt jobbar 80 procent av en heltid, medan män i tjänstemannayrken jobbar i genomsnitt 97 procent av en heltid. Mellan dessa ytterligheter ligger kvinnor i tjänstemannayrken och män i arbetaryrken som i genomsnitt jobbar 92 respektive 93 procent av en heltid. Arbetstiden har stor betydelse för löneinkomsten i synnerhet för kvinnor i arbetaryrken.

I bruttolöner, det vill säga före det att inkomstskatten är avdragen, motsvarar den genomsnittliga faktiska månadslönen för arbetarkvinnor 21 360 kronor och för arbetarmän 27 435 kronor. Den genomsnittliga faktiska månadslönen för kvinnor och män i tjänstemannayrken motsvarar 34 410 respektive 43 750 kronor.

## FAKTA

### Faktisk månadslön – definition och beräkning 2020

Det lönemått som vi använder i Sveriges jämställdhetsbarometer har sin bakgrund i att vi ville hitta ett mått som ger en mer relevant lönebild främst för kvinnor, som i högre grad än män, arbetar deltid. En bild av deltidsarbetets betydelse för lönen har länge saknats, trots att det förstärker skillnaderna mellan kvinnors och mäns ekonomiska villkor och möjligheten att klara sig på sin lön. Det lönemått vi har tagit fram tar därför hänsyn till arbetstiden, och vi kallar måttet *faktisk månadslön*.

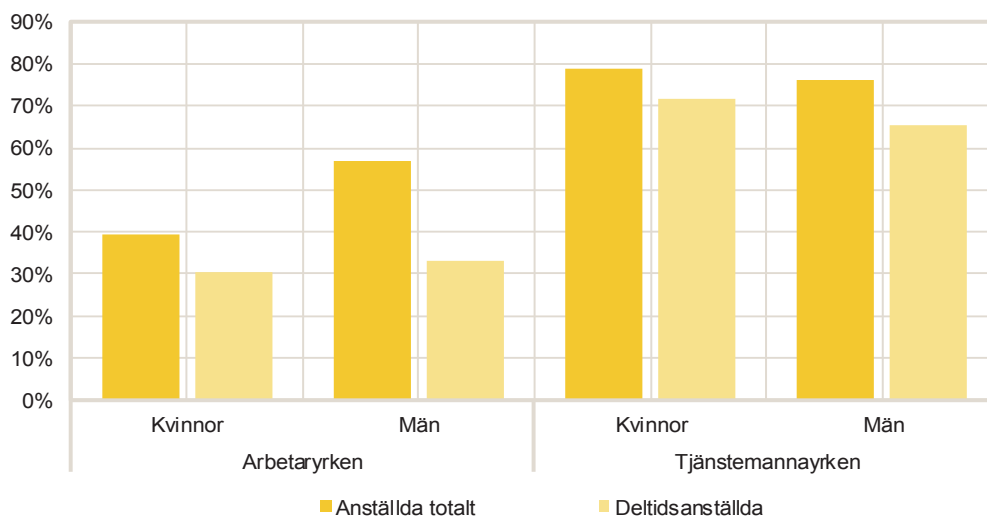
Den faktiska månadslönen är beräknad utifrån två genomsnittsmått. Det ena måttet är genomsnittlig heltidslön. Vi använder sedan 2019 den genomsnittliga *monadslönen*, som inkluderar rörliga lönetillägg för exempelvis arbete på obekvämtid och skiftarbete. Detta för att i högre grad spegla lönearbetets betydelse för de ekonomiska villkoren. Det andra måttet är genomsnittlig *tjänstgöringsomfattning*, det vill säga arbetstidens längd i procent av heltid. Både uppgifterna om månadslön och tjänstgöringsomfattning kommer från SCBs lönestrukturstatistik och avser åldersgruppen 20 till 64 år.

Utifrån de två genomsnittsmåtten görs en enkel beräkning för att ta fram lönemåttet faktisk månadslön: heltidslönen multipliceras med tjänstgöringsomfattningen. Det innebär att heltidslönen räknas ned med arbetstidsmåttet.

I arbetaryrken bidrar rörliga lönetillägg mer till lönen än vad som är fallet i tjänstemannayrken. För kvinnor i arbetaryrken utgör de rörliga lönetilläggen i genomsnitt ungefär 9 procent av den genomsnittliga faktiska månadslönen lönen. För män i arbetaryrken utgör de cirka 6 procent. För kvinnor och män i tjänstemannayrken är motsvarande andelar mellan 2 och 3 procent.<sup>10</sup> Det är en spegling av att det är betydligt vanligare med arbetstid som är förlagd utanför kontorstid på vardagar (se diagram 3.2). Arbetstid förlagd till kvällar, helger och nätter är förknippade med kompensation i form av ob- eller skifttillägg (eller liknande). Det förstnämnda är vanligare i kvinnodominerade arbetaryrken och det sistnämnda i mansdominerade.

<sup>10</sup> Detta innebär att den genomsnittliga faktiska *grundlönen* per månad för kvinnor och män i arbetaryrken motsvarar 19 680 respektive 25 950 kronor.

**Diagram 3.2 Arbetar enbart dagtid på vardagar**  
Anställda 20–64 år fördelade efter arbetstidens förläggning.



NOT: Med dagtid avses arbetstid mellan 06 och 18. Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2019.

Sammanfattningsvis är arbetarmäns genomsnittliga faktiska månadslön 1,28 gånger högre än arbetarkvinnors. Skillnaden är marginellt mindre för tjänstemannamän jämfört med tjänstemannakvinnor: männens faktiska månadslön är 1,27 gånger högre än kvinnornas. Vidare har kvinnor i tjänstemannayrken 1,61 gånger högre genomsnittlig faktisk månadslön än kvinnor i arbetaryrken. Motsvarande siffra för män i tjänstemannayrken jämfört med män i arbetaryrken är nästan densamma, 1,59 gånger högre.

Spannet mellan ytterligheterna i klass- och könstrappan, det vill säga mellan kvinnor i arbetaryrken och män i tjänstemannayrken, är att den högsta genomsnittliga faktiska månadslönen är något mer än dubbelt så stor som den lägsta: 2,05 gånger högre. Det motsvarar 22 400 kronor mer varje månad.

### Deltids- och heltidsanställda kvinnors faktiska månadslöner var för sig

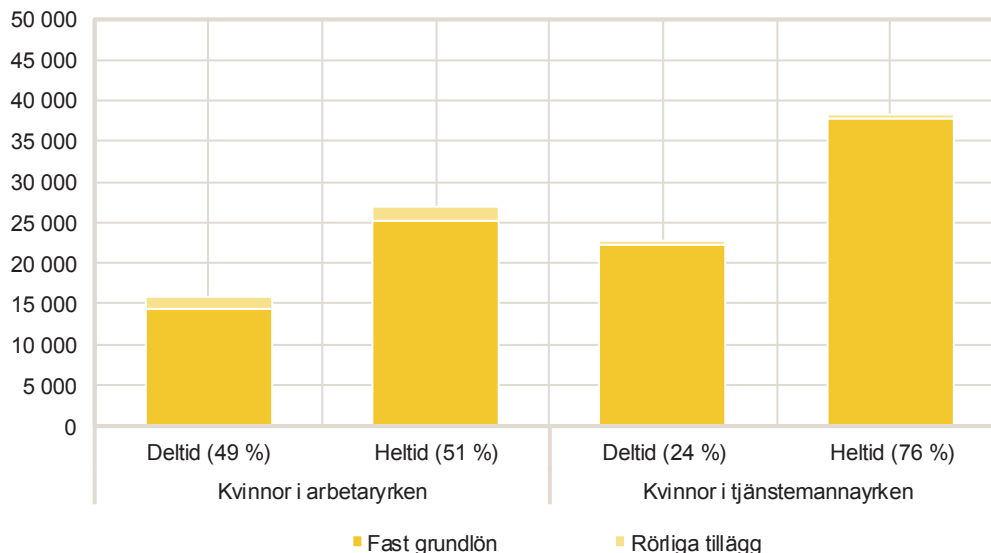
De genomsnittliga faktiska månadslönerna bygger på en förenkling av verkligheten. Både för att den genomsnittliga tjänstgöringsomfattningen bygger på såväl deltids- som heltidsanställda, men också för att det finns vissa löneskillnader mellan deltids- och heltidsanställda. Heltidsanställda har vanligen (något) högre löner än deltidsanställda. Effekten av deltidsarbete på den faktiska månadslönen handlar därmed inte bara om skillnad i arbetstid, utan också om att deltidsarbete generellt är förknippat med lägre löner per timme. I detta avsnitt gör vi därför en fördjupning av den mer komplicerade verklighet som råder framför allt för kvinnor, som i betydligt högre grad än män är deltidsarbetande.

Den halva gruppen kvinnor i arbetaryrken som har deltidsanställningar har en tjänstgöringsomfattning (i genomsnitt) som motsvarar 60 procent av en heltid. Det innebär en genomsnittlig faktisk månadslön på låga 15 960 kronor.<sup>11</sup> Den halva gruppen kvinnor i arbetaryrken som har heltidsanställning, ligger på en genomsnittlig faktiska månadslön om 26 900 kronor. Detta framkommer av diagram 3.3. Skillnaden mellan deltids- och heltidsanställda kvinnors faktiska månadslöner i arbetaryrken är därmed stor: 11 000 kronor per månad.

<sup>11</sup> Sannolikt bidrar rörliga lönetillägg mer till den faktiska månadslönen för deltidsanställda än vad diagrammet ger sken av. Deltidsarbetande jobbar i högst grad på obekväma tider (jmf. diagram 3.2). Den centrala poängen är dock att den genomsnittliga faktiska månadslönen för deltidsanställda kvinnor är mycket låg och att det i första hand beror på den fasta grundlönen. Den är i genomsnitt 14 280 kronor per månad för arbetarkvinnor och 22 375 kronor för tjänstemannakvinnor.

### Diagram 3.3 Deltids- och heltidsanställda kvinnors faktiska månadslöner före skatt

Anställda kvinnor 20–64 år utifrån fast grundlön och rörliga lönetillägg.



Källa: SCB, lönestrukturstatistiken, 2018.

I diagram 3.3 framkommer också att den genomsnittliga faktiska månadslönen för deltidanställda kvinnor i tjänstemannayrken är 22 850 kronor och för heltidsanställda, 38 400 kronor. Det är en ännu större skillnad än mellan deltid- och heltidsanställda kvinnor i arbetaryrken. Deltidsanställda kvinnor i tjänstemannayrken har en högre genomsnittlig tjänstgöringsomfattning än kvinnor i arbetaryrken, 66 procent av heltid.

### Diskussion: väsentligt olika ekonomiska förutsättningar

De lönevillkor vi belyser i jämställdhetsbarometern baseras på hur både arbetstids- och löneskillnader på arbetsmarknaden påverkar kvinnors och mäns, arbetares och tjänstemäns löneinkomster.

I vilken mån lönearbetet ger en inkomst som medger ekonomisk självständighet och en god levnadsstandard varierar stort och präglas av både klass- och könstillhörighet.

Höga arbetsinkomster och små inkomstskillnader är samtidigt avgörande för jämlik jämställdhet. Vad det här kapitlet sammantaget berättar är att det behövs mer facklig feminism och fler konkreta åtgärder för att nå jämställda och jämlika löner.

Med vårt lönemått faktisk månadslön förstärks löneskillnaderna. När den genomsnittliga arbetstiden läggs till, förstärks skillnaderna i ekonomiska resurser på ett påtagligt sätt. Kvinnor i arbetaryrken har den klart lägsta genomsnittliga faktiska månadslönen (21 360 kronor) och män i tjänstemannayrken den klart högsta (43 750 kronor). Däremellan finns män i arbetaryrken (27 435 kronor) och kvinnor i tjänstemannayrken (34 410 kronor).

Vår fördjupning om deltid- och heltidsanställda kvinnors genomsnittliga faktiska månadslöner visar också att lönevillkoren skiljer sig ännu mer åt i synnerhet för kvinnor i arbetaryrken där den ena halvan är deltidare och den andra halvan är heltidare. Deltidsanställda har en genomsnittlig tjänstgöringsomfattning på 60 procent av heltid. Det leder till en genomsnittliga faktisk månadslön på strax under 16 000 kronor (brutto). Motsvarande siffra för heltidsanställda är 26 900 kronor.

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden har stor betydelse i bakgrunden, eftersom den påverkar såväl anställnings- som lönevillkoren. Detta visas också tydligt i vår fördjupning om genomsnittliga faktiska månadslöner för kvinnor och män i ett urval av (större) arbetaryrken. Den fördjupningen finns i bilaga 2.

## 4. Arbetsmiljövillkoren

Både klass och kön formar våra liv, i det privata liksom i arbetet. I arbetet påverkas både vilka arbetsuppgifter vi utför och vilka risker vi utsätts för. Arbetsmiljön är således en av kanalerna där ojämställdhet och ojämlikhet skapas och upprätthålls.

Mycket av den ohälsa vi ser kan direkt relateras till dåliga arbetsmiljöförhållanden och omkring 20 procent av all sjukfrånvaro går att härleda till arbetsorsakade besvär.<sup>12</sup> Trots att resultaten visar på att kvinnors större ohälsa oftast har sin grund i arbetsmiljö- och arbetsorganisation uteblir ofta perspektiven på de stora skillnaderna i villkor mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.

I detta kapitel gör vi en systematisk beskrivning av centrala arbetsmiljövillkor för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Vi fördjupar oss framför allt i organisatoriska arbetsmiljöfaktorer, särskilt i möjligheten till inflytande över arbetstider och upplägget av arbetet.

De stora arbetsmiljöskillnader som finns bottenar i arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet. Därför måste fokus i den jämställdhetspolitiska debatten om ett hållbart arbetsliv ligga på arbetsorganisation och arbetsmiljö. Där gör den fackliga feminismen skillnad.

### Klass- och könsskillnader i arbetsorganisation och arbetsmiljö

En god arbetsmiljö handlar om en säker och trygg *fysisk* miljö på arbetsplatsen och om arbetets *organisatoriska* och *sociala* miljö. Arbetsmiljöverket definierar social arbetsmiljö som villkor och förutsättningar som rör socialt stöd, socialt samspel och samarbete. Den organisatoriska arbetsmiljön rör i sin tur saker som ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, krav och resurser.<sup>13</sup>

Arbetsmarknaden är som vi har visat och diskuterat i kapitel 2 könsuppdelad på flera sätt. En central dimension av könsuppdelningen är att kvinnor ofta jobbar i vård- och kontaktyrken medan män oftare arbetar i tekniska yrken. Det innebär att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön skiljer sig markant åt mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Kontaktnära (kvinnodominerade) yrken är till exempel generellt mer emotionellt krävande.

Det finns också generella arbetsmiljöskillnader mellan arbetar- och tjänstemannayrken på så sätt att arbetaryrken oftare präglas av en låg grad av egen kontroll över arbetet.<sup>14</sup>

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkar dessutom inte bara trivseln och det psykiska välbefinnandet; brister i den psykosociala arbetsmiljön riskerar även att påverka den fysiska hälsan negativt.<sup>15</sup>

Forskning och LOs egna undersökningar visar att det finns en tydlig tendens mot nya sätt att utföra och organisera arbete som kan bidra till en ökad polarisering på arbetsmarknaden.<sup>16</sup> Korta och otrygga anställningar är sedan tidigare ett välkänt problem inom framförallt kvinno- och mansdominerade yrken. Men nya anställnings- och arbetsformer, i form av till exempel olika typer av digitala plattformar, har också ökat. De nya anställningsformerna kan medföra ännu sämre anställningsvillkor och arbetsmiljö, samt ännu sämre möjlighet till inflytande och påverkan. Det handlar också om upplägg av arbetsuppgifter som inte tar hänsyn till arbetstagarens behov. Detta sker till följd av styrningsmodeller och rationaliseringsprocesser som lett till att arbetsuppgifterna har blivit allt mer detaljstyrda, övervakade, upprepande och tidspressade.

<sup>12</sup> Regeringens proposition 2018/19:1, Bilaga 3; LO (2018b).

<sup>13</sup> AFS 2015:4.

<sup>14</sup> Se till exempel LO (2013), (2017) och (2018b).

<sup>15</sup> Arbetsmiljöverket (2016).

<sup>16</sup> Se till exempel Forte (2019) och LO (2019).

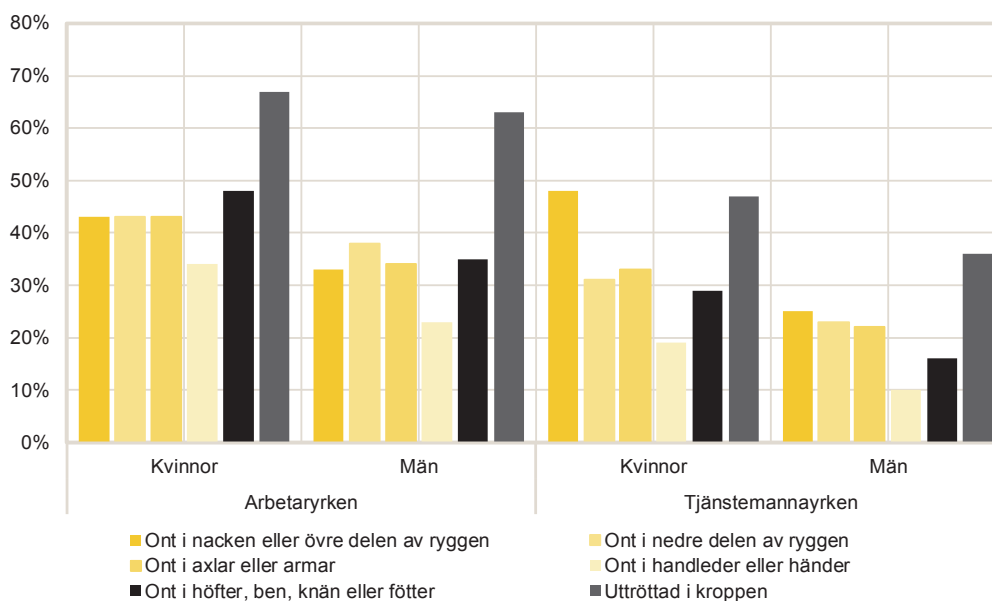
## Kroppsliga besvär kopplade till arbetet

LO har återkommande visat att det finns stora skillnader i fysisk arbetsmiljö mellan arbetar- och tjänstemannayrken. Särskilt tung arbetsmiljö har kvinnor i arbetaryrken medan män i tjänstemannayrken i allmänhet har de bästa arbetsmiljövillkoren. För årets jämställdhetsbarometer har vi därför sammanställt några av de vanligaste fysiska besvärerna som kan uppstå i arbetet.

Kvinnor i arbetaryrken uppger i högre grad än andra att de har fysiska besvär av arbetet varje vecka sett till de sex faktorer vi belyser här. Till exempel har drygt fyra av tio (43 procent) besvär med smärta i övre delen av kroppen.

### Diagram 4.1 Kroppsliga besvär av arbetet varje vecka

Anställda 20–64 år med olika fysiska besvär de senaste tre månaderna.



NOT: Varje vecka är en sammanslagning av svarsalternativen "varje dag", "ett par dagar per vecka" och "en dag per vecka". Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Kvinnor i tjänstemannayrken rapporterar framförallt smärta i nacke och övre delen av ryggen. Nästan hälften uppger att de har besvär med det varje vecka.

Den vanligaste typen av besvär, bland alla grupper, är att vara uttröttad i kroppen efter arbetet. Problemen är störst inom arbetaryrken, där 67 procent av kvinnorna och 63 procent av männen är trötta i kroppen jämfört med 47 procent av kvinnorna och 36 procent av männen i tjänstemannayrken.

### Balans mellan krav och kontroll skapar en bra grund för goda arbeten

Kombinationen av krav i arbetet och den enskildes kontroll eller handlingsutrymme över sin arbetssituation brukar lyftas fram som en god indikator på huruvida arbetsmiljön är gynnsam för hälsan eller inte. Denna så kallade krav- och kontrollmodell skapades av forskarna Robert Karasek och Töres Theorell. Den går ut på att kombinationen höga krav i arbetet och låg grad av kontroll, i meningen litet besluts- och handlingsutrymme över arbetssituationen, utgör viktiga orsaker till ohälsa. I figur 4.1 visas olika kategoriseringar av arbeten med skillnader i balans mellan krav och kontroll.

**Figur 4.1 Olika typer arbeten där krav och kontroll varierar stort<sup>17</sup>**

De två typer av jobb som är relevanta att se närmare på ur hälsosynpunkt är jobb med *hög anspänning* och *aktiva jobb*. Jobb med hög anspänning har för den enskilde en tydlig koppling till ohälsa medan aktiva jobb tvärtom har potential att främja hälsa.<sup>18</sup> De så kallade *passiva jobben* ger litet utrymme för utveckling och stimulans i arbetet. Det är också viktigt att belysa ur ett klass- och könsperspektiv.

Beroende på arbetets karaktär enligt modellen i figur 4.1, varierar möjligheterna och orken att arbeta och utvecklas under hela arbetslivet.

### Brist på balans och utvecklingsmöjligheter i arbetaryrken

I kapitel 2 såg vi att det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsmarknader och anställningsvillkor. Skillnader som förstärks av klass. Detta avspeglas, som vi kan se i diagram 4.2 nedan, också i balansen mellan krav och kontroll i arbetet.

De aktiva jobben, det vill säga de jobb med höga krav men där individen också har stor kontroll och stort inflytande över arbetet, är vanligast i tjänstemannayrken. De är också något mer vanliga bland män (27 procent) än bland kvinnor (24 procent). I arbetaryrken är det generellt en liten andel jobb som är aktiva, dock i högre grad bland män (14 procent) än bland kvinnor (10 procent). Fler tjänstemän än arbetare har därmed en positiv hälsomässig påverkan genom arbetsmiljöförhållanden som förvisso innebär höga krav, men balanseras av stor kontroll.

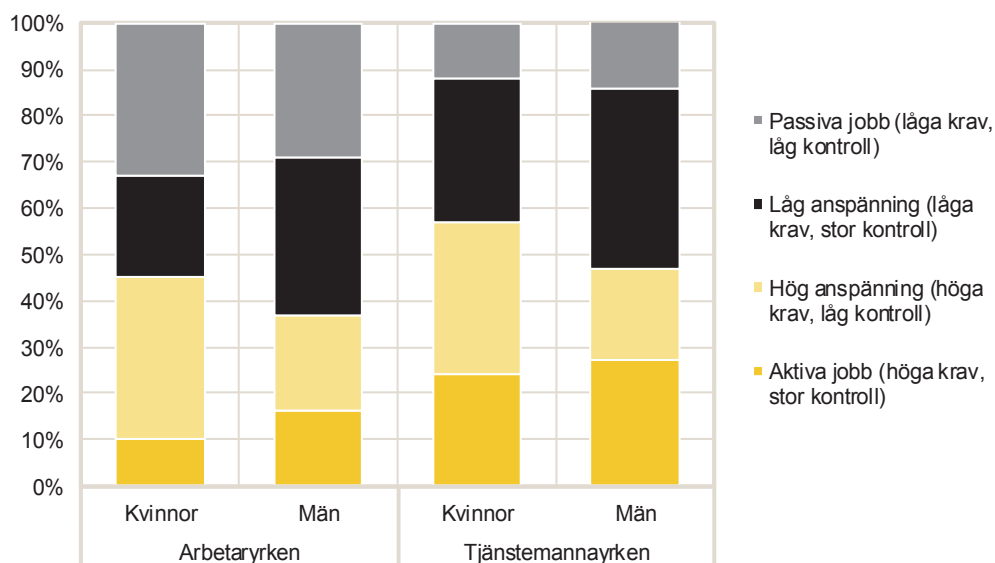
De aktiva jobben är framför allt klassmässigt skiktade. Jobb med hög anspänning är istället främst könsmässigt skiktade. Det är vanligast att kvinnor, en något högre andel i arbetaryrken än i tjänstemannayrken, har jobb med hög anspänning: 35 och 33 procent. Kvinnor har därmed i högre grad än män jobb som är förknippade med höga krav och litet inflytande. Det gör att fler kvinnor än män riskerar att drabbas av ohälsa till följd av obalanserade arbetsmiljöförhållanden.

<sup>17</sup> Modellen bygger på ett krav- och ett kontrollindex. *Kravindexet* bygger på fyra faktorer: tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem; arbetet är så stressigt att man minst halva tiden inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet; arbetet kräver nästan hela tiden uppmärksamhet och koncentration; man alldeles för mycket att göra. *Kontrollindexet* bygger också på fyra faktorer: är för det mesta inte/är för det mesta aldrig med och beslutar om upplägget av det egna arbetet; kan för det mesta inte/kan aldrig själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras; har som mest halva tiden möjlighet att själv bestämma arbetstakten; upplever att man har för lite inflytande (Arbetsmiljöverket, 2018).

<sup>18</sup> Arbetsmiljöverket (2018).

**Diagram 4.2 Jobb med olika balans av krav och kontroll**

Anställda 20–64 år fördelade på olika typer av jobb.



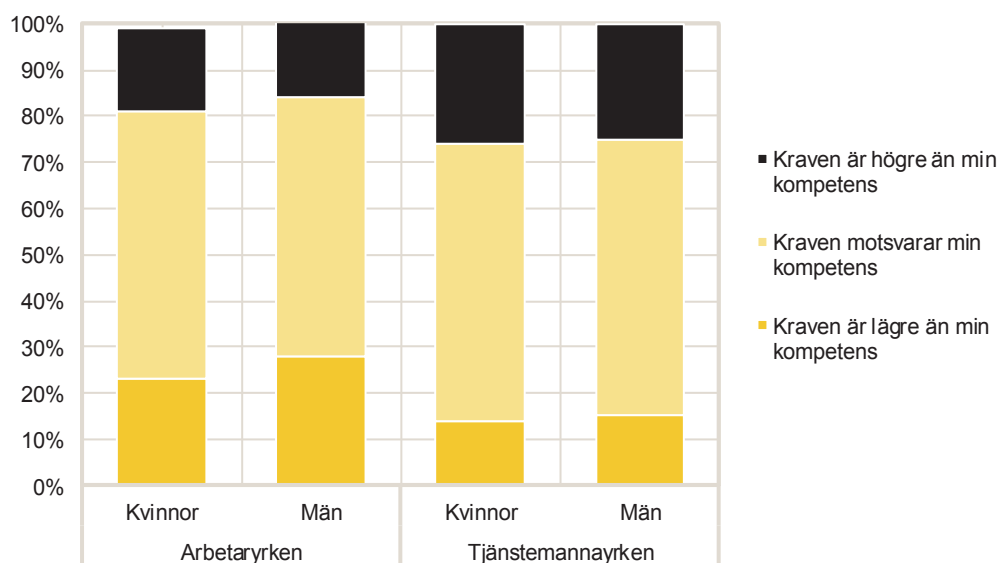
Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Jobb som klassificeras som passiva är vanligare i arbetaryrken där 33 procent av kvinnorna och 29 procent av männen uppger att de har arbeten med begränsade utvecklingsmöjligheter. Andelen med passiva jobb i tjänstemannayrken är ungefär hälften jämfört med i arbetaryrken: 15 procent bland män och 13 procent bland kvinnor.

Den höga förekomsten av arbeten utan tydliga utvecklingsmöjligheter inom arbetaryrken speglas vidare genom diagram 4.3. Ungefär var fjärde kvinna och man i arbetaryrken, 23 respektive 28 procent, upplever att kraven i arbetet är *lägre* än den kompetens man besitter. Situationen bland tjänstemän är den omvända: var fjärde kvinna och man, 26 respektive 25 procent, uppger att kraven som ställs i arbetet är *högre* än de kunskaper man har.

**Diagram 4.3 I vilken grad krav i arbetet och kompetens stämmer överens**

Anställda 20–64 år utifrån hur väl kraven i arbetet matchar kunskaper och färdigheter.

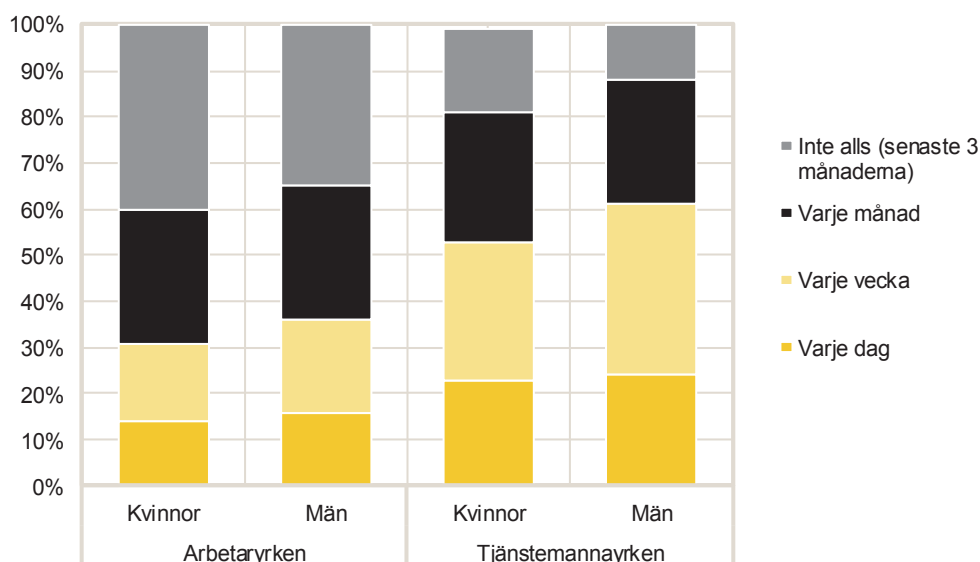


NOT: Kompetens definieras som kunskaper och färdigheter. Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Genomgående gäller också att ungefär sex av tio, oavsett kön eller yrkestillhörighet, upplever att kraven i arbetet överensstämmer med ens kunskaper och färdigheter.

Möjligheten att lära sig något nytt och utvecklas i arbetet är nära sammankopplat till en god arbetsmiljö och hållbara arbetsvillkor. Här kan vi se tydliga klasskillnader.

**Diagram 4.4 I vilken grad arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas**  
Anställda 20–64 år om situationen de senaste 12 månaderna.



Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Nästan var fjärde kvinna och man i tjänstemannayrken upplever att de lär sig något nytt i sitt arbete varje dag. Sammanlagt är det över hälften av de anställda i tjänstemannayrken som upplever att de i hög grad kan utvecklas i sitt yrke varje vecka (svarsalternativen ”varje dag” och ”varje vecka”), 53 procent av kvinnorna och 61 procent av männen.

Andelen i arbetaryrken som upplever sitt arbete som kontinuerligt utvecklande är lägre. Bland kvinnor i arbetaryrken upplever 14 procent att de lär sig något nytt varje dag. Bland män är motsvarande andel något högre, 16 procent. Färre än en tredjedel (31 procent) av kvinnorna i arbetaryrken upplever att arbetet ger dem förutsättningar att lära sig något nytt varje vecka (svarsalternativen ”varje dag” och ”varje vecka” sammantaget). För männen i arbetaryrken är andelen något högre än en tredjedel (36 procent).

Det finns stora klasskillnader bland dem som uppger att arbetet sällan eller inte givit några tillfällen alls att lära något nytt och utvecklas de senaste tre månaderna. Fyra av tio kvinnor (40 procent) i arbetaryrken upplever inte att de fått möjlighet att utvecklas i yrket under det senaste kvartalet, något färre män i arbetaryrken (35 procent) uppger detsamma. Det är markant fler än bland kvinnor och män tjänstemannayrken, där 18 respektive 12 procent svarat detsamma, det vill säga att det saknats utvecklingsmöjligheter. Allt detta framkommer också av diagram 4.4 ovan.

### Möjligheten att ha inflytande över sitt arbete

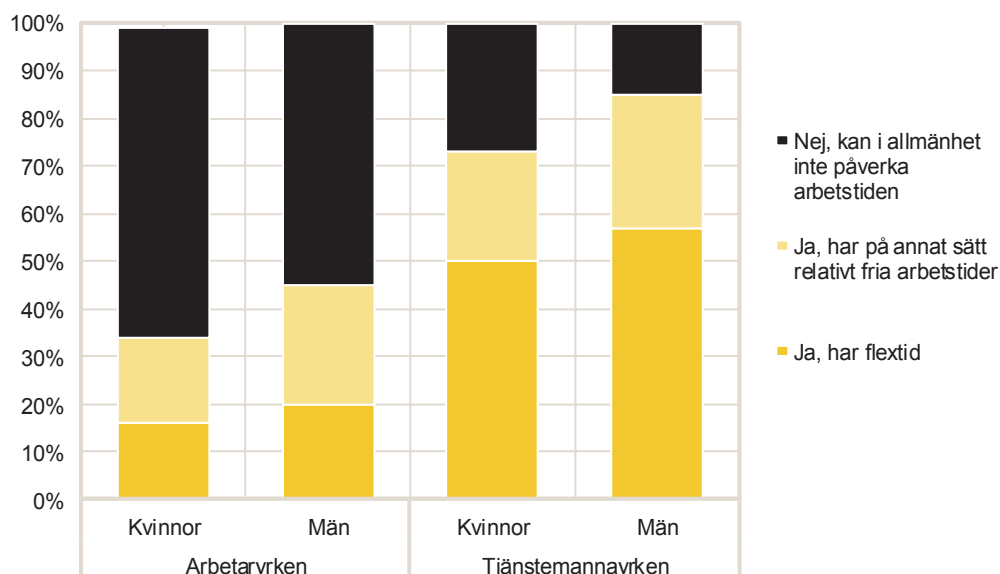
I det följande belyser vi några arbetsorganisatoriska faktorer som har betydelse för en god balans mellan krav i arbetet och den egna kontrollen över arbetet. Att ingå i en arbetsorganisation innebär också att bli styrd i sitt arbete. Arbetstider, krav på närvaro och tillgänglighet, att leverera och producera det som efterfrågas skapar en självklar ram för lönearbetet. Men brister i möjligheten att till exempel i alla fall delvis kunna styra sin arbetstakt eller upplägget för sitt arbete bidrar till att skapa en obalans mellan krav och kontroll. Det påverkar möjligheten till ett hållbart arbetsliv negativt och ökar risken för ohälsa.



En aspekt av inflytande över arbetet är den som handlar om möjligheten att påverka arbetstiden. Här finns tydliga klasskillnader. I arbetaryrken är möjligheten att (inom vissa ramar) styra över sina arbetstider mycket lägre än i tjänstemannayrken. Som framkommer av diagram 4.5 kan 65 procent av kvinnorna och 55 procent av männen i arbetaryrken i allmänhet *inte* påverka arbetstidens förläggning. Motsvarande andelar för kvinnor och män i tjänstemannayrken är 27 respektive 15 procent. Inom tjänstemannayrken finns istället ett stort mått av inflytande över arbetstiderna, om än lägre bland kvinnorna jämfört med männen.

#### Diagram 4.5 Möjlighet till inflytande över arbetstidens förläggning

Anställda 20–64 år utifrån möjligheten att bestämma sina arbetstider.



Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

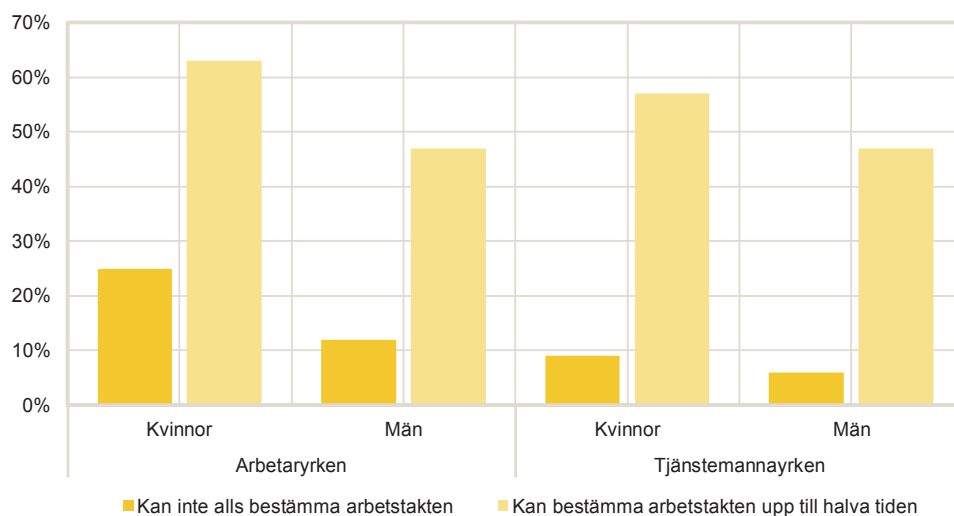
Sammanlagt har 85 procent av männen och 73 procent av kvinnorna i tjänstemannayrken möjlighet att påverka sina arbetstider via flexitider eller på annat likvärdigt sätt. Motsvarande andel inom arbetaryrken är 45 procent av männen och 34 procent av kvinnorna. Arbetare har avsevärt sämre möjligheter än tjänstemän att styra över sina arbetstider, 65 procent av kvinnorna och 55 procent av männen kan i allmänhet *inte* påverka arbetstidens förläggning, jämfört med 27 respektive 15 procent av kvinnor och män i tjänstemannayrken.

Ett annat mått på hur styrt arbetet är, handlar om i vilken mån det är möjligt att själv styra sin arbetstakt. Även här finns skillnader.

Diagram 4.6 visar att kvinnor i arbetaryrken har markant mer styrda jobb än andra grupper på arbetsmarknaden. Var fjärde kvinna i arbetaryrken kan inte alls bestämma själv i vilken takt hon ska arbeta. Det är en mer än dubbelt så hög andel jämfört med män i arbetaryrken och både kvinnor och män i tjänstemannayrken.

**Diagram 4.6 Möjlighet att själv bestämma arbetstakten**

Anställda 20–64 år utifrån möjligheten att själv bestämma sin arbetstakt.



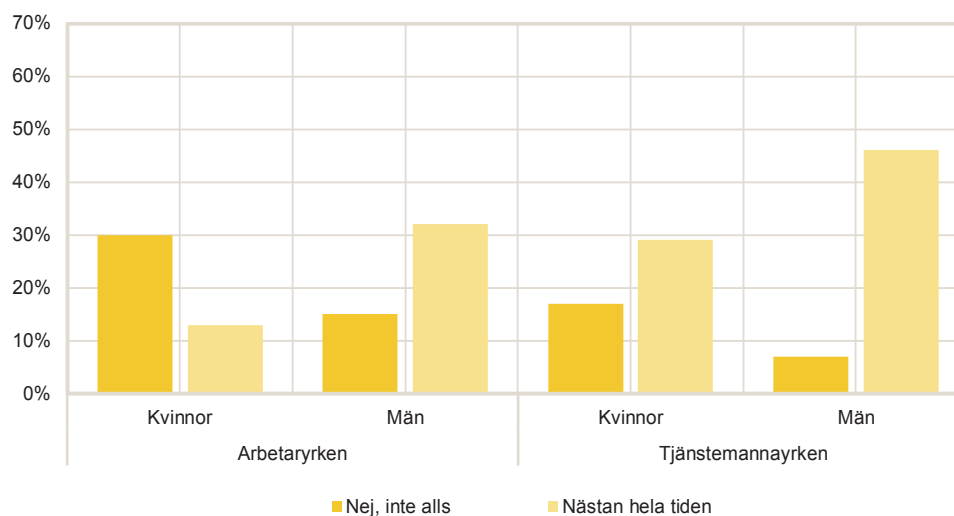
Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

När det gäller att som mest halva tiden kunna bestämma sin arbetstakt är det mer könsmässigt likartat. För män gäller både i arbetar- och tjänstemannayrken att strax under hälften svarar att så är fallet. För kvinnor är det runt 60 procent, något fler bland kvinnor i arbetaryrken än kvinnor i tjänstemannayrken, som mest kan styra sin arbetstakt under halva arbetstiden.

Ett relevant mått på hur stort eget inflytande en anställd har över sin arbetstakt är också huruvida arbetsorganisationen ger möjlighet att ta korta pauser vid behov. Diagram 4.7 visar att det bland kvinnor i arbetaryrken är vanligare att inte alls kunna ta korta pauser (30 procent) än att kunna förlägga en kort paus fritt när som helst under arbetsdagen (13 procent). För män i arbetaryrken och kvinnor och män i tjänstemannayrken är förhållandet det omvända. Bland män i tjänstemannayrken är det samtidigt nästan hälften (46 procent) som uppger att de kan ta korta pauser nästan när som helst, medan endast 7 procent som uppger att det inte är möjligt.

**Diagram 4.7 Möjlighet att ta en kort paus under arbetsdagen**

Anställda 20–64 år utifrån om man kan ta korta pauser nästan när som helst.



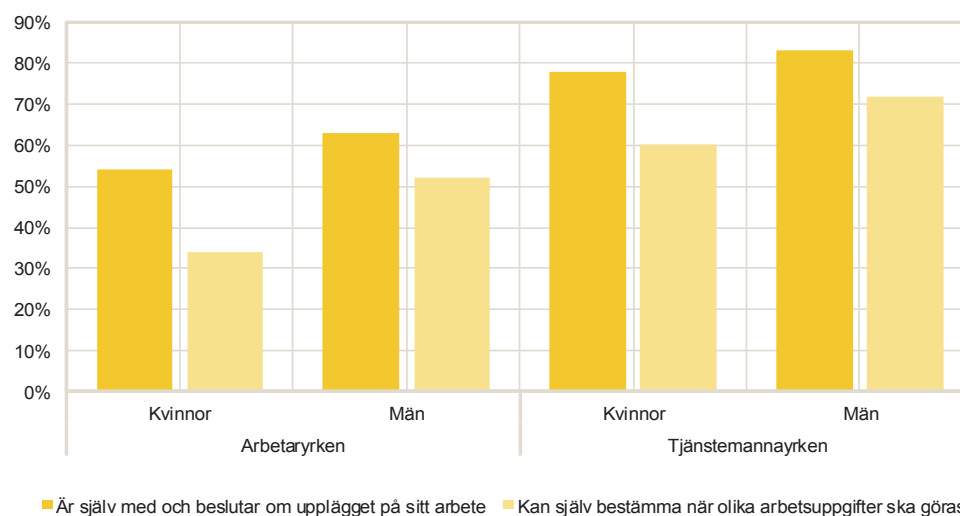
Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Två ytterligare viktiga aspekter av kontroll över den egna arbetssituationen handlar om möjligheten att delta i upplägget av arbetet och i vilken grad det är möjligt att själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras.

Det finns tydliga klasskillnader i möjligheten till inflytande över *hur* arbetets ska utföras. Kvinnor i arbetaryrken är lägre utsträckning än andra grupper med och beslutar om upplägget för sitt eget arbete. Strax över hälften (54 procent) av kvinnor i arbetaryrken kan påverka upplägget i arbetet, medan drygt 60 procent av männen i arbetaryrken kan det. Tjänstemän kan överlag i hög grad påverka arbetets upplägg: bland kvinnor i tjänstemannaryrken är det 78 procent och bland män i tjänstemannaryrken 83 procent som kan påverka upplägget.

#### Diagram 4.8 Deltar i beslut om hur och när arbetet ska göras

Anställda 20–64 år utifrån deltagande i beslut om det egna arbetet.



Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Den andra aspekten av möjlighet till inflytande över sitt arbete som tas upp i diagram 4.8 är huruvida man själv kan bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras. Även här finns en tydligt klass- och könsmönster. Endast 34 procent av kvinnorna i arbetaryrken uppger att de kan bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Detsamma gäller för 52 procent av männen i arbetaryrken. Det kan jämföras med att 60 procent av kvinnorna och 72 procent av männen i tjänstemannaryrken har möjlighet att bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras.

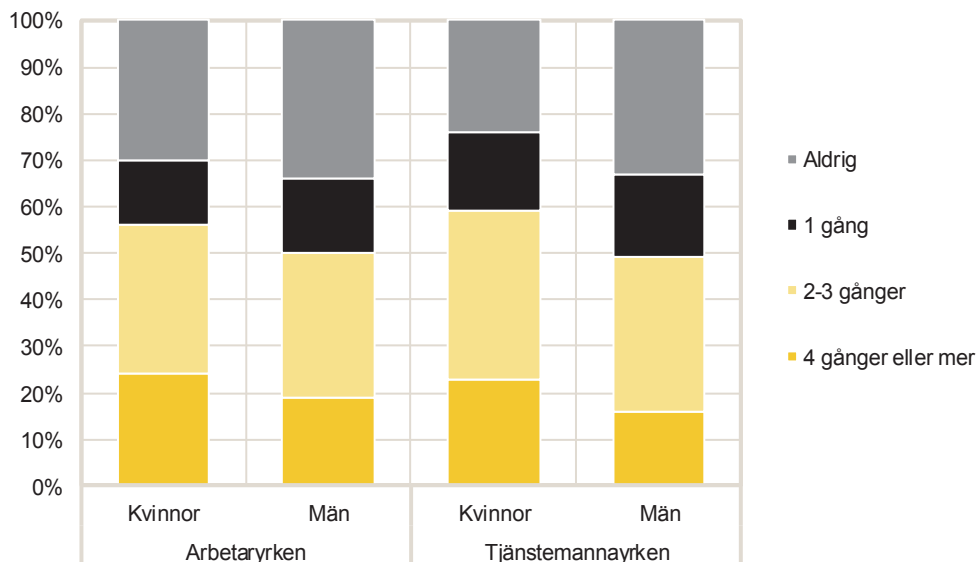
#### Sjuknärvaro bland alla grupper, men av olika anledningar

Det är inte ovanligt att anställda går till sitt arbete trots att de egentligen inte är friska. Det kan handla om att man går tillbaka till arbetet innan en förkylning helt släppt taget såväl som att man arbetar trots ett kroniskt nedsatt hälsotillstånd där orken egentligen brister. I rapporten fördjupar vi oss inte något i skillnader i hälsotillstånd generellt mellan kvinnor och män i olika yrkesgrupper.

Arbetsmiljöundersökningen 2017 visar dock att det är vanligare att kvinnor går till arbetet trots att deras hälsotillstånd har varit dåligt, än att män gör det. Kvinnor i tjänstemannaryrken har i högst utsträckning gått till jobbet sjuka minst en gång. Nära var fjärde kvinna i arbetar- och tjänstemannaryrken (24 respektive 23 procent) har gått till arbetet fyra gånger eller mer det senaste året trots att hälsotillståndet har varit dåligt. Bland män i arbetaryrken är motsvarande andel 19 procent och bland män i tjänstemannaryrken är det 16 procent.

**Diagram 4.9 Har gått till arbetet trots dåligt hälsotillstånd**

Anställda 20–64 år utifrån hur många gånger de arbetat de senaste 12 månaderna trots att de på grund av hälsan borde ha låtit bli.



Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Ungefär en tredjedel av männen i båda grupperna, 34 respektive 33 procent, uppger att de aldrig har gått till arbetet sjuka det senaste året. Andelen som aldrig har sjuknärvaro är lägre bland kvinnorna i arbetaryrken (30 procent) och allra lägst bland kvinnorna i tjänstemannayrken (24 procent). Kvinnor i tjänstemannayrken uppger i högst utsträckning av alla att de under det senaste året gått till arbetet trots att de varit sjuka.

Varför går man då till arbetet trots att man inte är tillräckligt frisk? Det finns flera olika anledningar som kan röra såväl ekonomi, behovet av social samvaro, arbetets upplägg som lojalitet med arbetskamrater.

Arbetsmiljöundersökningen visar att det finns likheter, men även tydliga skillnader mellan vad män och kvinnor i arbetar- och tjänstemannayrken anser vara de viktigaste orsakerna till att man gått till arbetet trots att ens hälsotillstånd inte är bra. Svaren speglar hur arbetsvillkor präglas av klass och kön och ger olika handlingsutrymme.

Den vanligaste orsaken till att gå till arbetet trots sjukdom handlar om arbetsorganisationen: man vill inte belasta sina arbetskamrater. Det är det viktigaste skälet till sjuknärvaro för alla grupper förutom män i tjänstemannayrken.

Den följande vanligaste anledningen (frånsett för kvinnor i arbetaryrken) till att gå till jobbet trots att hälsotillståndet inte medger det handlar snarast om arbetsglädje och arbetsorganisation: man tycker om sitt arbete och vill inte stanna hemma av hälsoskäl om det inte är absolut nödvändigt; men också att graden av specialisering i yrket och bristen på ersättare som kan utföra ens arbete, spelar in (se vidare i tabell 4.1).

**Tabell 4.1 Skäl för att gå till arbetet trots dåligt hälsotillstånd**

Tre vanligaste anledningarna bland anställda 20–64 år.

	Arbetaryrken		Tjänstemannayrken	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<b>Vanligaste Anledningen</b>	Jag vill inte belasta mina arbetskamrater (55 %)	Jag vill inte belasta mina arbetskamrater (39 %)	Jag vill inte belasta mina arbetskamrater (49 %)	Ingen annan kan göra jobbet (52 %)
<b>Nästa vanligaste anledningen</b>	Jag har inte råd att vara sjuk (40 %)	Jag tycker om mitt arbete (32 %)	Ingen annan kan göra jobbet (46 %)	Jag tycker om mitt arbete (39 %)
<b>Tredje vanligaste anledningen</b>	Jag tycker om mitt arbete (26 %)	Ingen annan kan göra jobbet (31 %)	Jag tycker om mitt arbete (26 %)	Jag vill inte belasta mina arbetskamrater (36 %)

Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

För män i tjänstemannayrken rankas bristen på kvalificerade ersättare, det vill säga att ingen annan kan göra jobbet, som den viktigaste orsaken till deras sjuknärvaro. Den orsaken är inte lika relevant för kvinnor i arbetaryrken: uppfattningen att ingen annan kan göra ens arbete rankas inte så högt som på topp tre.

Brist på tillräckligt många arbetskamrater och en för hög arbetsbelastning tycks istället vara huvudorsak till sjuknärvaro i synnerhet bland kvinnor i arbetaryrken, följt av kvinnor i tjänstemannayrken. Gemensamt för dem är att de ofta arbetar inom kontaktyrken som präglas av slimmade verksamheter och stor lojalitet till de barn, äldre eller patienter man arbetar med. Medan kvinnodominerade arbetaryrken i högre grad präglas av utbytbart, bidrar specialisering och ett större eget inflytande över arbetets upplägg och organisation inom tjänstemannayrken till att många tjänstemän anser att de är svåra att ersätta vid sjukdom.

En orsak till sjuknärvaro står ut. Fyra av tio kvinnor i arbetaryrken uppger att de inte har råd att vara sjuka. Ingen av de andra undersökta grupperna anger det som en av de tre viktigaste orsakerna. Slutsatsen är att deltidsarbete och i övrigt osäkra anställningsvillkor i kombination med låga lönenivåer har en negativ påverkan på möjligheten att kunna vara hemma från jobbet när hälsan kräver det.

**Oro inför framtidens arbetsliv**

Det finns ett stort tryck på att vi ska kunna arbeta längre upp i åldrarna framöver: så många som möjligt behöver vara i arbetskraften så länge som möjligt. Det är också grunden i pensionssystemets utformning: livsinkomstprincipen innebär att det är viktigt att ha ett långt arbetsliv (se vidare om detta i nästa kapitel).

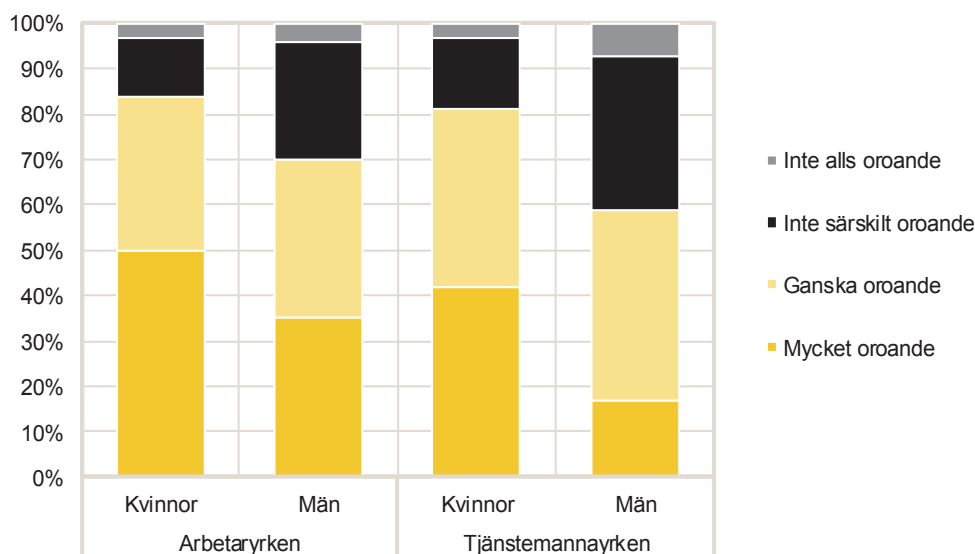
I det här kapitlet har vi hittills visat att det finns stora klass- och könsskillnader i fysisk och organisatorisk arbetsmiljö. Jobben har kort sagt inte så bra arbetsmiljö som de skulle behöva ha för att stödja god hälsa bland både kvinnor och män, arbetare och tjänstemän.

Dessvärre är det också många som oroar sig för att stressen och pressen i arbetslivet ska öka i framtiden.

SOM-institutet vid Göteborgs universitet har undersökt vad anställda tror om framtidens arbetsmarknad. Undersökningen visar att alla grupper på arbetsmarknaden oroar sig för att stressen i arbetslivet ska öka (se diagram 4.10).

**Diagram 4.10 Oro för ökad stress i arbetslivet i framtiden**

Anställdas bedömning baserat läget idag.



Källa: SOM-institutet &amp; Futurion, 2019.

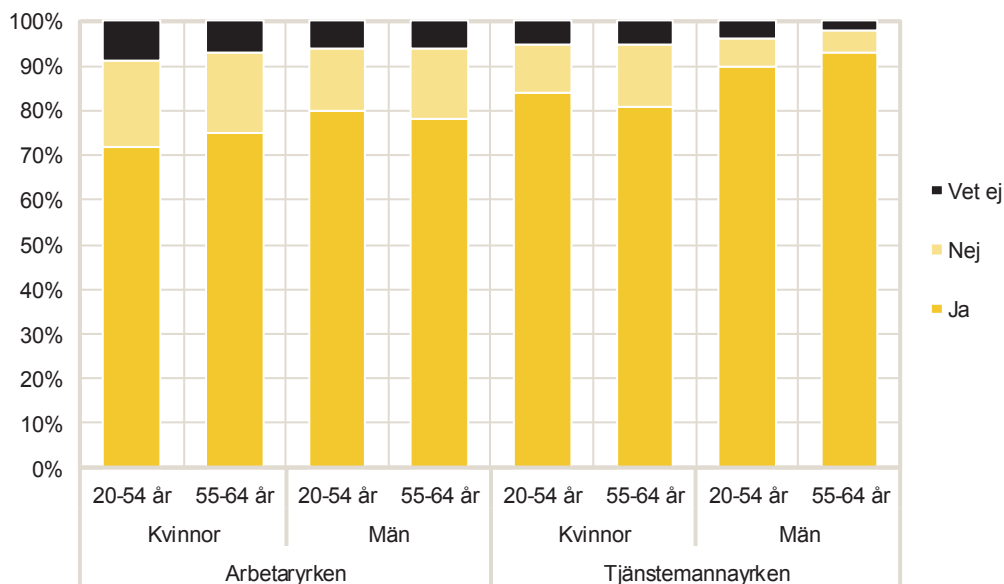
Det finns också både grad- och nyansskillnader av oro som följer klass och kön. Kvinnor är över lag i högre grad än män oroade för att stressen i arbetslivet ska öka i framtiden. Hälften av kvinnorna i arbetaryrken är mycket oroade. Detsamma är fyra av tio av kvinnorna i tjänstemannayrken. Andelen mycket oroade är lägre bland männen i arbetaryrken (35 procent) och markant lägre bland männen i tjänstemannayrken (17 procent).

När frågan ställs till kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken om man bedömer att man kommer att kunna jobba till ordinarie pensionsålder<sup>19</sup> inom sitt yrke, varierar svaren. Det framkommer i diagram 4.11 för anställda i åldrarna 20 till 54 år respektive 55 till 64 år. Över lag bedömer de flesta, oberoende av klass, kön och åldersgrupp, att de kommer kunna jobba fram till den ordinarie pensionsåldern. Det är viktigt, och positivt. Samtidigt gäller att kvinnor i arbetaryrken i lägst grad tror sig kunna jobba fram till pension medan män i tjänstemannayrken i högst grad tror det.

<sup>19</sup> Som konstaterat tidigare finns i dagens pensionssystem inte någon egentlig ”ordinarie pensionsålder”. I kapitel 5 syns dock att normen om 65 år som pensionsålder är stark. När vi använder begreppet ordinarie pensionsålder i rapporten kopplar vi den till när man har rätt att få garantipension och bostadstillägg. Den åldern är för närvarande 65 år (men kommer att höjas till 66 år 2023 och troligen till 67 år från 2026).

### Diagram 4.11 Bedömer du att du kommer att kunna arbeta fram till den ordinarie pensionsålder i ditt yrke?

Anställda 20–54 år och 55–64 år utifrån vad de tror om sina arbetsutsikter.



Källa: SCB/AV, Arbetsmiljöundersökningen 2017.

Kvinnor i arbetaryrken dominerar bland de som svarar nej på frågan om att kunna arbeta fram till ordinarie pension. Det är ungefär en av fem i både den yngre och den äldre åldersgruppen. Något färre bland män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken tror sig inte kunna arbeta fram till ordinarie pension. Bland män i tjänstemannayrken är det bara 5 procent som tror att de inte kommer kunna arbeta ett helt arbetsliv.

Flera faktorer påverkar om en person orkar arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern. Den egna hälsan i kombination med arbetsvillkoren och arbetsmiljön har stor betydelse för förutsättningarna att arbeta hela arbetslivet ut.<sup>20</sup> Vad som är viktigt, som vi återkommer till i nästa kapitel, är att det är behövt finnas tillförlitliga och bra alternativ till att börja ta ut inkomstpension i förtid.

### Diskussion: mycket återstår för att nå det goda arbetet i en ny tid

Arbetsmiljön har på flera sätt förändrats och försämrats inom många arbetaryrken sedan 1990-talets början. Den ökning av upprepande arbetsmoment och mindre kvalificerade arbetsuppgifter inom arbetaryrken, och hur detta leder till utarmade jobb som till slut är monotona och så gott som innehållslösa är negativt. Inte minst i kombination med ökade krav i arbetet där den anställde förväntas arbeta under stundtals hård styrning och tidspress, samtidigt som möjligheterna till egen kontroll över situationen blir allt mindre. Resultaten i årets jämställdhetsbarometer tyder inte på en brytpunkt. Vi ser att kvinnor i arbetaryrken fortsatt är de som är hårdast drabbade av arbetsmiljöproblem, medan män i högre tjänstemannayrken i många avseenden har den bästa arbetsmiljön.

Vi förväntas parallellt med ett hårdare och mer styrt arbetsliv orka arbeta allt längre, för att försörja oss själva, för att jobba ihop till rimlig pension och för att bidra till samhällsekonomin. Om det ska vara möjlig krävs att villkoren i arbetet inte utarmas ytterligare och förstärker arbetslivets (redan stora) bidrag till ohälsan. Tvärtom. En hälsosam fysisk arbetsmiljö tillsammans med en god organisatorisk och social arbetsmiljö är en förutsättning för att orka och kunna arbeta ett helt arbetsliv.

<sup>20</sup> Kadefors (2019).

En god balans mellan krav och kontroll i arbetet är en bra grund för utvecklande och hälsosamma arbeten. Aktiva jobb, som ger möjlighet till utveckling och stimulans, är vanligare bland tjänstemän än arbetare. Män har också i högre grad aktiva jobb än kvinnor. Däremot är jobb med hög anspänning, där kraven i arbetet är höga men handlingsutrymmet för den enskilde begränsat mycket vanligare bland arbetare än tjänstemän och bland kvinnor jämfört med män. Ohälsoriskerna till följd av arbetets organisering fördelas därmed ojämnt.

En tredjedel av anställda i arbetaryrken har jobb där både krav och handlingsutrymme är begränsade, så kallade passiva jobb. Kvinnor i något högre utsträckning än män. Det innebär att arbetare generellt ges sämre möjligheter än tjänstemän att utvecklas och använda sin kompetens fullt ut i arbetslivet.

Möjligheten till inflytande över arbetstider, arbetstakt och arbetsuppgifter är viktiga aspekter av det egna handlingsutrymmet på jobbet. Vi har visat att kvinnor i arbetaryrken är mer styrda än andra. Var fjärde kvinna i arbetaryrken kan inte alls påverka sin arbetstakt och nära en tredjedel har ingen möjlighet att ta korta pauser under arbetsdagen. Kvinnor i arbetaryrken deltar också i lägst grad av alla i upplägget av sitt eget arbete (strax över hälften) och endast en tredjedel kan själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras. Det senare kan jämföras med att åtta respektive sju av tio män i tjänstemannayrken har det handlingsutrymmet.

Det är vanligare att kvinnor går till arbetet trots att hälsan egentligen inte tillåter det än att män gör det. Oron för att belasta sina arbetskamrater är den viktigaste orsaken till sjuknärvaro bland kvinnor inom både arbetar- och tjänstemannayrken. Slimmade arbetsorganisationer och hög arbetsbelastning gör det svårt att vara borta från arbetet utan att det påverkar arbetskamrater negativt. Endast kvinnor i arbetaryrken lyfter den ekonomiska aspekten till sjuknärvaro: fyra av tio kvinnor i arbetaryrken har inte råd att vara sjuka.

Kvinnor i arbetaryrken är tror i störst utsträckning att de inte kommer att orka arbeta fram till pensionsåldern. Denna grupp ger också uttryck för den största oron för ökad stress i arbetslivet i framtiden.

Det är inte en uppflytande bild som framkommer i kapitlet. Men den går att göra något åt. Fackförbundens systematiska och kontinuerliga arbete för att uppmärksamma och förbättra arbetsmiljövillkoren i (kvinnodominerade) arbetaryrken är avgörande. Jämlig ekonomisk jämställdhet livet ut kräver satsningar på anställdas arbetsmiljö och arbetshälsa på ett sätt som möjliggör ett långt arbetsliv. Att jobben främjar hälsa och inte riskerar att öka ohälsan måste prioriteras.

Skyddsombuden och de regionala skyddsombuden är centrala aktörer i arbetsmiljöarbetet. Deras roll, utbildningsmöjligheter och finansiering behöver stärkas. Samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud rörande verksamhetens arbetsmiljöfrågor behöver stärkas för att bättre kunna omhänderta de problem som kan tänkas uppstå i ett tidigt skede. Ett av arbetslivets viktigaste verktyg för arbetsmiljön, det systematiska arbetsmiljöarbetet, är ojämnt fördelat mellan kön, yrken och sektorer i dag. Så får det inte vara. Organisatoriska och sociala arbetsmiljön måste stärkas i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att på så vis kunna förebygga framtida arbetsmiljöproblem. Dessutom behöver en kvalitetssäkrad företagshälsovård vara tillgänglig för alla som arbetar.

Det behövs fler aktiva jobb och färre jobb med hög anspänning för att minska risken för ohälsa till följd av brister i de organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållandena. Anställdas kompetens, oavsett utbildningsgrad, yrke eller bransch måste tas bättre tillvara. En jämlig jämställdhet livet ut kräver satsningar på utvecklande och lärande arbeten för kvinnor och män såväl som för arbetare och tjänstemän. Denna dimension av ekonomisk jämställdhet bör uppmärksammas och adresseras i högre grad än vad som är fallet. Det gäller både i det fackliga uppdraget och för politikerna.



## 5. Pensionsvillkoren

Den röda tråden i jämställdhetsbarometern är förutsättningarna för ekonomisk jämställdhet livet ut. De skilda villkor som har rätt på arbetsmarknaden för kvinnor och män och för arbetare och tjänstemän har lett till ojämlika och ojämställda pensioner. På samma sätt kommer skilda villkor på dagens arbetsmarknad få stor påverkan på morgondagens pensioner. Ett gott och hållbart arbetsliv med bättre, mer jämställda och jämlika villkor är därför både viktigt här och nu, och för att dagens löntagare ska få högre och mer jämställda och jämlika ekonomiska villkor när de går i pension. Detta kapitel sätter fingret på hur klass- och könsmönstren i anställnings-, löne- och arbetsmiljö och hälsovillkor på den könsuppdelade arbetsmarknaden slår igenom på pensionerna. Ett jämställt och jämlikt arbetsliv är grunden för jämställda och jämlika pensioner eftersom pensionerna är en spegling av det gångna arbetslivet.

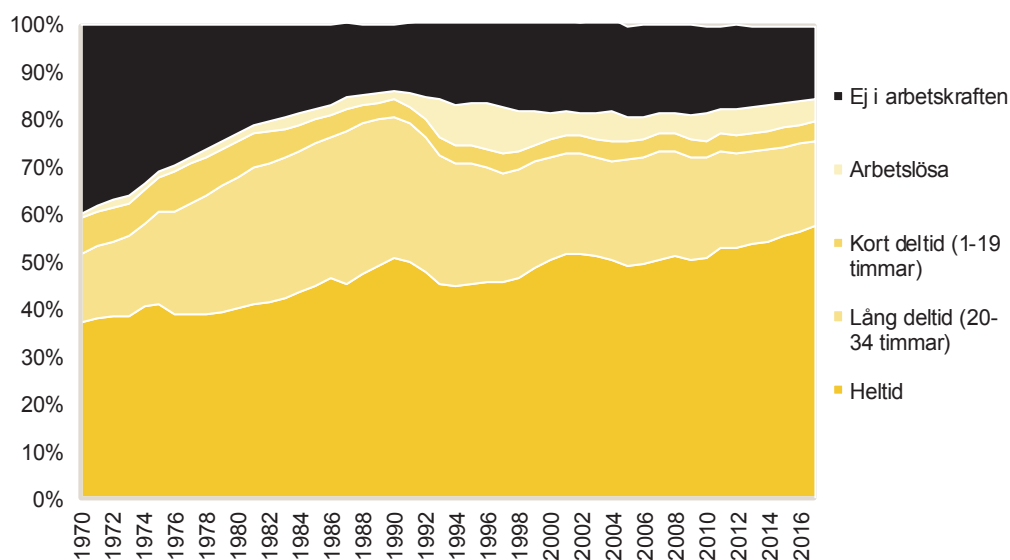
### Pensionerna speglar det gångna arbetslivet

Hur mycket vi arbetar och hur mycket vi tjänar under hela arbetslivet är det som främst avgör hur hög pensionen blir. Lön, arbetstid och pensionsålder lägger grunden för pensionsvillkoren. Perioder av frånvaro från arbetsmarknaden, som arbetslöshet, sjukdom och föräldraledighet påverkar pensionen. En ohållbar arbetsmiljö som tvingar löntagare att börja ta ut pension i förtid minskar pensionen dramatiskt.

När vi tittar på pensioner behöver vi ha ett tidsperspektiv på minst 50 år, och för de äldre pensionärerna ännu längre tid. Dagens äldsta pensionärer fick sitt första jobb på 1940-talet. De som går i pension nu började arbeta på 1970-talet. Arbetsmarknaden har förändrats radikalt under den tiden. I diagram 5.1 och 5.2 visas hur mycket kvinnor respektive män har lönearbetat från 1970 till i dag.

### Diagram 5.1 Kvinnor efter arbetsmarknadsstatus, 1970–2017

Arbetskraftstillhörighet och vanligen arbetad tid för befolkningen 20–64 år.



Källa: SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2018*.

Kvinnor har alltid arbetat, både betalt och obetalt, men kvinnors andel av det betalda arbetet har varit lägre än mäns. Diagram 5.1 visar att ökningen av kvinnors betalda arbete tog fart på 1970-talet. Fram till 1990-talets början ökade andelen kvinnor med lång deltid, mellan 20 och 34 timmar i veckan, kraftigt. Andelen kvinnor som arbetar heltid har kontinuerligt ökat, men gruppen som arbetar deltid är fortfarande stor. Som vi har visat tidigare i den här rapporten är deltidsarbetet mest utbrett i kvinnodominerade arbetaryrken, vilket innebär att ungefär hälften

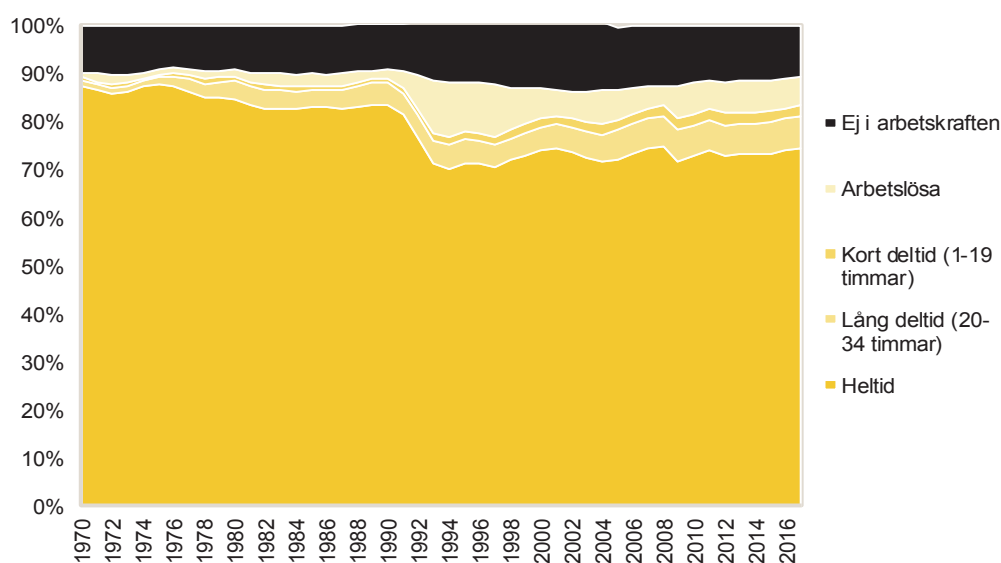
av kvinnorna i arbetaryrken på dagens arbetsmarknad är deltidsanställda. Att arbeta deltid innebär lägre löneinkomster och därmed lägre inbetalningar till pensionen. Det är en viktig förklaring till skillnaderna mellan kvinnors och mäns pensioner i alla åldersgrupper.

Diagram 5.2 visar att majoriteten av männen har arbetat heltid under tidsperioden 1970 till 2017. Andelen deltidsarbetande, långa deltid främst, har emellertid ökat sedan 1990-talet.

För både kvinnor och män gäller att arbetslösheten ökade markant och toppade under 1990-talskrisen, men att den därefter även legat kvar på en högre nivå än tidigare.

### Diagram 5.2 Män efter arbetsmarknadsstatus, 1970–2017

Arbetskraftstillhörighet och vanligen arbetad tid för befolkningen 20–64 år.



Källa: SCB, *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2018*.

Kvinnors deltagande i arbetskraften ökade fram till 1990-talet men är fortfarande lägre än mäns. Det beror främst på att fler kvinnor än män är utanför arbetskraften på grund av sjukdom och studier. Skillnaden har legat stabilt runt 5 till 6 procent lägre arbetskraftsdeltagande för kvinnor jämfört med män.<sup>21</sup>

### Könsskillnad i pensioner för alla åldrar, men störst för de äldsta pensionärerna

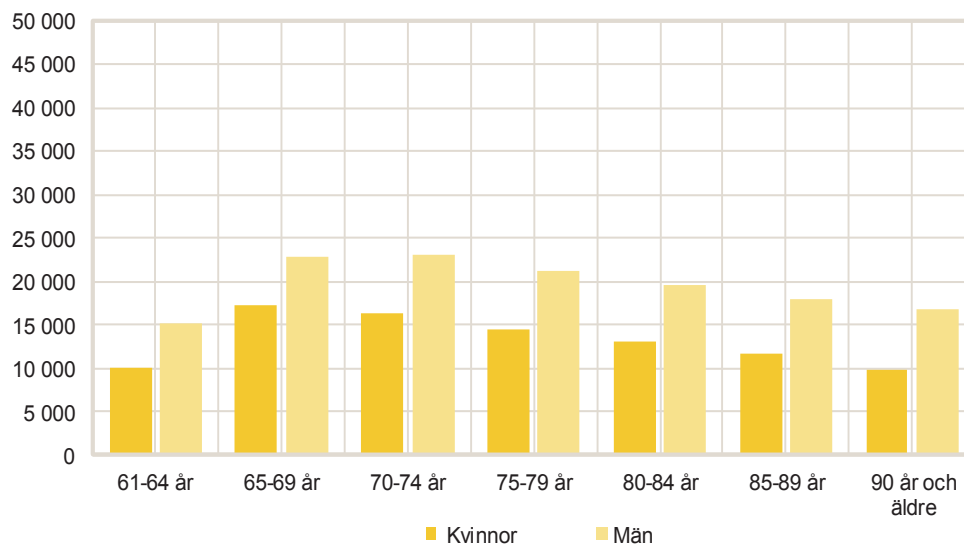
Den genomsnittliga totala pensionen var 2018 före skatt 17 600 kronor i månaden, för kvinnor 14 500 kronor och för män 21 000 kronor. Detta innebär att mäns genomsnittliga totala pension var 1,45 gånger högre än kvinnors. Det kan också beskrivas som att kvinnors andel av mäns genomsnittliga totala pension var 69 procent.

De olika villkoren för kvinnor och män på arbetsmarknaden under olika tidsperioder syns tydligt i nivån på pensioner och skillnaden mellan kvinnors och mäns pensioner i olika åldrar. Som framkommer av diagram 5.3 har kvinnor lägre pensioner än män i alla åldrar och äldre pensionärer har lägre pensioner än yngre. Bland de äldsta pensionärerna är skillnaden mellan könen störst. Det beror främst på att de äldsta kvinnorna har lönearbetat i mindre utsträckning än män. Bland de som är 90 år eller äldre är kvinnors genomsnittliga totala pension bara 59 procent av männens. Kvinnor i åldern 65 till 69 år har en total pension som är 76 procent av männens i samma ålder.

<sup>21</sup> Regeringskansliet (2019).

### Diagram 5.3 Genomsnittlig total pension före skatt

Alla pensionärer 61 år och äldre som var folkbokförda i Sverige 31 december 2018 och fick allmän, tjänste- och/eller privat pension utbetald under 2018.



Källa: Pensionsmyndigheten.

Värt att notera är att dagens pensionärer i olika åldersgrupper får sin pension från olika pensionssystem. I mitten av 1990-talet ersattes de förmånsbestämda pensionerna med premiebestämda pensioner, dock med övergångsregler så det nya systemet blev helt infört för personer som är födda på 1950-talet. Förenklat kan sägas att i det förmånsbestämda systemet krävdes 30 års förvärvsarbete för att kvalificera sig till full pension och pensionen beräknades på de 15 bästa årens inkomster. I det nya premiebestämda pensionssystemet beräknas pensionen på hela livsinkomsten. En möjlig slutsats av hur pensionerna ser ut för olika åldersgrupper är att det är villkoren på arbetsmarknaden som påverkar könsskillnader i pension mest, inte de olika pensionssystemen.

När det nya pensionssystemet infördes förväntades det ge arbetare en något högre pension än vad de förmånsbestämda pensionerna gav. Skälet till det är att arbetare i genomsnitt har fler år i förvärvsarbete än tjänstemän och mindre löneskillnad över livet. Pensionen beräknades motsvara 72 procent av slutlönen. Så har det inte blivit. LOs beräkningar visar att pensionen för arbetare blir mellan 55 och 60 procent av slutlönen.<sup>22</sup> Det beror framför allt på att livslängden har ökat mer än vad som beräknades och att pensionen i det nya pensionssystemet delas med beräknad återstående livslängd när personen går i pension.

<sup>22</sup> LO (2015a).

**FAKTA****Pensionssystemet**

Förenklat kan sägas att pension består av tre delar.

Den första delen är den allmänna pensionen som kommer från socialförsäkringssystemet. Den bestäms i princip av vilken livsinkomst en person har tjänat in, upp till ett tak. I den allmänna pensionen finns även ett grundskydd för dem som har haft en låg eller ingen inkomst. Grundskyddet består bland annat av garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Den andra delen är tjänstepensionen. Den baseras på de pensionsavgifter som arbetsgivare har betalat in utifrån personens arbetsinkomst och regleras i de flesta fall genom kollektivavtal. Den tredje delen är privat pension som är ett eget pensionsparande.

I den allmänna pensionen finns två delar som bestäms av livsinkomsten, inkomstpension och premiepension. Inkomster från arbete, föräldrapenning, studier, arbetsskadetilvränta, a-kasseersättning, sjukpenning samt sjuk- och aktivitetsersättning är pensionsgrundande. 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten (*efter* avdrag för den allmänna pensionsavgiften på 7 procent)<sup>23</sup> betalas in till pensionen: 16 procent till inkomstpension och 2,5 procent till premiepension. Den som har småbarn, studerar, gör värnplikt eller har sjuk- eller aktivitetsersättning får extra kompensation från staten. Staten betalar in pensionsavgifter som motsvarar en högre beräknad inkomst. Inkomstpension är ett fördelningssystem där det som betalas in av de som arbetar i dag betalas ut till dagens pensionärer. Den som betalar in till inkomstpensionen får samtidigt rätt till pension, som kommer att betalas av de som arbetar när hen gått i pension. Premiepensionen däremot är ett fonderat system, det vill säga inbetalade pengar finns på ett konto som individen kan förfoga över, till exempel byta fonder.

Källa: Pensionsmyndigheten

**Pensionerna är ojämställda, ojämlika och för låga**

Det gap som finns mellan kvinnors och mäns pensioner som vi pekar på ovan, har belysts i flera rapporter på senare år.<sup>24</sup> Däremot har frågan om skillnader i pension mellan personer som har bakgrund i arbetar- respektive tjänstemannayrken inte undersökts lika mycket. Än mindre kombinationen av klass och kön. I jämställdhetsbarometern vill vi belysa just detta. Därför har vi tagit fram uppgifter om pensioner för *nyblivna* pensionärer uppdelat på klass och kön via Pensionsmyndigheten. Se vidare i faktarutan *Klass- och könsmönster i nyblivna pensionärs pensioner* nedan.

<sup>23</sup> Ett räkneexempel kan illustrera detta: vid en årsinkomst på 300 000 kronor dras 7 procent av i allmän pensionsavgift. Den pensionsgrundande inkomsten blir då 279 000 kronor. 18,5 procent av detta betalas in till pensionen, vilket motsvarar 51 615 kronor. I praktiken blir därför den procentuella avsättningen  $51\,615/300\,000 = 17,2$  procent.

<sup>24</sup> Se till exempel Pensionsmyndigheten (2019) *Theoretical gender gaps in pensions*; Sjögren Lindqvist, Gabriella & Jenny Säve Söderbergh (2018) *Kvinnors och mäns livsval relaterade till ojämlikhet i pensioner – problembild och lösningar*; ISF (2017) *Kvinnors och mäns pensioner*.

**FAKTA****Klass- och könsmönster i nyblivna pensionärens pensioner**

Till årets jämställdhetsbarometer har vi beställt statistik från Pensionsmyndigheten för pensionärer uppdelat på de som tidigare har varit anställda i arbetar- och tjänstemannayrken. Uppdelningen bygger på yrke *innan* pensioneringen. Den har endast varit möjlig att göra för nyblivna pensionärer som hade en anställning åren innan de började ta ut allmän pension. Det ger en bild av hur pensionerna blev, utifrån klass och kön, för de som började ta ut pension under 2018 och hade en anställning fram till pension. Totalt omfattar statistiken 37 251 personer som har varit anställda i arbetaryrken och 38 429 personer som varit anställda i tjänstemannayrken åren innan de gick i pension.

Drygt en fjärdedel av de nyblivna pensionärerna, 28 852 personer, finns inte med i uppdelningen i arbetare och tjänstemän på grund av att det saknas uppgifter om vilket yrke de hade före pension. Den här gruppen har i genomsnitt lägre pensionsgrundande inkomster än de nyblivna pensionärer som hade en anställning åren innan de gick i pension. I gruppen finns bland annat cirka 11 000 personer som hade sjukersättning. Vi vet från annan statistik att personer med bakgrund i arbetaryrken är överrepresenterade i den ersättningen. Om vi hade haft möjlighet att dela upp den här gruppen i arbetare och tjänstemän hade förmodligen klass- och könstrappan i diagram 5.4 blivit ännu brantare.

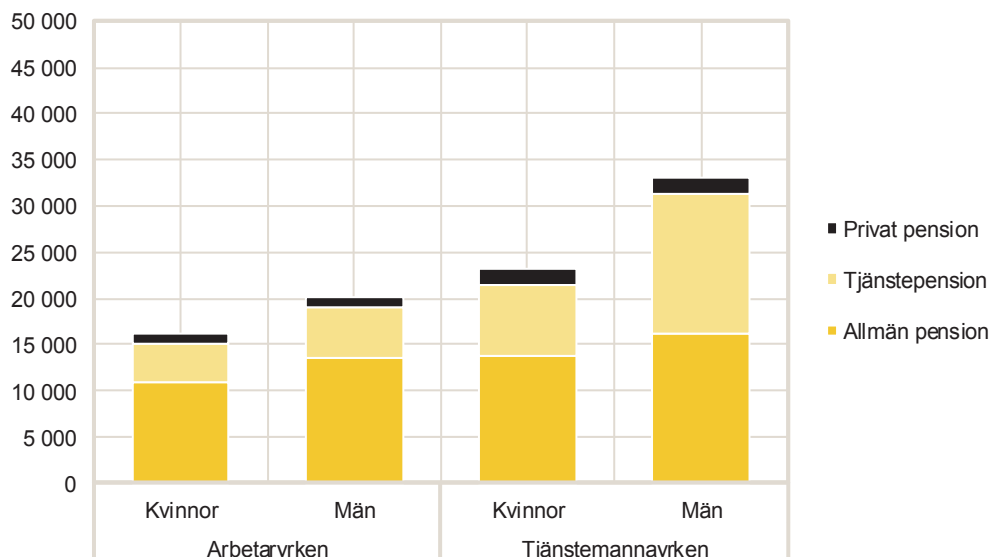
Statistiken som är möjlig att redovisa uppdelat på både klass och kön avser alltså inte alla pensionärer, utan ungefär tre fjärdedelar av de nyblivna pensionärerna. Det ger en ögonblicksbild av hur deras arbetsliv under de senaste 40 till 50 åren avspeglas i pensionerna.

Hur pensionerna ser ut för nyblivna pensionärerna framgår av diagram 5.4 nedan. Pensionerna placerar sig på en tydlig klass- och könstrappa. Kvinnor som har jobbat i arbetaryrken står på nedersta trappsteget med en total pension på i genomsnitt 16 100 kronor per månad före skatt. Män som har jobbat i tjänstemannayrken står på det översta, med en genomsnittlig total pension på 33 200 kronor i månaden. Män som har jobbat i arbetaryrken och kvinnor som har jobbat i tjänstemannayrken står däremellan, med totala genomsnittliga pensioner på 20 100 kronor respektive 23 100 kronor per månad.

Den klass- och könstrappa vi ser inom pensionerna liknar den som gäller för de faktiska månadslönerna som vi har visat tidigare i den här rapporten. Det är helt i linje med hur pensionsystemet är uppbyggt där principen är att pensionerna ska avspegla arbetsinkomsterna under livet.

**Diagram 5.4 Genomsnittlig total pension bland nyblivna pensionärer**

Total pension uppdelat på allmän, tjänste- och privat pension<sup>25</sup> för personer som påbörjade uttag av allmän pension 2017 och hade en anställning åren före.



Källa: Pensionsmyndigheten.

Av diagram 5.4 framgår också att skillnaderna i allmän pension är relativt små. Det beror på att det finns ett tak i den allmänna pensionen.<sup>26</sup> För de som har inkomst över taket blir tjänstepensionsdel av pensionen stor (se även avsnittet *Tjänstepensionens betydelse ökar*). För män i tjänstemannayrken utgör tjänstepensionen nära hälften, 45 procent, av den totala pensionen. För kvinnor i arbetaryrken däremot är tjänstepensionen en fjärdedel av den totala pensionen.

LO anser att de kollektivavtalade försäkringarna ska vara ”gräddes på moset” och att tjänstepensionen borde utgöra ungefär tio procent av den totala pensionen. Ur jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv, för att höja pensionsnivåerna för så många som möjligt, är högre avsättningar till den allmänna pensionen avgörande.<sup>27</sup>

**Garantipensionen viktig när arbetslivet präglats av låga inkomster**

Pensionen är en spegling av arbetslivet. För att få en hög pension krävs i princip ett helt, långt arbetsliv baserat på heltidsarbete. Som vi på flera sätt har visat genom rapporten, ser det för många inte ut så. En viktig del av den allmänna pensionen är därför det grundskydd som kallas garantipension. Under vissa villkor kan den betalas ut till personer som inte har haft några arbetsinkomster alls, men vanligast är att den utgör ett komplement för dem som har haft så låga inkomster under arbetslivets gång att den inkomstgrundade pensionen blir mycket låg.

Enligt en rapport från Pensionsmyndigheten har antalet pensionärer som får garantipension minskat över tid, särskilt bland kvinnor. Det beror på just att kvinnors lönearbete har ökat (jmf. också diagram 5.1).<sup>28</sup> I slutet av 2019 var det ändå ungefär 660 000 pensionärer som hade någon garantipension. Det motsvarar 31 procent av alla pensionärer 65 år och äldre. Det generella mönstret är att det framför allt är kvinnor som har garantipension och det gäller i högre grad dem som är 80 år och äldre än dem mellan 65 och 79 år. 2016 var det ungefär 60 000

<sup>25</sup> Av statistiken framgår inte hur pensionärer valt att ta ut sin tjänstepension. Tjänstepensionen kan tas ut på fem år eller livslångt. Om den tas ut på kortare tid blir pensionen högre de första åren av pensionen men lägre därefter.

<sup>26</sup> Taket är 7,5 inkomstbasbelopp vilket innebär att den högsta pensionsgrundande inkomsten årsinkomsten 2020 är 501 000 kronor. Det motsvarar 41 750 kronor per månad.

<sup>27</sup> LO (2015b).

<sup>28</sup> Pensionsmyndigheten (2017).

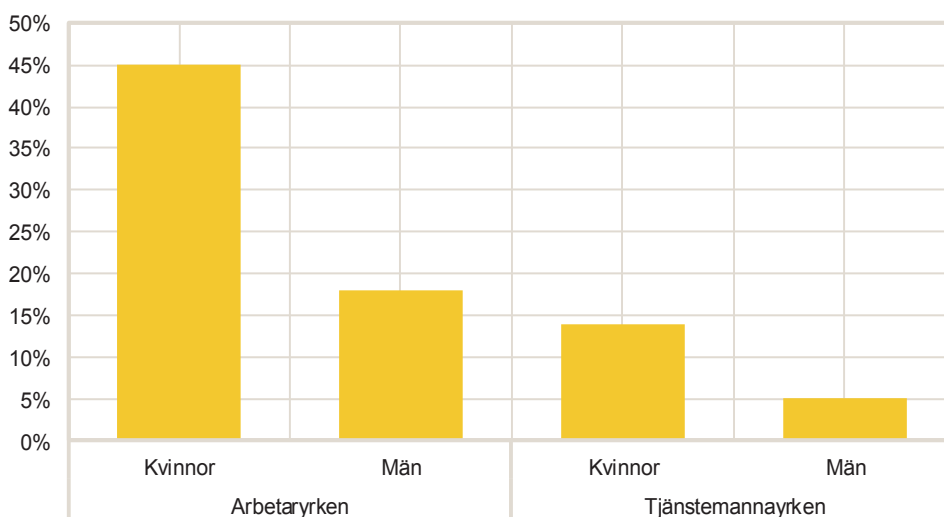
pensionärer, 3 procent av alla pensionärer, som hade enbart garantipension och ingen inkomstgrundad pension alls. Av dem var 80 procent kvinnor.<sup>29</sup>

Som mest kan garantipensionen bli 8 597 kronor i månaden för ensamstående och 7 690 kronor i månaden för gifta och sammanboende. För den som har inkomstpension minskar garantipensionen i förhållande till inkomstpensionen.<sup>30</sup> Ensamstående som har inkomstpensioner på 12 531 kronor per månad eller mer, har inte rätt till garantipension. Det är i genomsnitt låga belopp som betalas ut i garantipension för både kvinnor och män, 1 600 respektive 1 700 kronor per månad.

I diagram 5.5 ser vi hur garantipensionen faller ut för nyblivna pensionärer.<sup>31</sup> Det är framför allt kvinnor som har jobbat i arbetaryrken som har garantipension. Det gällde hela 45 procent av de som började ta ut pension 2018. Det förklaras av att deras genomsnittliga allmänna pension är lägst, 10 900 kronor per månad före skatt.

### Diagram 5.5 Nyblivna pensionärer med någon garantipension.

Pensionärer i åldrarna 65–69 år som var anställda 2017 och började ta ut allmän pension 2018.



Källa: Pensionsmyndigheten.

Av diagram 5.5 framgår också att andelen som har garantipension är markant lägre bland såväl män som har varit anställda i arbetaryrken som kvinnor som har varit anställda i tjänstemannayrken. Män med anställningsbakgrund i tjänstemannayrken har klart lägst behov av garantipension. Garantipensionen innebär att de allra lägsta pensionerna lyfts något. Utan garantipension hade skillnaden i pension varit ännu större.

<sup>29</sup> Pensionsmyndigheten (2017). I rapporten tas också upp det bredare grundskyddet, som inkluderar bostadstillägg och åldreförsörjningsstöd. Då hade lite drygt en tredjedel av pensionärerna någon form av grundskydd.

<sup>30</sup> För alla som börjar ta ut allmän pension från 65 års ålder görs automatiskt en prövning av rätten till garantipension. En viktig utgångspunkt är då att man har bott minst 40 år i Sverige mellan 16 och 64 års ålder. För personer som inte bott 40 år i Sverige minskar garantipensionen i proportion till de år som saknas med 1/40-del per år. För ensamstående som har bott 40 år i Sverige bygger garantipensionen dels på ett maxbelopp som för närvarande är 8 597 kronor i månaden före skatt. Det maxbeloppet minskar på ett sätt om inkomstpensionen är högst 4 496 kronor per månad och på ett delvis annat sätt om inkomstpensionen ligger i spannet mellan 4 497 och 12 530 kronor per månad. Prövningen för gifta och sammanboende går till på samma sätt, men beloppen är något lägre. Se vidare på Pensionsmyndighetens webbplats: [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se).

<sup>31</sup> Dessa är, som vi har påpekat tidigare, inte representativa för hela gruppen pensionärer (se också faktarutan *Klass- och könsmönster i nyblivna pensionärens pensioner* ovan).

Fördelningen av garantipensionen visar att kvinnor i arbetaryrken, som både har haft de lägsta lönerna och i högst grad varit deltidsarbetande, inte har lyckats tjäna in tillräckligt till inkomstpension för att komma över det som motsvarar grundnivån, trots att de har lönearbetat.

Garantipensionen utgör ett mycket lågt grundskydd. Det är viktigt att både garantipensionen och inkomstpensionen trycks uppåt. Att garantipensionen indexeras med löneutvecklingen liksom att taket för bostadstillägget indexeras med prisutvecklingen är centralt. Då skulle grundskyddet i pensionssystemet stärkas.

### Tjänstepensionernas betydelse ökar

Nivån på den allmänna pensionen är låg för stora löntagargrupper och kommer, givet att inte fler förmår arbeta längre upp i åldrarna, att bli ännu lägre. Därför ökar betydelsen av att ha tjänstepension i sin anställning.

De allra flesta anställda får avsättningar till tjänstepension. Täckningsgraden i åldrarna 25 till 64 år låg perioden 2001 till 2014 på cirka 97 procent. Den är något högre bland kvinnor än bland män, vilket förklaras av att fler kvinnor än män arbetar i offentlig sektor där alla får tjänstepension. I privat sektor omfattas runt 94 procent av tjänstepension.<sup>32</sup>

Trots att fler kvinnor omfattas av tjänstepension har tjänstepensionerna stor betydelse för att kvinnor får ut lägre totala pensioner än män. Det beror på att tjänstepensionerna kompenserar för löner ovanför intjänandetaket i det allmänna pensionssystemet. Betydligt fler män än kvinnor har inkomster över taket och avsättningarna för löner över taket är också högre än för löner under taket. Män får därför ofta högre tjänstepensioner än kvinnor. Däremot är tjänstepensionernas täckningsgrad högre för kvinnor än för män. Det beror dels på att fler kvinnor än män arbetar i offentlig sektor, dels på att fler män än kvinnor i den privata sektorn är företagare.

Sedan den allmänna pensionen gjordes om från ett förmånsbestämt till ett premiebestämt system i mitten på 1990-talet, har de kollektivavtalade tjänstepensionerna gått samma väg. Även om det fortfarande är stora grupper som, på grund av långa övergångsregler, omfattas av förmånsbestämd pension så har de flesta som är födda efter 1988 en premiebestämd pension.

De premiebestämda tjänstepensionsplanerna utvecklades under början av 2000-talet till att ge anställda som omfattas av dem likvärdiga pensionsavsättningar, både vad gäller premienivåer och ålder för när inbetalningarna startar och slutar. Under senare år har anställda i kommuner, regioner och staten fått mer förmånliga villkor på så sätt att det inte finns några åldersgränser för intjänande till tjänstepensionen. För privatanställda arbetare och tjänstemän gäller istället att tjänstepensionen bara betalas in från 25 till 65 år.

Även premienivåerna har kommit att bli mer olika. Majoriteten, det vill säga privatanställda tillsammans med anställda i kommuner och regioner, har avsättningar på 4,5 procent på årslönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (501 000 kronor 2020) och 30 procent på lönen därutöver. Statligt anställda har avsättningar på 6 procent på årslönen upp till samma tak, men 31,5 procent på lönen därutöver. På senare år har det också blivit allt vanligare att extra pensionsavsättningar görs i enskilda förbundsavtal. Detta förekommer framför allt i privat sektor och görs både för anställda i arbetar- och tjänstemannayrken. Hur stora dessa avsättningar är varierar kraftigt mellan olika förbundsavtal.

Utvecklingen vad gäller tjänstepensionerna riskerar att ytterligare spåda på skillnaderna mellan kvinnors och mäns, arbetares och tjänstemäns, pensionsvillkor. Ur jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv, för att höja pensionsnivåerna för så många som möjligt, är högre avsättningar till den allmänna pensionen avgörande. Det är i stor utsträckning lågavlönade, löntagare med svag förankring på arbetsmarknaden och nyanlända invandrare som inte får avsättningar till tjänstepension.<sup>33</sup>

För LO är det dock också viktigt att påverka tjänstepensionerna för att minska de skillnader som dagens utformning leder till. Det är bakgrunden till det samordnade kravet i avtalsrörelsen

<sup>32</sup> Tidigare har studier av kollektivavtalens täckningsgrad använts för att bedöma hur många som tjänar in tjänstepension. Inspektionen för socialförsäkringen genomförde dock en studie 2018 som tyder på att relativt många anställda får avsättningar till tjänstepension trots att de inte omfattas av kollektivavtal. Studien visar däremot inte hur stora avsättningar de får eller hur förmånliga deras tjänstepensioner är jämfört med de kollektivavtalade (ISF, 2018).

<sup>33</sup> ISF (2018).



2020 om att åldersgränserna för avsättningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen,<sup>34</sup> som omfattar anställda i arbetaryrken i privat sektor, ska tas bort. Om inbetalningarna skulle göras under hela yrkeslivet istället för att starta vid 25 år och avslutas vid 65 år, så blir tjänstepensionen från och med 67 års ålder 2 650 kronor högre per månad givet de beräkningsförutsättningar som använts (se faktarutan om *LOs gemensamma avtalskrav gällande avsättningar till tjänstepension för privatanställda i arbetaryrken* nedan).

På lång sikt, för de som är unga och har ett helt arbetsliv framför sig, skulle ändrade åldersgränser för avsättningar till tjänstepensionen vara betydelsefullt för mer jämställda och jämlika tjänstepensioner för privatanställda i arbetaryrken.

## FAKTA

### LOs gemensamma avtalskrav gällande avsättningar till tjänstepension för privatanställda i arbetaryrken

Förutsättningar för beräkningen:

- Inbetalning mellan 18 och 67 år (den förväntade riktåldern år 2026)
- Månadslön: 25 000 kronor
- Avkastning: 4,1 procent (i genomsnitt)
- AMFs ickevalsprodukt
- Livsvarig utbetalning
- Inget återbetalningsskydd

Om inbetalningarna skulle göras under hela arbetslivet istället för att starta vid 25 år och avslutas vid 65 år, så blir tjänstepensionen från och med 67 års ålder 2 650 kronor högre per månad.

### Livsinkomstprincipen och vikten av att kunna jobba länge

Pensionen bygger på den så kallade livsinkomstprincipen. Det innebär att arbetstid och lön under hela arbetslivet spelar roll, liksom perioder av till exempel arbetslöshet och sjukdom. Det senare gäller särskilt när försäkringssystemen har försämrats och urholkats med avseende på tak och ersättningsnivåer, vilket är fallet i Sverige.

Det spelar också stor roll vid vilken ålder en person börjar ta ut sin pension. Den som tar ut pension tidigt får en lägre pensionsnivå under hela pensionärstiden. Varje år som en person kan skjuta upp pensionsuttaget i slutet av livet ger ungefär 9 procent högre pension. Det beror både på att personen tjänar in mer till pensionen och på att den förväntade återstående livslängden blir kortare. Den ökande medellivslängden är, som tidigare konstaterats, det främsta skälet till att pensionerna i det pensionssystem som infördes på 1990-talet blir lägre än beräknat. Det beror på att den pension en person har tjänat in under sitt arbetsliv delas med förväntad återstående livslängd vid pensioneringen. Om personen arbetar ett år till minskas alltså det tal som den intjänade pensionen delas med. Den som arbetar till 67 års ålder kan uppnå en pension som motsvarar LOs krav på att den sammanlagda pensionen (allmän och tjänstepension) ska ge minst 72 procent av slutlönen. Detta gäller dock under förutsättning att pension tjänats in under en period av 47 år.<sup>35</sup>

Inom det allmänna pensionssystemet är pensionsåldern samtidigt flexibel. Fram till 1 januari 2020 var det möjligt att ta ut inkomstpension från 61 års ålder, men därefter tidigast från 62 års ålder.<sup>36</sup> Det finns alltså inte en fast pensionsålder, även om många fortfarande ser 65 år som den ”ordinarie pensionsåldern”. Det kan kopplas till åldern för när det är möjligt att få garantipension (och bostadstillägg), som för närvarande är just 65 år. Garantipensionens åldersgräns bestämmer också hur länge någon kan få sjukersättning, sjukpenning och a-kasseersättning.

<sup>34</sup> Avtalspension SAF-LO.

<sup>35</sup> LO (2015b).

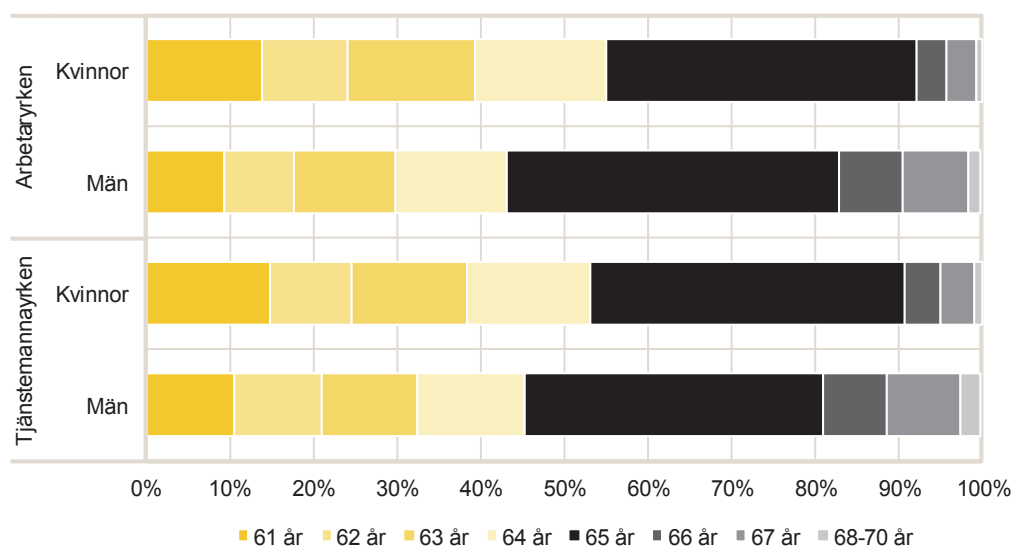
<sup>36</sup> I samband med det höjdes också gränsen för rätten att vara kvar på jobbet (kvarstå i anställningen) till 68 år.

Samtliga dessa ersättningar upphör vid 65 och de som har någon av dessa förmåner börjar därför ofta ut ta ut sin allmänna pension (ålderspension) vid 65 år. Vi återkommer strax till det.

I diagram 5.6 ser vi vid vilken ålder personer började ta ut allmän pension 2018, bland de som hade en anställning åren innan. Det är fler kvinnor än män som tar ut pension före 65 års ålder och det är vanligare att män arbetar längre än kvinnor, efter 65 års ålder. Detta gäller både för arbetare och tjänstemän.

### Diagram 5.6 Ålder då anställda började ta ut allmän pension

Personer som 2017 hade en anställning i ett arbetar- eller tjänstemannayrke och började ta ut allmän pension 2018.



Källa: Pensionsmyndigheten.

Medelpensioneringsåldern för hela befolkningen var 64,6 år 2018. Denna definieras av Pensionsmyndigheten som den genomsnittliga ålder för när en person påbörjar sitt uttag av allmän pension.

När personer slutar arbeta påverkas av ett antal faktorer.<sup>37</sup> Frågor som rör hälsa och arbetsmiljö och därmed förutsättningarna för att orka arbeta ett helt arbetsliv har dock en särställning. Att människor tvingas till tidiga uttag av pension för att de slits ut på jobbet och det saknas alternativ måste förhindras eftersom det leder till fattigdom livet ut.

Det är viktigt att personer inte tvingas till förtida uttag av pension av hälsoskäl. Sjukförsäkringen och sjukersättningen (före detta förtidspensionen) vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga är då centrala stödsystem. Sjukersättningens regelverk är dock mycket hårt sedan 2008 och det är ytterst få som beviljas den ersättningen. Ur såväl jämställdhets- som jämlikhetsperspektiv måste det bli lättare att få sjukersättning för den som efter ett långt arbetsliv av hälsoskäl inte orkar arbeta de sista åren fram tills rätten att få garantipension inträder.<sup>38</sup> Det kräver att större individuell hänsyn kan tas i bedömningen. Till exempel bör ålder ses som ett viktigt kriterium. Om en person inte får rätt till sjukersättning utan tvingas till tidiga uttag av pension blir pensionen lägre för resten av livet. För den som får sjukersättning görs däremot avsättningar till pension på den bakomliggande inkomsten samtidigt som pensionsåldern blir högre. Det spelar stor roll för att få en rimlig pension.

<sup>37</sup> Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft och arbetsmarknadsläge är ett annat. Möjligheter till tidiga utträden via pensionsystemet är ett annat likväl som att individer som närmar sig pensionsålder värderar och jämför olika kombinationer av inkomst och fritid (eller arbete) och utifrån detta beslutar om att sluta eller fortsätta arbeta.

<sup>38</sup> Den åldern kommer att höjas till 66 år från 2023 och därefter till den så kallade riktåldern som införs 2026. Den beräknas bli 67 år.

Långtidssjukskrivningar och arbetslöshet leder till sämre pensioner, inte minst för att ersätningarna över tid har urholkats dramatiskt. För att sjukdom och arbetslöshet inte ska leda till orimligt låga pensioner är det viktigt att också sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen knyts till när rätten till garantipension inträder och att avsättningar till pensionen görs på den bakomliggande inkomsten också för sjukpenning och a-kasseersättning.<sup>39</sup> Det är orättvist och orimligt att frånvaro på grund av sjukdom och arbetslöshet ska få så stora konsekvenser för pensionen som de får i dag.

### **Diskussion: Ojämställda, ojämlika och låga pensioner**

Pensionerna är ojämställda, ojämlika och låga. Det beror på ett ojämställt och ojämlikt arbetsliv samt på att pensionssystemet är underfinansierat.

De nyblivna pensionärernas pensioner är starkt präglade av skillnader mellan kvinnor och män och av om de har jobbat i arbetar- och tjänstemannayrken före pensioneringen. Pensionerna placerar sig kort sagt på en liknande klass- och könstrappa som lönerna. Kvinnor som har jobbat i arbetaryrken står på nedersta trappsteget med en total pension på i genomsnitt 16 100 kronor per månad före skatt. Män som har jobbat i tjänstemannayrken står på det översta, med en genomsnittlig total pension på 33 200 kronor i månaden.

Fördelningen av garantipensionen bland nyblivna pensionärer visar att kvinnor i arbetaryrken, som i allmänhet har de lägsta lönerna och i hög grad arbetar deltid, inte lyckas tjäna in tillräcklig pension för att komma över det som motsvarar grundnivån. Både garantipensionen och den allmänna pensionen måste höjas. Vad gäller grundskyddet i pensionssystemet är det viktigt att garantipensionen indexeras med löneutvecklingen och taket för bostadstillägget med prisutvecklingen

De allra flesta börjar ta ut pension före 66 års ålder. Kvinnor tar i genomsnitt ut pension tidigare än män. Det gäller både i arbetaryrken och tjänstemannayrken.

Vad som händer under hela vuxenlivet har stor betydelse för pensionen, och det är viktigt att kunna jobba länge. För de som av hälsoskäl inte orkar jobba måste det finnas alternativ till att börja ta av ålderspensionen för att förhindra fattigdom bland pensionärer. Viktigt är då att möjligheten att få sjukersättning förbättras genom att i högre grad bygga på en individuell bedömning. Större hänsyn bör till exempel kunna tas till ålder. Det ska inte heller krävas livsvarigt nedsatt arbetsförmåga för att kunna få sjukersättning. Sjukersättningen måste också följa med upp när åldern för rätt till garantipension och bostadstillägg höjs. Det måste även gälla sjukförsäkringen i övrigt och arbetslöshetsförsäkringen. Perioder av sjukdom och arbetslöshet ska inte leda till orimligt låg pension. Därför är det viktigt att det är den bakomliggande inkomsten för sjukpenning och a-kasseersättning som är pensionsgrundande (vilket redan gäller för sjukersättningen).

Eftersom hela arbetslivet har betydelse för pensionen är också LO-samordningens krav om förbättrade åldersgränser för avsättning till tjänstepension långsiktigt viktigt. För de som är unga och har ett helt arbetsliv framför sig skulle en intjänandeperiod mellan 18 och 67 år vara betydelsefullt för mer jämställda och jämlika tjänstepensioner (också) för privatanställda i arbetaryrken. Förbättrade arbetsvillkor och mindre klass- och könsrelaterade skillnader i arbetslivet är dock det allra viktigaste för högre, jämställda och mer jämlika pensioner i framtiden.

<sup>39</sup> Arbetslösheten är jämförelsevis ganska låg i åldersgruppen 55 till 64 år. Däremot tenderar arbetslöshetstiderna att vara långa. För att minska särskilt negativ påverkan på pensionen till följd av arbetslöshet på äldre dar är detta viktigt. Det är samtidigt också en god anställningstrygghet för äldre arbetskraft (LO, 2012).

## 6. Förslag för jämlik jämställdhet

Utmaningarna för att nå en jämlik jämställdhet är stora. I årets jämställdhetsbarometer har vi särskilt uppmärksammat arbetslivets villkor och hur det påverkar pensionerna.

### Ojämställda och ojämlika anställningsvillkor

När anställningsvillkoren har blivit mer osäkra är det anställda i arbetaryrken, framförallt kvinnor, som har drabbats. Bara drygt fyra av tio arbetarkvinnor har ett tryggt jobb i meningen en anställning som både är fast och på heltid. Bland män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken är det runt sju av tio och bland män i tjänstemannayrken drygt åtta av tio som har ett tryggt jobb.

Deltidsarbetet är mest utbrett bland kvinnor. Nästan hälften av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid och det beror ofta på hur arbetet är organiserat. Framför allt saknas heltidsanställningar, men ibland är också arbetet för krävande för att orka jobba heltid. En fjärdedel av kvinnorna i tjänstemannayrken är också deltidarbetande, främst för att ta hand om små barn.

De tidsbegränsade anställningarna förekommer framför allt i arbetaryrken där ungefär var fjärde kvinna och var femte man har en visstid. Det är de mest osäkra anställningsformerna som dominerar: allmänna visstids-, behovs- och timanställningar. De innebär att arbetet inte går att räkna med. Jämförelsevis gäller att var tionde i tjänstemannayrken har en tidsbegränsad anställning, och sällan en av de mest osäkra.

En stor skillnad mellan anställda i arbetar- och tjänstemannayrken rör också arbetstidens förläggning. Åtta av tio tjänstemän jobbar enbart dagtid på vardagar. En majoritet av tjänstemännen har även möjlighet att påverka arbetstiden inom vissa ramar, genom flextid eller andra friare arbetstider. Bland arbetare är det tvärtom: majoriteten kan inte påverka arbetstiden. Det gäller särskilt kvinnorna. Det är inte heller så vanligt att arbeta enbart dagtid på vardagar. Det gör sex av tio arbetarmän och fyra av tio arbetarkvinnor. Det gäller också i ännu högre grad för deltidanställda. Arbete på oregelbundna och obekväma arbetstider, på kvällar, helger och nätter tillhör det vanliga i arbetaryrken.

Lönerna placerar sig som i en trappa. Kvinnor i arbetaryrken står fortsatt ”stadigt” på det nedersta trappsteget och män i tjänstemannayrken på det översta. Klass- och könstrappan förstärks av skillnader i arbetstid, särskilt för kvinnor och i synnerhet för kvinnor i arbetaryrken. Vårt mer verklighetsnära lönemått visar att den genomsnittliga faktiska månadslönen för kvinnor och män i arbetaryrken är 21 360 kronor respektive 27 435 kronor. För kvinnor och män i tjänstemannayrken är motsvarande löner 34 410 kronor respektive 43 750 kronor.

En nyhet för i år är att vi har delat upp kvinnors genomsnittliga faktiska månadslöner beroende på om de har deltids- eller heltidsanställning. För den halva gruppen kvinnor i arbetaryrken som är deltidanställda är den faktiska månadslönen så låg som 16 000 kronor.<sup>40</sup>

### Brister i arbetsmiljön

Vi förväntas arbeta allt längre upp i åldrarna. Men tillgången till hälsosamma och hållbara jobb skiljer sig markant åt mellan arbetar- och tjänstemannayrken. Ett tydligt mönster är att kvinnor i arbetaryrken möter de tuffaste arbetsmiljöförhållandena, medan män i högre tjänstemannayrken i många avseenden har den bästa arbetsmiljön.

En god balans mellan krav och kontroll i arbetet är en viktig grund för hälsosamma arbeten. Aktiva jobb, som ger möjlighet till utveckling och stimulans, är vanligare bland tjänstemän än arbetare. Män har i högre grad aktiva jobb än kvinnor. Däremot är jobb med hög anspänning, där stressen är hög men handlingsutrymmet för den enskilde är begränsat, mycket vanligare bland arbetare än tjänstemän. Ohälsoriskerna inom dessa yrken är stora. Kvinnor har i högre grad jobb med hög anspänning än män. Ungefär en tredjedel av anställda i arbetaryrken har jobb där både krav och handlingsutrymme är begränsade, så kallade passiva jobb. Kvinnor har i högre utsträckning passiva jobb än män. Det innebär att arbetare ges sämre möjligheter än tjänstemän att utvecklas och använda sin kompetens i arbetslivet.

<sup>40</sup> En annan nyhet är fördjupningen om faktiska månadslöner i (ett urval av) arbetaryrken i bilaga 2.

Möjligheten till inflytande över arbetstider, arbetstakt och arbetsuppgifter är viktiga aspekter av egen kontroll och handlingsutrymme på jobbet. Vi visar att kvinnor i arbetaryrken är mer styrda än andra. Var fjärde kan inte alls påverka sin arbetstakt och nära en tredjedel har ingen möjlighet att ta korta pauser under arbetsdagen. Runt hälften av kvinnorna i arbetaryrken deltar i upplägget av det egna arbetet. Det är lägst av alla. Endast en tredjedel kan själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras. Det ska jämföras med att åtta respektive sju av tio män i tjänstemannaryrken aktivt bidrar till hur och när de arbetar.

För att få till en hållbar arbetsmiljö för alla kvinnor och män, arbetare och tjänstemän, behövs både konkreta och praktiska initiativ och insatser likväl som breda kunskapsinsatser. Resurserna till forskning och utbildning om arbetsmiljöfrågor måste öka. För att kunna möta olika former av arbetsrelaterad ohälsa behöver vi ha förståelse om hur den uppstår och hur den ska motverkas. De inledande stegen mot en bättre arbetsmiljö måste också innebära ett erkännande av de klass- och könsbaserade mönster som för med sig att arbetarkvinnor genomgående möter de största bristerna i arbetsmiljön.

### ... leder vidare till ojämställda och ojämlika pensioner

Dagens pensioner speglar hur arbetslivet sett ut för de som går i pension. På samma sätt kommer framtidens pensioner att spegla arbetstagares villkor i dag och framöver. Ojämställda och ojämlika pensioner är kvittot på ett ojämställt och ojämlikt arbetsliv. Regeringen påpekar i en analys av den ekonomiska jämställdheten:

Om de strukturella skillnaderna på dagens arbetsmarknad består kommer skillnaden i kvinnors och mäns individuella disponibla inkomst i princip att ligga kvar på dagens nivå under de närmaste 30 åren.<sup>41</sup>

Kort sagt, utan aktiva åtgärder för att brett förändra rådande klass- och könsbaserade skillnader i arbetslivet kommer pensionerna fortsätta bli ojämställda och ojämlika.

För att alla kvinnor och män, arbetare och tjänstemän, ska kunna få en rimlig pension behöver vi kunna arbeta ett helt arbetsliv med bra löner. Då måste arbetslivet vara hållbart. Det handlar om arbetsmiljön och att orka arbeta utan slitas ut i förtid. Det handlar om arbetsvillkoren, om löner, arbetstider, anställningsformer. För att målet för den ekonomiska jämställdhetspolitiken ska kunna förverkligas krävs att det inte finns orättfärdiga skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställnings- och lönevillkor, andra arbetsvillkor eller utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lönerna, arbetstiderna och anställningsformerna, men också om att ha goda förutsättningar att följa med i arbetslivets omvandling.

### En bred politisk agenda för jämställda och jämlika möjligheter att försörja sig livet ut

Mer jämställda och jämlika villkor kommer inte automatiskt. Istället ser vi stora utmaningar framöver. Ojämlikheten i samhället har ökat. Skillnaderna mellan olika grupper i arbetslivet har ökat och delar av den politik som ligger i januariöverenskommelsen kan öka skillnaderna ytterligare.

Fackets arbete för att uppmärksamma och motverka könsskillnader och dåliga villkor i arbetet måste förbättras. Den framtida styrkan i det fackliga arbetet kräver att även löntagare med osäkra anställningar och sämre arbetsvillkor upplever att facket gör skillnad i vardagen. Styrkan i motståndet är beroende av förmågan att mobilisera och engagera hela löntagarkollektivet. Något annat förlorar alla på. LOs eget arbetssätt och förmåga att mobilisera för ökad jämställdhet och jämlikhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet, blir än viktigare när den politiska inriktningen riskerar att leda till ökade klyftor i arbetslivet och samhället.

Erfarenheterna från de borgerliga regeringarna 2006 till 2014 visar att jämställdhetspolitiska strategier som är inriktade på individuella lösningar är otillräckliga för att råda bot på de strukturella skillnaderna mellan kvinnor och män och arbetare och tjänstemän. Idag är konservativa

<sup>41</sup> Regeringskansliet (2019:39).

strömningar och en negativ syn på jämställdhet vanligare. Det gör det extra viktigt för fackför-  
eningsrörelsen att hålla fast vid fackligt feministiska utgångspunkter.

Nedrustningen av offentligt finansierade omsorgstjänster minskar det gemensamma ansvars-  
tagandet och för över risker och kostnader på individer på ett ojämnt och ojämnt sätt.  
Kvinnor i arbetaryrken betalar det högsta priset för trycket mot ökad osäkerhet på arbetsmark-  
naden och marknadsiseringen av välfärdspolitiken.

För att bryta utvecklingen måste det till offensiva åtgärder för att fördela tid, makt och  
pengar mer jämlikt och jämställt.

#### Förslag för ett jämställt och jämlikt arbetsliv

För att nå målet om ekonomisk jämställdhet måste makten över det betalda arbetet fördelas  
mer jämnt mellan anställda och arbetsgivare. Anställningsvillkoren måste förbättras så att både  
kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannaryrken har trygga och hållbara villkor i arbetslivet.  
Så läggs också grunden för en lön som var och en kan leva på. LO vill att:

- **Heltid ska vara norm på hela arbetsmarknaden.** Deltidsnormen i kvinnodominerade  
arbetaryrken måste brytas. Strategierna för att minska deltidens utbredning behöver  
utvecklas. Även om de skattefinansierade verksamheterna går i bräsch genom Kommu-  
nals och SKRs kollektivavtal om heltid som norm, behövs fler LO-initiativ för fler hel-  
tidsarbeten som utformas på ett hållbart sätt för individ och arbetsorganisation inom olika  
kvinnodominerade arbetaryrken.
- **Anställningstryggheten stärks.** Otryggheten i (kvinnodominerade) arbetaryrken måste  
minska. Tidsbegränsade anställningar ska endast användas om det finns objektiva skäl.  
Upprepade, på varandra följande, korta tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgi-  
vare ska inte vara tillåtna. Allmän visstidsanställning ska avskaffas.
- **Det förebyggande arbetsmiljöarbetet förbättras.** Arbetsgivarna likväl som politikerna  
måste ta ett större ansvar. Trycket på att leva upp till arbetsmiljölagens krav om systema-  
tiskt arbetsmiljöarbete med en skyddsorganisation måste öka. Pågående systematiskt ar-  
betsmiljöarbete bör vidare vara ett krav för att kunna vinna anbud vid offentlig upphand-  
ling. Det ska inte vara möjligt att genom arbetsmiljödumping riskera anställdas hälsa.
- **Skyddsombudens roll stärks.** Skyddsombuden och de regionala skyddsombudens roll,  
utbildningsmöjligheter och finansiering behöver stärkas. Samverkan mellan arbetsgivare  
och skyddsombud rörande verksamhetens arbetsmiljöfrågor behöver stärkas för att bättre  
kunna omhänderta de problem som kan tänkas uppstå i ett tidigt skede.
- **Alla arbetstagare har tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård.** Andelen ar-  
betstagare som omfattas av företagshälsovården har sjunkit sedan slutet av 1980-talet. De  
flesta av dem som står utan företagshälsovård är kvinnor i LO-yrken. Kraven om tillgång  
till företagshälsovård i Arbetsmiljöverkets föreskrifter måste uppfyllas.
- **Arbetet mot våld och trakasserier i arbetslivet intensifieras.** Arbetsgivarens ansvar för  
att motverka och följa upp sexuella trakasserier i arbetslivet måste förstärkas, särskilt med  
avseende på när trakasserier utförs av tredje person. Regeringen bör implementera ILO-  
konvention 190 om avskaffande och våld och trakasserier i arbetslivet i svensk lagstift-  
ning.
- **Särskilda arbetsmiljöåtgärder på små arbetsplatser och kvinnodominerade yrkes-  
områden prioriteras högre.** Det måste vara möjligt att jobba fram till pensionen även för  
kvinnor i arbetaryrken. Det kräver krafttag.
- **Långsiktiga forskningsåtgärder på arbetsliv, arbetsorganisation och arbetsmiljö  
ur ett klass- och könsperspektiv säkerställs.** Det är viktigt med forskning som fokuse-  
rar på hur arbete ska organiseras mer hållbart, minska detaljstyrning och öka anställdas  
kontroll och inflytande över arbetet.
- **Regering och riksdag tar ett stort ansvar för att driva en arbetslivspolitik som leder  
till jämställda och jämlika ekonomiska villkor.** Regeringens mål för den ekonomiska  
jämställdheten är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om  
betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det förpliktigar och kräver en  
jämställdhets- och jämlikhetspolitisk agenda för arbetslivets villkor.

### Förslag för ett jämställt och jämlikt familjeliv

För att nå målet om ekonomisk jämställdhet måste det vara möjligt att kombinera lönearbete på heltid med omsorgsansvar för barn och äldre och hushållsarbete. Det kräver att den svenska välfärds- och familjepolitiken förbättras så att både kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken ges goda förutsättningar att leva jämställt. Det behövs generella reformer för att nå längre vad gäller en jämställd fördelning av obetalt och betalt arbete. LO vill att:

- **Föräldraförsäkringen individualiseras.** Tyngdpunkten i försäkringen ska ligga på omsorg när barnen är små. Försäkringens tidsgränser och ersättningsnivåer måste styra mot ett jämlikt och jämställt uttag. Den tillfälliga föräldrapenningen ska ge rättvis ersättning även till föräldrar som arbetar långa skift eller på schema. Det behövs reformer för att alla föräldrar, oavsett yrke, ska kunna kombinera jobb och omsorg. Föräldrars inflytande över förläggning av arbetstider måste öka.
- **Barnomsorg på obekväma arbetstider garanteras i lag, det satsas stort på Lärfrutids och allmän förskola från två års ålder.** Skollagen förändras så att barn till föräldraledda och arbetslösa erbjuds 30 timmars förskola per vecka. Kommunerna ska vara skyldiga att erbjuda barnomsorg på kvällar, nätter och helger. Förskolans kvalitet får inte urholkas.
- **Det görs kraftfulla samhällsinvesteringar i de generella välfärdslösningarna för att säkra bemanningen i vård, skola och omsorg.** En välfärd som är så bra att alla vill ta del av den och är så billig för medborgaren att alla har råd med den, är bäst på att uppnå jämlik jämställdhet. Tillgången till äldreomsorg behöver säkerställas så att äldre får den hjälp de behöver och medelålders barn kan gå till jobbet. Marknadsstyrningen i välfärden avskaffas och en styrning införs där fokus ligger på ökad jämlikhet och välfärdens personal får handlingsutrymme att göra ett bra jobb.
- **Skattesubventionen av hushållsnära tjänster, rut-avdraget, avskaffas.** Stoppa utvecklingen mot ökad privat finansiering i välfärden som för oss till en skitad välfärd där de som har råd får tillgång till skattesubventionerade genvägar till vård och omsorg medan resten får nöja sig med en otillräcklig offentligt finansierad välfärd.

### Förslag för höga, jämställda och mer jämlika löner

För att alla ska kunna få en egen lön som det går att leva på måste den fackliga lönepolitiken vara pådrivande för både jämställda och jämlika löner. För att uppnå ekonomisk jämställdhet måste pengarna fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. Det är då avgörande att lönerna är höga i alla arbetaryrken. LO vill att:

- **Lägstalönerna ska prioriteras.** Ett av LOs långsiktiga lönepolitiska mål är att samtliga kollektivavtalade lägstalöner för vuxna, som inte är under upplärning, ska motsvara minst 75 procent av den genomsnittliga månadslönen för arbetare. LO-förbunden ska dessutom generellt verka för att lägstalönerna i genomsnitt ökar procentuellt mer än den genomsnittliga månadslönen. De LO-gemensamma strategierna för höjda lägstalöner behöver utvecklas de kommande åren.
- **Arbetsmarknadens parter gemensamt ska ta ansvar för jämställda löner.** LOs uppgift är att vara pådrivande för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors yrken och arbetsuppgifter. Det arbetet behöver intensifieras. Senast år 2028 ska värdediskrimineringen bland arbetare ha minskat på sådant sätt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska ha reducerats med 6 procentenheter.
- **Den aktiva arbetsmarknadspolitiken och den ekonomiska tryggheten vid arbetslöshet förbättras.** Det är viktigt att arbetslösa i hög grad kan möta kraven på arbetsmarknaden istället för att tvingas konkurrera om jobb med låga kvalifikationer på grund av bristfälliga kunskaper och färdigheter. Att hela arbetskraften har goda möjligheter att hänga med i arbetslivets utveckling och ställa om till de jobb som efterfrågas, är viktigt för att värna jämställda och jämlika löner.

### Förslag för högre, jämställda och mer jämlika pensioner

För att nå målet om högre, jämställda och mer jämlika pensioner i framtiden krävs att det betalda och det obetalda arbetet fördelas jämnare mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän. Det finns ett stort behov av bättre fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållanden, fler heltidsanställningar och färre visstidsanställningar samt bättre möjligheter till utvecklingsmöjligheter i arbetet och omställning. Det behövs också förbättringar i själva pensionssystemet, tjänstepensionerna och i kringliggande trygghetssystem. LO vill att:

- **Statens inbetalningar till den allmänna pensionen ökar.** Den sammanlagda pensionsnivån ska uppgå till den nivå som beräknades i samband med att dagens pensionssystem infördes, minst 72 procent av slutlönen. Så har det inte blivit. Dessutom har den allmänna pensionens andel minskat och tjänstepensionens andel ökat. Staten bör öka avsättningarna till pensionssystemet. I ett första steg bör en justering göras så att det verkligen är 18,5 procent av den inkomstgrundande inkomsten som betalas in till pensionen.<sup>42</sup> Utöver detta bör nivån sedan höjas så att 20 procent sätts av till pensionen.<sup>43</sup>
- **Premiepensionssystemet avvecklas.** I ett rättvist pensionssystem bör lika situationer behandlas lika. Individer med samma livsinkomst bör kunna förvänta sig samma pensionsutfall. I premiepensionssystemet kan individer med samma livsinkomst få helt olika pensionsutfall i sin allmänna pension, enbart beroende på hur lyckosamma de har varit i sitt placeringsval. Sådana slumpmässiga inslag hör inte hemma i ett allmänt och rättvist pensionssystem. Premiepensionssystemet bör därför avvecklas.
- **Alla pensionsinkomster ska beskattas som arbetsinkomster.** För att borttagandet av ”pensionärsskatten” ska omfatta alla pensionärer, inte bara dem över 65 år, bör alla pensionsinkomster beskattas som arbetsinkomster. Det ska även gälla ersättningar från trygghetsförsäkringarna. De som inte orkar arbeta fram till 65 års ålder skulle då inte missgynnas som i dag. Det är viktigt ur jämställdhetsperspektiv.
- **Grundskyddet i pensionssystemet stärks.** Förändringar i arbetslivet är det viktigaste för att förbättra pensionerna. Det grundskydd som garantipensionen och bostadstillägget ger är dock viktigt ur jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. För att minska den ekonomiska utsattheten bland de fattigaste pensionärerna bör garantipensionen indexeras med löneutvecklingen och taket i bostadstillägget med prisutvecklingen.
- **Sjukersättningen blir mer generös.** Det måste bli lättare att få sjukersättning. Grunden ska vara individuella bedömningar och slopat krav på livsvariga sjukdomstillstånd för att kunna beviljas ersättning. Det är en viktig åtgärd för att på kort sikt förbättra pensionen för den som efter ett långt arbetsliv inte orkar jobba fram till ”ordinarie ålderspension”.<sup>44</sup>
- **Pensionsrätter baseras på bakomliggande inkomst vid sjukdom och arbetslöshet.** För att inte sjukdom och arbetslöshet ska få så negativ inverkan på pensionen är det principiellt viktigt att avsättningar till pensionen görs på bakomliggande inkomster för tid med sjukpenning och a-kasseersättning (såsom redan gäller för sjukersättningen).
- **Åldersgränserna för kollektivavtalad tjänstepension tas bort.** LOs avtalskrav är att åldersgränserna för avsättningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen för anställda i arbetaryrken i privat sektor ska tas bort. Om inbetalningarna görs under hela arbetslivet istället för som idag, från 25 till 65 års ålder, skulle tjänstepensionen från 67 års ålder kunna bli 2 650 kronor högre per månad.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> Istället för de 17,2 procent som avdrages för allmän pensionsavgift i praktiken leder till.

<sup>43</sup> LOs beräkningar visar att detta kanske skulle kunna räcka om det kombineras med åtgärder som gör att fler kan skjuta upp sitt pensionsuttag med två år. Utan sådana åtgärder krävs betydligt mer.

<sup>44</sup> Detta begrepp används i princip inte längre, men vi har i rapporten använt det kopplat till den ålder när rätten till garantipension och bostadstillägg börjar gälla. Den åldern är nu 65 år, men kommer att höjas till 66 år från 2023.

<sup>45</sup> Detta gäller givet vissa beräkningsförutsättningar. Se närmare om dem i kapitel 5, i avsnittet om tjänstepensionerna.



## Referenser

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.
- Arbetsmiljöverket (2016). *Arbetsmiljön 2015*. Arbetsmiljöstatistik, Rapport 2016:2.
- Arbetsmiljöverket (2018). *Arbetsmiljön 2017*. Arbetsmiljöstatistik, Rapport 2018:2.
- Arbetsmiljöverket (2019). *Arbetsmiljö och ohälsa i ett genusperspektiv*. Rapport nr 2019:7.
- Forté (2019). *Forskning för socialt hållbar utveckling*. Fortés bidrag till regeringens forskningspolitik fr.o.m. 2021.
- ISF (2017). *Kvinnors och mäns pensioner*, Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2017:8.
- ISF (2018). *Vem får avsättningar till tjänstepension?* Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2018:15.
- Kadefors, Roland (2019). *Att vilja och kunna arbeta längre*. Delegationen för senior arbetskraft, Rapport 9.
- LO (2012). *Finnes: Allt för få jobb – hur 2000-talet leder till ökad polarisering i sysselsättning och arbetslöshet*. Delrapport 2, Arbetsmarknaden efter krisen.
- LO (2013). *Arbetsmiljö 2012 – klass och kön*.
- LO (2015a). *Vad får en arbetare i pension?* Delrapport inför LOs pensionsutredning.
- LO (2015b) *Vad krävs för en hållbar pension?*
- LO (2017). *Sjuk av jobbet? En klass- och könsanalys av relationen mellan arbete och hälsa*.
- LO (2018a). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2018. Tid, makt och pengar*.
- LO (2018b). *Bättre och bättre dag för dag? Arbetsmiljön i Sverige under ett kvarts sekel*.
- LO (2019). *Dagens och morgondagens arbetsmarknad. Vägval för ökad jämlikhet och förbättrad omställningsförmåga*.
- Pensionsmyndigheten (2017). *Pensionärer med grundskydd*.
- Pensionsmyndigheten (2019) *Theoretical gender gaps in pensions*.
- Regeringskansliet (2019). *Ekonomisk jämställdhet 2019*. Prop. 2019/20:1, Bilaga 3.
- Sjögren Lindqvist, Gabriella & Jenny Säve Söderbergh (2018). *Kvinnors och mäns livsval relaterade till ojämlikhet i pensioner – problembild och lösningar*. Ekonomisk debatt nr 4, 2018.

# Bilaga 1. Yrken inom yrkesområden

## Vanliga yrken inom olika yrkesområden.

Yrkesområden utifrån formella utbildningskrav (SSYK2012).

Yrkesområde	De största yrkena 2017
1. Chefsyrken	Försäljnings- och marknadschefer, verkställande direktörer m.fl., administrations- och servicechefer, ekonomi- och finanschefer, driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, chefer inom samhällsservice, produktionschefer inom tillverkning, chefer inom hälso- och sjukvård, IT-chefer, chefer inom arkitekt- och ingenjörssamhet.
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare, IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl., organisationsutvecklare, utredare och HR-specialister m.fl., civilingenjörer, sjuksköterskor, revisorer, finansanalytiker och fondförvaltare m.fl., läkare, pedagoger med teoretisk specialistkompetens, socialsekreterare och kuratorer m.fl., universitets- och högskolelärare.
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl., ingenjörer och tekniker, banktjänstemän och redovisningsekonomer m.fl., drift-, support- och nätverkstekniker m.fl., skatte- och socialförsäkringshandläggare m.fl., förmedlare m.fl., idrottsutövare och fritidsledare m.fl., biomedicinska analytiker, tandtekniker och laboratorieingenjörer m.fl., behandlingsassistenter och pastorer, arbetsledare inom bygg och tillverkning m.m., poliser.
4. Yrken inom administration och kundtjänst	Kontorsassistenter och sekreterare, lagerpersonal och transportledare m.fl., rese-säljare, kundtjänstpersonal och receptionister, biblioteks- och arkivassistenter m.fl., croupierer och inkasserare.
5. Yrken inom service, omsorg och försäljning	Butikspersonal, undersköterskor, skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl., barnskötare och elevassistenter m.fl., vårdbiträden, städledare och fastighetsskötare m.fl., bevaknings- och säkerhetsyrken, kockar och kallsköter, hovmästare, servitörer och bartendrar, tandsköterskor.
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	Snickare, murare och anläggningsarbetare, smeder och verktygsmakare m.fl., fordonsmekaniker och reparatörer m.fl., installations- och industrielektriker m.fl., takmontörer, golvläggare och VVS-montörer m.fl., gjutare, svetsare och plåtslagare m.fl., målare, lackerare och skorstensfejare m.fl., ytbehandlare, trä och möbelsnickare m.fl., prepress-tekniker, tryckare och bokbindare m.fl., slaktare, bagare och livsmedelsförädlare m.fl.
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	Lastbils- och bussförare, montörer, maskinförare, drifttekniker och processövervakare, processoperatörer trä- och pappersindustri, process- och maskinoperatörer vid stål- och metallverk, maskinoperatörer livsmedelsindustri, maskinoperatörer gummi-, plast- och pappersvaruindustri, andra process- och maskinoperatörer, maskinoperatörer textil-, tvätt- och läderindustri m.m.
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl., städare och hemservicepersonal m.fl., tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare, handpakterare och andra fabriksarbetare, återvinningsarbetare, tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare.

Källa: SCB

## Bilaga 2. Fördjupning om faktiska månadslöner i arbetaryrken

Kvinnors och mäns arbetsmarknader skiljer sig åt. Kvinnor och män jobbar i hög grad inom olika yrkesområden, men också ofta i olika yrken inom dessa. Dessutom är det inte ovanligt att kvinnor och män har olika arbetsuppgifter och inriktning inom samma yrken och arbetsplatser.

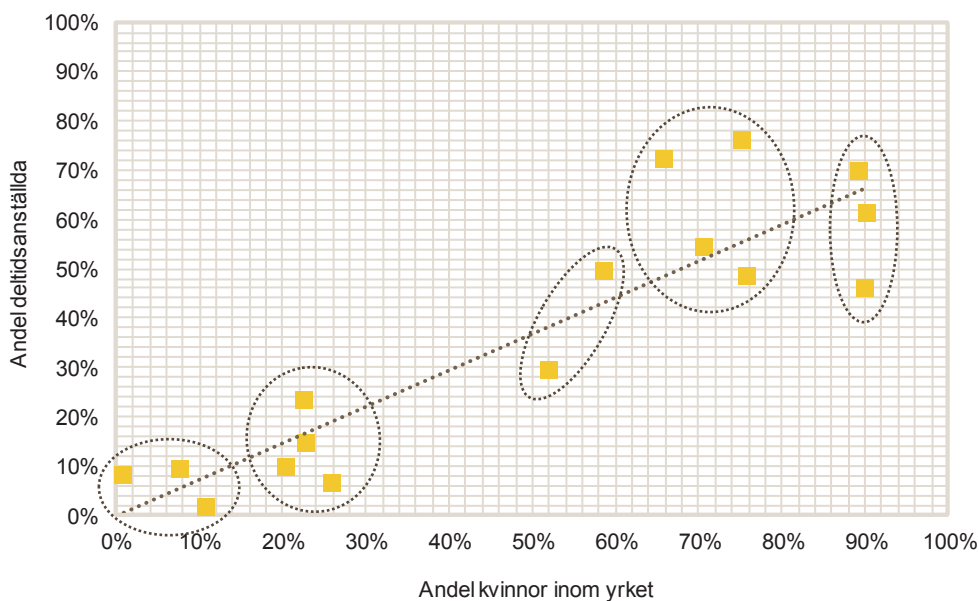
Det finns, som vi framför allt är inne på i kapitel 2, stora skillnader i anställningsformer och arbetstider mellan kvinnor och män, och dessa bottnar i hög grad i den könsuppdelade arbetsmarknaden. I genomsnitt har nästan hälften av kvinnorna i arbetaryrken deltidsanställningar och nästan hälften heltidsanställningar, samt att en fjärdedel har tidsbegränsade anställningar. För män i arbetaryrken är tidsbegränsade anställningar något vanligare än deltidsanställningar: 17 procent har det förstnämnda och 15 procent det sistnämnda.<sup>46</sup>

Vad gäller lönevillkoren är vi i jämställdhetsbarometern främst intresserade av hur löneskillnaderna på arbetsmarknaden påverkas av arbetstiden, genom det lönemått vi kallar genomsnittlig faktisk månadslön. Här intresserar vi oss vidare framför allt för arbetaryrken, och har gjort ett urval av ett antal representativa yrken.

Deltidsarbetet är starkt koncentrerat till de kvinnodominerade arbetaryrkena, vilket synliggörs i diagrammet nedan. Resultatet kan i princip sammanfattas som att ju fler kvinnor som jobbar inom yrket desto större är andelen deltidsanställda.

### Andel deltidsanställda i kvinno- och mansdominerade arbetaryrken.

Andel deltidsanställda totalt i relation till andelen kvinnor inom yrket.



Källa: SCBs lönestrukturst Statistik

Arbetstiden har som vi har visat i kapitel 3, stor betydelse för lönen. Spridningen i deltid och huruvida deltiderna är längre eller kortare, får sammantaget stort genomslag på den genomsnittliga tjänstgöringsgraden av heltid i kvinnodominerade arbetaryrkena.

<sup>46</sup> För en mer detaljerad beskrivning av anställningsvillkoren för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken se vidare i kapitel 2.

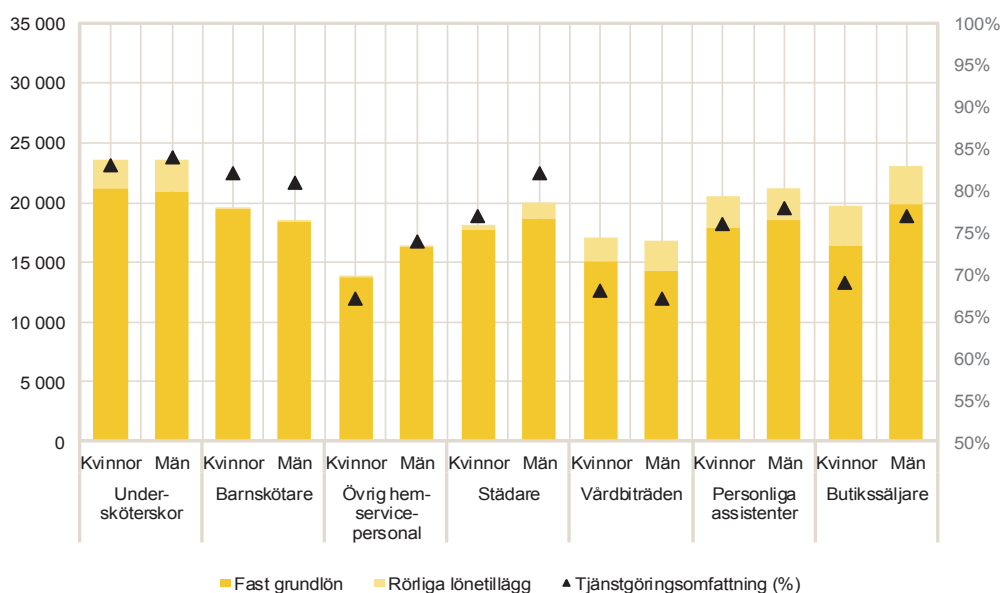
Arbetstidsmönstren är också relativt likartade för kvinnor och män inom samma yrken även om mäns genomsnittliga arbetstider i regel är något högre än kvinnornas, både i kvinno- och mansdominerade arbetaryrken. En viktig poäng är att kvinnor som jobbar i mansdominerade arbetaryrken i stort sett genomgående har högre genomsnittliga tjänstgöringsgrader än kvinnor som jobbar i kvinnodominerade arbetaryrken.

### Faktiska månadslöner i kvinnodominerade arbetaryrken

I de kvinnodominerade arbetaryrkena passerar den genomsnittliga tjänstgöringsgraden inte för något yrke 85-procentsstrecket, utan stannar vid högst 83 procent av heltid. Det är undersköterskorna som ligger på den nivån. Strax därefter kommer barnskötarna. Allra lägst genomsnittlig tjänstgöringsomfattning har kvinnor anställda som övrig hemservicepersonal tillsammans med både kvinnor och män anställda som vårdbiträden. Den ligger på cirka 67 procent av heltid. Kvinnor anställda som butikssäljare ligger bara strax däröver då deras tjänstgöringsomfattning motsvarar 60 procent. Se vidare i diagrammet nedan (där de svarta trianglarna anger den genomsnittliga tjänstgöringsomfattningen som andel av heltid).

### Faktiska månadslöner före skatt i kvinnodominerade arbetaryrken

Anställda 20–64 år utifrån fast grundlön och rörliga lönetillägg samt tjänstgöringsomfattning.



Källa: SCB, lönestrukturstatistik 2018.

Allra lägst genomsnittlig faktisk månadslön har kvinnor anställda som övrig hemservicepersonal (13 900 kr), följt av män inom samma yrke (16 400 kronor).

Undersköterskor tillsammans med män som är anställda som butikssäljare har de högsta genomsnittliga faktiska månadslönerna sett till de kvinnodominerade arbetaryrkena. Deras genomsnittliga faktiska löner ligger på i genomsnitt 23 600 respektive 23 000 kronor per månad.

En skillnad mellan undersköterskor och barnskötare, som har någorlunda likvärdig genomsnittlig tjänstgöringsomfattning, är att de senare i princip inte har några rörliga lönetillägg. Inte heller den övriga hemservicepersonalen har några direkta rörliga lönetillägg. Det beror på att barnskötare och hemservicepersonal i liten grad jobbar på obekväma tider såsom kvällar, helger och nätter när det är vanligt med tillägg för arbete på obekväma arbetstid (ob). Det är annars vanligt bland undersköterskor, och många andra yrkesgrupper på arbetsidan.

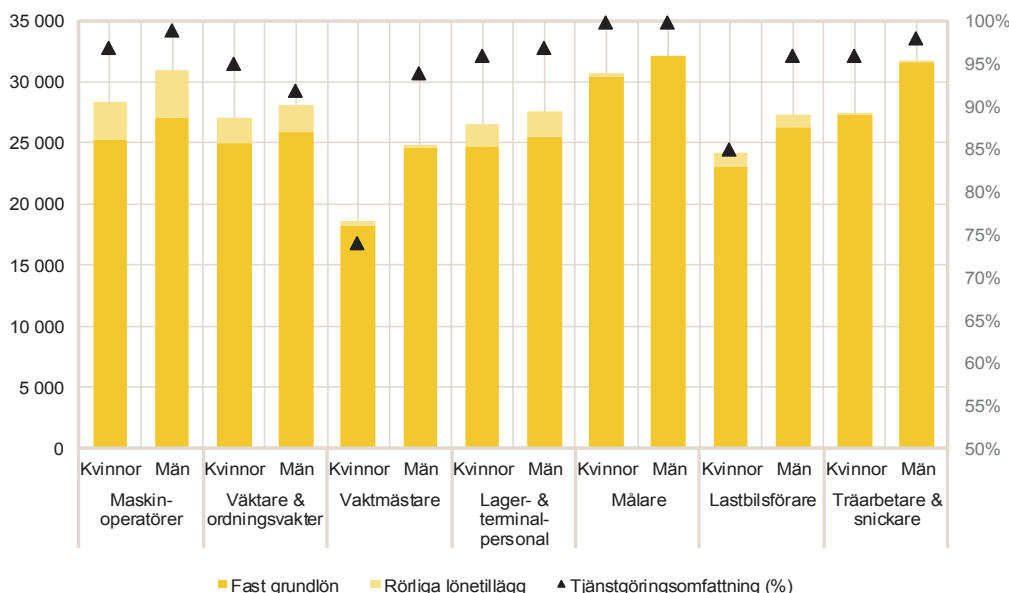
### Faktiska månadslöner i mansdominerade arbetaryrken

I de mansdominerade yrkena är det istället ovanligt att den genomsnittliga tjänstgöringsgraden *understiger* 90 procent av heltid. Det gäller enbart kvinnor anställda som vaktmästare och lastbilsförare. Deras genomsnittliga faktiska månadslöner är därmed också klart lägst sett till de mansdominerade arbetaryrkena, 18 650 respektive 24 225 kronor. Den näst lägsta faktiska lönen i de kvinnodominerade yrkena är samtidigt högre än den högsta genomsnittliga faktiska månadslönen i de kvinnodominerade yrkena, den som undersköterskorna har (23 600 kronor).

Bland kvinnor i arbetaryrken är det kvinnor anställda som målare som har de klart högsta genomsnittliga månadslönerna, strax över 30 000 kronor. En viktig förklaring till det är att den genomsnittliga tjänstgöringsomfattningen är 100 procent, det vill säga heltid. Se vidare i diagrammet här nedan.

### Faktiska månadslöner före skatt i mansdominerade arbetaryrken.

Anställda 20–64 år utifrån fast grundlön och rörliga lönetillägg samt tjänstgöringsomfattning.



Källa: SCB, lönestrukturstatistik 2018.

Det mönster som i övrigt framkommer i diagrammet ovan är att männen har högre genomsnittliga faktiska månadslöner än kvinnorna i alla mansdominerade yrken. Det förklaras både av arbetstids- och löneskillnader. Ibland väger det förstnämnda tyngre och ibland det sistnämnda.

För män är det tre yrken som har genomsnittliga faktiska månadslöner mellan 30 000 och 35 000 kronor. Det är maskinoperatörer, målare och träarbetare och snickare. För maskinoperatörerna är rörliga lönetillägg, som ofta utgörs av skifttillägg, relativt betydelsefulla för den faktiska lönen, men det gäller inte på samma sätt för målare, träarbetare och snickare. På samma sätt som i de kvinnodominerade arbetaryrkena är det, med några undantag, med arbete på oönskade tider som genererar rörliga tillägg.

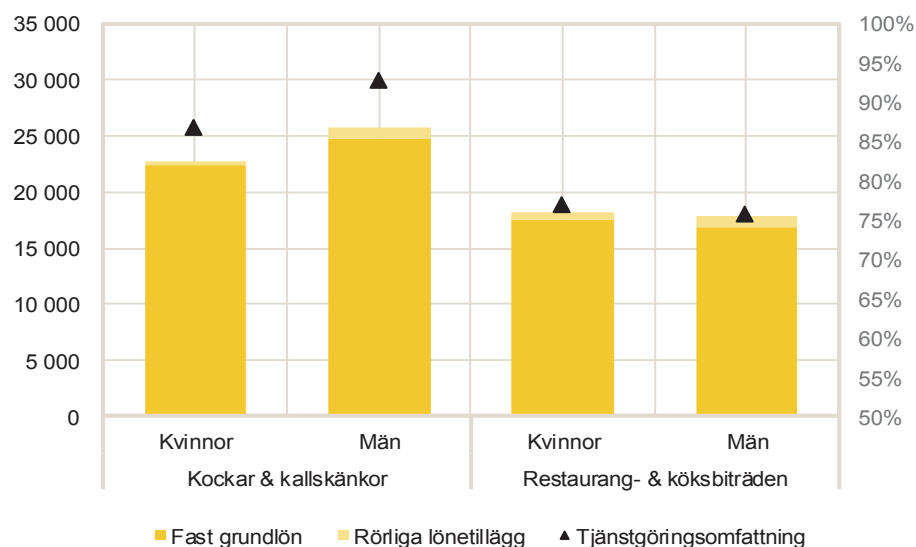
### Faktiska månadslöner i arbetaryrken med könsbalans

På övergripande nivå finns det två arbetaryrken som har en jämn könsfördelning. Det gäller kockar och kallskänkor respektive restaurang- och köksbiträden.

Till sin karaktär liknar kock- och kallskänksyrket snarast de kvinnodominerade sett till löneläge och de mansdominerade sett till arbetstider. I genomsnitt har kvinnor en tjänstgöringsomfattning motsvarande 87 procent av heltid. Samma siffra för män är 93 procent. De genomsnittliga faktiska månadslönerna är 22 360 kronor (kvinnor) och 24 740 kronor (män). För män anställda som kockar eller kallskänkor är rörliga lönetillägg något vanligare än för kvinnor.

### Faktiska månadslöner före skatt i arbetaryrken med könsbalans

Anställda 20–64 år utifrån fast grundlön och rörliga lönetillägg samt tjänstgöringsomfattning.



Källa: SCB, lönestrukturstatistik 2018.

Vad gäller restaurang- och köksbiträdesyrket liknar det både arbetstids- och lönemässigt de kvinnodominerade arbetaryrkena. För kvinnor är tjänstgöringsomfattningen av heltid i genomsnitt 77 procent och för män 76 procent. Den genomsnittliga faktiska månadslönen landar på cirka 17 500 kronor för kvinnor och 17 000 kronor för män.

Sammanfattningsvis kan man säga att kvinnor och män anställda i yrken som är kvinnodominerade har relativt likartade anställningsvillkor och kvinnor och män inom yrken som är mansdominerade har relativt likartade anställningsvillkor. Skillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken är i allmänhet större. Det kan uttryckas som att rådande arbetstidsnorm påverkar alla, oavsett kön. Fast ändå inte fullt ut.

En stor del av de stora skillnader i genomsnittliga faktiska månadslöner mellan arbetaryrken som är kvinnodominerade jämfört med mansdominerade förklaras av arbetstidsskillnader. De två arbetaryrken som har jämn könsfördelning liknar i högre grad de kvinnodominerade yrkena än de mansdominerade.

## Bilaga 3. Statistiken i årets barometer

I Sveriges jämställdhetsbarometer 2020 använder vi statistik från flera olika källor. Data är särskilt beställda för att vi i så hög grad som möjligt ska kunna spegla villkor inom olika områden för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannyrken.

### Löne-, anställnings- och arbetsmiljövillkoren

Den statistik som i kapitel 2, 3 och 4 rör anställnings-, löne- och arbetsmiljövillkor är beställd från SCB, från tre olika källor: arbetskraftsundersökningarna, arbetsmiljöundersökningen och lönestrukturstatistiken. Den gemensamma grunden är att statistiken enbart omfattar anställda i åldersgruppen 20 till 64 år, samt är indelad i arbetare och tjänstemän utifrån den svenska standarden för yrkesklassificering som började användas 2015 (SSYK2012). Detta innebär ett större statistikbrott jämfört med de första fem årens jämställdhetsbarometrar (2014 till 2018).

De mer grundläggande anställningsvillkoren beskrivs i kapitel 2, med hjälp av data från arbetskraftsundersökningarna. Det vi främst fokuserar på är hur den könsuppdelade arbetsmarknaden tar sig uttryck och anställningsformer och arbetstider. Statistiken avser årsmedeltal 2017 och 2018.

Lönevillkoren beskrivs i kapitel 3 genom data från lönestrukturstatistiken. Vårt lönemått genomsnittlig faktisk månadslön baseras dels på månadslöner (medellöner) för heltid och dels på tjänstgöringsomfattning som andel av heltid (se vidare i faktarutan i kapitel 3). Månadslönen är ett brett lönebegrepp som, förutom grundlön,<sup>47</sup> innehåller ett stort antal rörliga lönetillägg. De rörliga lönetilläggen är ofta beroende av arbetstidens förläggning och utgörs av till exempel skift- och ob-tillägg. Att vi använder månadslönen är en nyhet från 2019. Det motiveras främst av att det har blivit så vanligt att kvinnor i synnerhet, men även män, i arbetaryrken arbetar på obekväma arbetstider. Det gör att månadslönen bättre belyser de arbetsinkomster som vi är ute efter i jämställdhetsbarometern – det vill säga vad lönearbetet ger för ekonomiska villkor. De genomsnittliga faktiska månadslöner som vi presenterar avser löneläget år 2018.

I kapitel 4 analyseras arbetsmiljövillkor. Det kapitlet bygger i första hand på data som kommer från den senaste arbetsmiljöundersökningen, och avser arbetsmiljöförhållanden år 2017. Därutöver har vi i ett fall använt oss specialbeställd statistik från SOM-institutet vid Göteborgs universitet, som tillsammans med tankesmedjan Futurion tagit fram en rapport om framtidens arbetsmarknad.

### Pensionsvillkoren

Slutligen använder vi i kapitel 5, om pensionsvillkoren, framför allt statistik som har beställts från Pensionsmyndigheten. Pensionsmyndigheten har kunnat ta fram statistik uppdelad på arbetare och tjänstemän för pensionärer som började ta ut allmän pension 2018 och hade en anställning åren innan. Dessa data ligger till grund för analysen och de kompletteras med viss allmän statistik om kvinnor och män, både från Pensionsmyndigheten och SCB.

Uppdelningen av arbetare och tjänstemän bygger på yrke *innan* pensioneringen. Den har endast varit möjlig att göra för nyblivna pensionärer som hade en anställning åren innan de började ta ut allmän pension. Totalt omfattar statistiken 37 251 personer som var anställda i arbetaryrken och 38 429 personer som var anställda i tjänstemannyrken åren innan de gick i pension. Drygt en fjärdedel av de nyblivna pensionärerna, 28 852 personer, finns inte med i uppdelningen i arbetare och tjänstemän på grund av att det saknas uppgifter om vilket yrke de hade före pension. Den här gruppen har i genomsnitt lägre pensionsgrundande inkomster än de nyblivna pensionärer som hade en anställning åren innan de gick i pension. I gruppen finns bland annat cirka 11 000 personer som hade sjukersättning. Vi vet från annan statistik att personer med bakgrund i arbetaryrken är överrepresenterade i den ersättningen. Om vi hade haft möjlighet att dela upp den här gruppen i arbetare och tjänstemän hade förmodligen klass- och könstrappan visat på större skillnader mellan arbetare och tjänstemän.

<sup>47</sup> Grundlönen utgörs av den fasta lönen och eventuella fasta lönetillägg. Ett exempel på ett fast lönetillägg är chefslönetillägg.



Sveriges jämställdhetsbarometer är LOs årliga jämställdhetspolitiska rapport. Den baseras på en facklig feministisk analys för att beskriva hur både klass och kön påverkar villkoren i arbetslivet och samhället i stort. Årets barometer är den sjunde i ordningen och i den står arbetslivet i centrum.

Rapporten visar att det fortfarande finns mycket stora klass- och könsskillnader. Det gäller nästan oavsett vilket område vi kartlägger – arbetstiderna, anställningsformerna, lönerna, arbetsmiljön och pensionerna. Kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken har väsentligt olika ekonomiska villkor genom hela vuxenlivet.

LOs förslag på hur villkoren i arbetet och pensionerna bör förbättras avslutar rapporten. Det allra viktigaste är att kvinnor och män, arbetare och tjänstemän, har trygga jobb med bra villkor och löner, och en hållbar arbetsmiljö som gör det möjligt att jobba ett helt arbetsliv. Det är också viktigt med förbättringar av själva pensionssystemet.

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

Mars 2020

ISBN 978-91-566-3427-7

[www.lo.se](http://www.lo.se)

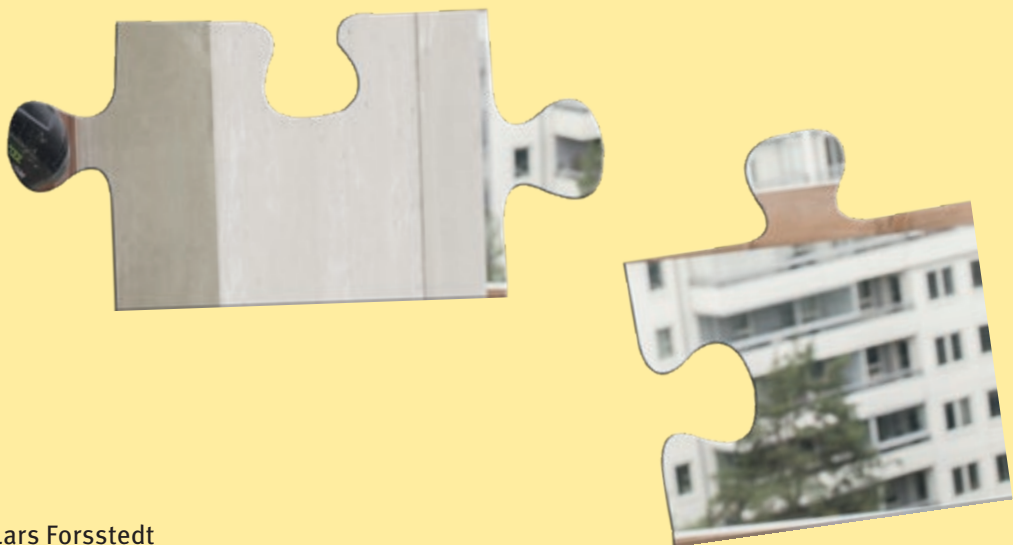


FOTO: Lars Forsstedt