



Tid, makt och pengar – Sveriges jämställdhetsbarometer 2022

## Den klassblinda familjepolitiken – vem kan arbeta och ha familj?

Författare: Joa Bergold, Enheten för samhällspolitik



© Landsorganisationen i Sverige 2022

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Illustrationer: Ella Jax, alias *Smaklös*

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2022

ISBN 978-91-566-3499-4

LO 22.05 1 000

## Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
Stora behov av reformer .....	5
1. Tid, makt och pengar: att kunna kombinera arbete och familj oavsett yrke .....	7
Rapportens upplägg och avgränsningar .....	7
Jämlik jämställdhet och facklig feminism .....	8
2. Familjepolitiska stöd för att förena arbete och familj .....	10
Familjepolitiska modeller och effekter på jämlik jämställdhet.....	10
Ett ansvar för partnerna eller politiken? .....	11
3. För vem fungerar familjepolitiken?.....	13
Ekonomiska stöd och föräldrars etablering på arbetsmarknaden .....	15
Vardagsbalans mellan arbete och familj .....	15
Aktiva åtgärder och arbetsgivarens ansvar .....	16
Få kollektivavtalade lösningar.....	17
När barnet är sjukt - vab och "vobb" .....	17
Förskola och barnomsorg .....	18
Barnpassning med skatteavdrag .....	19
4. Anställningsförhållanden och inflytande över arbetet.....	21
Brist på heltidsanställning viktigaste orsak till deltid bland arbetare.....	25
Kontorstider är inte normen bland arbetare .....	26
Få deltidsanställda kan använda rätten att anpassa sina arbetsmönster .....	27
Stora skillnader i inflytande över arbetstider och arbetets upplägg.....	29
5. Arbetare och tjänstemäns upplevelser av att kombinera arbete och familj .....	33
Arbetets påverkan på familjeansvaret.....	35
Familjeansvarets påverkan på arbetsplatsen.....	38
Arbetet och barnomsorgens öppettider.....	41
Förändrade förutsättningar efter pandemin?.....	45
Sammanfattande reflektioner.....	47
6. En familjepolitik för alla? .....	48
Även arbetare måste kunna kombinera arbete och familj .....	48
Då krävs det av arbetsmarknadens parter: .....	49
Då krävs det av politiken:.....	50
Referenser.....	51
Bilaga 1. Statistiken i årets barometer .....	52

## Sammanfattning

LOs rapport *Tid, makt och pengar – Sveriges Jämställdhetsbarometer* publiceras årligen. Fackföreningsrörelsen har ett uppdrag att arbeta för att löntagare har löner som går att leva på och arbetsvillkor som går att verka i under ett helt arbetsliv. En viktig aspekt av det är möjligheten för både kvinnor och män att kunna kombinera förvärvsarbete och familjeansvar oavsett inom vilket yrke eller bransch man arbetar.

Årets jämställdhetsbarometer belyser villkoren för att kombinera arbete och familj för arbetare och tjänstemän. Rapporten fokuserar på de delar av familjepolitiken som berör villkoren för att kombinera arbete och familj när föräldrar är tillbaka i arbete. Det handlar om möjlighet att inflytande över att anpassa arbetstider och ledigheter, flexibla arbetsformer, tillgång till barnomsorg under de tider när man arbetar.

Utgångspunkten för är att huvudansvaret för familjepolitiska stöd bör ligga hos politiken. Det krävs för att de olika samhällspolitiska mål som familjepolitiken syftar till ska kunna uppfyllas. Full sysselsättning, ekonomisk jämställdhet och jämlika förutsättningar för föräldrar att försörja sig – vid sidan av barnets bästa - kräver en övergripande politisk ram. Ett samlat ansvar gör det möjligt att påverka utvecklingen på hela arbetsmarknaden, till exempel mot ökad jämställdhet. Men det är viktigt att reformer inom det familjepolitiska området även fångar upp de behov som finns bland föräldrar i olika typer av yrken och branscher. Politiken behöver även ett integrerat klassperspektiv.

Rapporten består av tre undersökningsområden. Det första är en beskrivning och analys av offentliga familjepolitiska stöd och regler för att underlätta för föräldrar att arbeta. De politikområden som berörs är föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen, förskola och barnomsorg, arbetsgivares ansvar att underlätta för familjeansvar via aktiva åtgärder samt rut-avdrag för barnpassning. Sammanfattningsvis finns ett brett spektrum av offentliga familjepolitiska stöd för att kombinera arbete och familj. Den svenska familjepolitiken bidrar till att föräldrar inte ska behöva välja mellan arbete och familj. Stöden fungerar dock bäst för föräldrar med fasta heltidsanställningar med kontorstider, god inkomst och stort inflytande över sina egna arbetsvillkor och arbetstider.

Rapporten visar att trösklarna att få tillgång till barnomsorg utanför kontorstider är höga. Kommuner har ingen skyldighet att erbjuda barnomsorg till föräldrar som arbetar tidiga morgnar, kvällar, nätter och helger. Däremot ska de enligt skollagen sträva efter det. Men även om en kommun erbjuder omsorg utanför kontorstider har föräldrar som arbetar då ingen rätt att få en plats till sina barn. Skolinspektionen (2016) har visat att det ställs krav på att föräldrar först ska visa att de inte kan ordna omsorgen på annat sätt. Kötider, höga krav på kontinuitet och lång framförhållning i vistelsetider gör det särskilt svårt för visstidsanställda föräldrar i LO-yrken att få sina behov av behov av barnomsorg tillgodosedda. Kontentan är att lagen inte ger alla föräldrar rätt till den barnomsorg de behöver för att kunna försörja sig själva.

Det andra området är en genomgång av anställnings- och arbetsvillkor bland arbetare och tjänstemän. Undersökningen visar att framför allt kvinnor i arbetaryrken har anställningsvillkor som är svåra att förena med familjeansvar. Endast fyra av tio har en fast heltidsanställning. Strax under hälften arbetar deltid. Den enskilt vanligaste orsaken till att både kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är att det inte gått att få eller hitta ett heltidsarbete. Bara två av tio deltidssamarbetande har en heltidsanställning i botten. Var fjärde kvinna har en visstidsanställning, och vet inte självklart när de arbetar nästa gång. Kontorstider är inte normen bland arbetare. Bara fyra av tio kvinnor i arbetaryrken arbetar enbart dagtid på vardagar. Bland de som arbetar deltid är det ännu färre, tre av tio. I stället är det vanligt att arbeta tidigare morgnar, kvällar, helger och nätter. Anställda i arbetaryrken, framför allt kvinnor, har även ett mycket begränsat inflytande över sina arbetstider och upplägget på sitt arbete.

Villkoren i LO-yrken är inte familjevänliga. Dessutom innebär anställningsvillkoren att föräldrar i LO-yrken har sämre förutsättningar att använda sig av de familjepolitiska stöden. Den flexibilitet som föräldraförsäkringen ger möjlighet till under förskoleåren är bara tillgänglig för föräldrar som haft ekonomisk möjlighet att spara föräldradagar. Föräldraledighetslagens rätt till inflytande över att anpassa sitt arbetsmönster gäller bara den

som är arbetar heltid. Barnomsorgen finns främst tillgänglig för den som arbetar under kontorstider. Rut-avdrag för barnpassning finns, men kan framför allt användas av föräldrar med höga inkomster. En ökad användning av privata tjänster för att lösa föräldrars omsorgsbehov riskerar också att leda till att stödet för en gemensamt finansierad barnomsorg för alla minskar.

Det tredje området är en undersökning av hur föräldrar i arbetar- och tjänstemannayrken upplever sina förutsättningar att kombinera arbete och familj. Undersökningen bygger på en enkätstudie med 1992 personer utförd av Kantar Public, på uppdrag av LO under april 2022. Undersökningen visar att det finns tydliga skillnader.

Föräldrar i arbetaryrken upplever i högre grad att det finns problem på arbetsplatsen som gör det svårt att kombinera arbete och familj. De upplever i lägre utsträckning än tjänsteman deras arbetsgivare tar hänsyn till deras familjeansvar. Arbetstider och scheman som inte fungerar med familjeliv är ett vanligt problem.

LO-föräldrars uppger att familjeansvar bidrar till en ökad arbetsbelastning för andra på arbetsplatsen och att det påverkar arbetskamrater negativt. Föräldrar i tjänstemannayrken har inte samma upplevelse. Dessutom är det vanligare att arbetare, i synnerhet män, upplever att deras ställning på arbetsplatsen påverkas negativt av familjeansvaret. Det är mer ovanligt bland tjänstemän.

Medan många föräldrar i tjänstemannayrken kan arbeta eller ”vobba” hemifrån, är möjligheterna att påverka arbetstiderna eller förlägga arbetet någon annan stans än på arbetet är mycket begränsade för föräldrar i arbetaryrken. Efter covid-19-pandemin upplever många föräldrar i tjänstemannayrken att det blivit lättare att kombinera arbete och familj. Flexibiliteten har ökat. För de flesta arbetare har förutsättningarna inte förändrats, och för var fjärde förälder har det till och med blivit svårare. Hårdare krav på att vab slår hårt mot ekonomin och ökar arbetsbelastningen för arbetskamrater.

Undersökningen visar tydligt att barnomsorgens öppettider inte är tillräckliga. Bara hälften av föräldrarna i arbetaryrken uppger att barnomsorgen alltid är öppen när de arbetar. Drygt hälften svarar att öppettiderna inte heller är tillräckliga för att man ska kunna arbeta heltid i sitt yrke. Barnomsorgen skulle framför allt behöva vara öppen tidigare på vardagsmorgnar, stänga senare på vardagskvällar och ha öppet på helger för att svara mot arbetarföräldrars behov.

## Stora behov av reformer

Det behövs flera reformer för att förbättra för föräldrar oavsett yrke att kombinera arbete och familj. Reformerna måste bidra till att öka jämställdheten och jämlikheten i arbetslivet.

För det första måste arbetares anställnings- och arbetsvillkor förbättras. Fasta heltider måste bli norm även för kvinnor i arbetaryrken. Arbetsgivare behöver ta ansvar. Fackets arbete för trygga anställningar, goda inkomster och anställdas inflytande över sin arbetssituation är centralt.

För det andra måste alla som arbetar ha rätt till barnomsorg. Det gäller även anställda som arbetar utanför kontorstider. Kommuner ska ha en skyldighet att erbjuda barnomsorg även tidiga morgnar, kvällar, nätter och helger. Det ska inte vara tillåtet att ställa högre krav på föräldrar som arbetar utanför kontorstider än de som arbetar dagtid på vardagar, för att få tillgång till barnomsorg.

För det tredje måste föräldraförsäkringen reformeras och reglerna i föräldraledighetslagen förändras. Idag bidrar utformningen av föräldraförsäkringens regelverk till att förstärka ojämställda mönster på arbetsmarknaden, genom att främst kvinnor stannar hemma långa perioder. Men den är också utformad så att den ökar ojämlikheten. Föräldrar med höga löner och friare arbetsliv har både råd att spara dagar och möjlighet att anpassa när de arbetar för att få vardagen med barn att fungera. Men föräldrar med låga löner och styrt arbetsliv måste i stället ta ut alla föräldradagar under barnens första år eftersom de inte har råd att spara, och sedan kan de inte flexa i vardagen för att få ihop livet med både barn och arbete eftersom de är styrda i tid och rum i sitt arbete. Därför behövs en modell med nya tidsgränser, årliga dagar och att möjligheten att överlåta dagar mellan föräldrar fasas ut.

Föräldraledighetslagen måste ändras så att den ger en ökad rätt att anpassa sina arbetsmönster även för den som inte arbetar heltid.

Slutligen. Familjepolitiken behöver byggas så att den fungerar för alla. Föräldraförsäkring och barnomsorg måste vara tillräckligt bra för dem som egentligen har råd att hitta egna lösningar, samtidigt som den måste fungera bra för dem som inte kan betala själva men är beroende av den. Risker är annars att allt fler resursstarka i allt högre grad betalar ur egen ficka. På familjepolitikens område exempelvis för barnpassning genom RUT-tjänst när man jobbar kvällar. Eller genom att vobba i stället för att vabba. I förlängningen eroderar legitimiteten för våra gemensamma lösningar. De gemensamma lösningarna stramas åt och vi tvingas alla att i högre grad betala ur egen ficka. Det, om något, skulle öka skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän när det gäller deras möjligheter att kombinera arbete och familj.

Illustrationerna i rapporten är gjorda av Ella Jax, alias *Smaklös*, på uppdrag av LO.



# 1. Tid, makt och pengar: att kunna kombinera arbete och familj oavsett yrke

LOs rapport *Tid, makt och pengar – Sveriges Jämställdhetsbarometer* är en årlig rapport som belyser villkoren i arbetslivet ur ett klass- och könsperspektiv. Fackföreningsrörelsen har ett uppdrag att arbeta för att medlemmar och anställda på den svenska arbetsmarknaden har löner som går att leva på och arbetsvillkor som går att verka i under ett helt arbetsliv. Anställningsformer och arbetsmiljö påverkar förutsättningarna att kunna försörja sig under goda villkor och utan att slitas ut. Men ytterligare en viktig aspekt är möjligheten för både kvinnor och män att kunna kombinera förvärvsarbete och familjeansvar oavsett inom vilket yrke eller bransch man arbetar i.

Den svenska politiken för att kombinera arbete och familj beskrivs ofta som ett internationellt föredöme. En generös och flexibel föräldraförsäkring, väl utbyggd offentligt finansierad barnomsorg och lagar som stärker föräldrars inflytande över sina arbetstider har bidragit till att öka jämställdheten och skapa goda ekonomiska och sociala förutsättningar för familjer och barn. I Sverige behöver kvinnor och män inte välja mellan att arbeta och skaffa familj.

Men trots ambitiösa mål finns såväl målkonflikter som brister. Dels har familjepolitikens generösa och flexibla utformning i praktiken bidragit till att ojämställda mönster i lönearbete och omsorg upprätthålls. Kvinnor, inom både arbetar- och tjänstemannayrken, tar en större del av föräldraledigheten och ansvaret för omsorgen om barn och hushåll. Män anpassar fortfarande i mycket lägre grad sitt arbete efter familjeansvar. Det får stora ekonomiska konsekvenser för kvinnor i ett livscykelerspektiv.

Dels utgår de offentliga stöden i hög grad från en arbetslivsnorm om heltidsanställning med arbete dagtid på vardagar och stort eget inflytande över när, var och hur man arbetar. Det är inte verkligheten för föräldrar i arbetaryrken. Därför måste politiken för att kombinera arbete och familj ses över och utvecklas. Familjepolitiken får inte könsblind, men den får inte heller vara klassblind. Alla föräldrar måste omfattas, oavsett tillgång till tid, makt och pengar.

## Rapportens upplägg och avgränsningar

Årets jämställdhetsbarometer belyser villkoren för att kombinera arbete och familj för arbetare och tjänstemän. Vilka möjligheter har man att använda sig av familjepolitiska stöd ut, sett till anställnings- och arbetsvillkor. Analysen i rapporten baseras på mål om jämlik jämställdhet och facklig feminism som metod.

Dagens familjepolitiska stöd består av flera delar med olika och delvis överlappande syften. Rapporten fokuserar på de delar av familjepolitiken som berör villkoren för att kombinera arbete och familj när föräldrar är tillbaka i arbete. Det handlar om möjlighet att inflytande över att anpassa arbetstider och ledigheter, flexibla arbetsmönster och tillgång till barnomsorg under de tider när man arbetar. Därför analyseras till exempel inte föräldrars användning av föräldraledighet under spädbarnsperioden närmare, och den ekonomiska familjepolitiken berörs endast översiktligt. Familjepolitikens viktiga betydelse för att ge alla barn en bra start fördjupas inte heller här.

Rapporten är disponerad på följande sätt. Nedan beskrivs utgångspunkterna för en fackligt feministisk analys av föräldrars förutsättningar att kombinera arbete och familj. Kapitel 2 belyser olika typer av familjepolitiska modeller och på vilket sätt de påverkar jämlikhet och jämställdhet. Kapitel 3 beskriver dagens svenska offentliga familjepolitiska stöd för att kombinera arbete och familj. Kapitel 4 beskriver anställningsvillkoren för kvinnor och män i arbetaryrken och tjänstemannayrken. Kapitel 5 redogör för en undersökning om hur föräldrar i arbetaryrken och tjänstemannayrken upplever sina möjligheter att kombinera arbete och familj.

Undersökningen har gjorts av Kantar Public tillsammans med LO och omfattar ca 2000 personer. I det avslutande kapitlet diskuteras slutsatser och förslag för ett fungerande arbetsliv för alla föräldrar, oavsett klass, kön och yrke.

### Jämlik jämställdhet och facklig feminism

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. LO arbetar för en 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 kvinnor och män oavsett utbildningsnivå eller yrke att försörja sig själva. Den borgerliga alliansregeringens införde under 00-talet reformer som ledde i riktning bort från en jämlik jämställdhet, exempelvis rut-avdrag och vårdnadsbidrag. Sedan regeringsskiftet 2014 har den politiska ambitionen att stärka jämställdheten i breda grupper höjts<sup>1</sup>, men fortfarande saknas kraftfulla politiska initiativ.

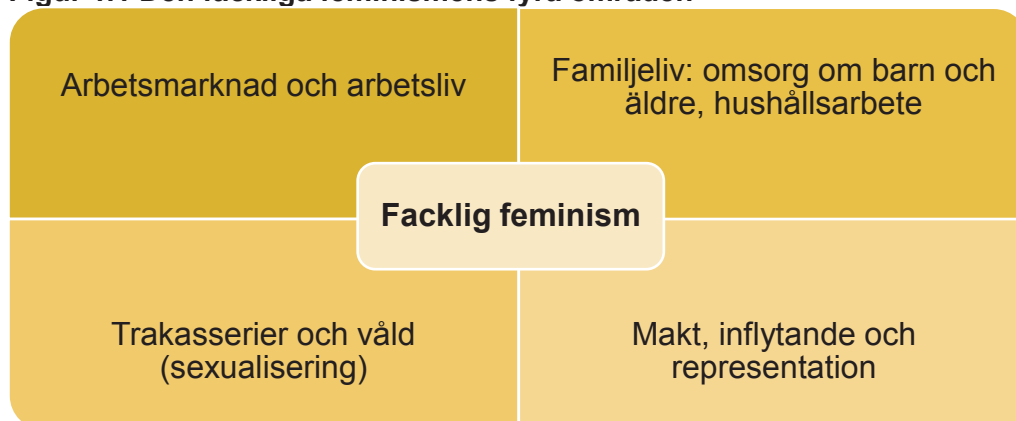
Samtidigt har otryggheten på arbetsmarknaden ökat. Framför allt för kvinnor i arbetaryrken har stöden i form av generell välfärd försvagats. Socialförsäkringarna behöver rustas ytterligare för att klyftorna mellan de som har arbete och de som står utanför arbetsmarknaden ska slutas. Jämställdheten är fortfarande inte jämlik. Det måste förändras.

Arbetsmarknadens parter har till roll att under ordnade former lösa konflikter på arbetsmarknaden på sätt som både löntagare och arbetsgivare kan leva med. För att facken ska få ett reellt inflytande krävs att en majoritet av de anställda är fackligt organiserade.

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 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*. 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**



<sup>1</sup> 2016 infördes en tredje reserverad månad i föräldraförsäkringen och 2022 reserverades även 90 dagar på grundnivå.



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. Det måste gå att kombinera lönearbete med omsorgsansvar. Det kräver en fungerade familjepolitik och 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.

Oavsett om vi ser närmare på arbetslivet, ekonomin, föräldraskapet, omsorgen om anhöriga och ansvaret för hushållet, hälsa, ser villkoren alltför olika ut för kvinnor och män inom och mellan arbetar- och tjänstemannayrken. Det här är varken naturligt eller rätt, utan något med kunskap och 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.

## 2. Familjepolitiska stöd för att förena arbete och familj

### Familjepolitiska modeller och effekter på jämlik jämställdhet.

Den svenska familjepolitiska modellen har sedan 1970-talet byggt på ambitionen att underlätta för både kvinnor och män kombinera arbete och familj. Förutom mål om rättvisa, jämställdhet och jämlikhet baserades reformer som särbeskattning, en generös och flexibel föräldraförsäkring och utbyggd barnomsorg också på en ekonomisk rationalitet. En politik som ger fler tillgång till arbetsmarknaden lägger också grunden till en mer robust samhällsekonomi och ökade inkomster till den gemensamma sektorn. Kvinnorörelsen, arbetsmarknadsparterna och politiken krokade arm och lade grunden till det som brukar kallas *försörjar-vårdarmodellen* och som präglar den svenska arbetsmarknaden och familjepolitiska stöd idag. (Ferrari & Duvander, 2010)

Andra välfärdsekonomier har gjort andra familjepolitiska vägval. Tyskland och länder i Sydeuropa har utgått från en *enförsörjarmodell*. Den bygger på statliga stöd eller skattelättnader för att den ena parten i ett hushåll, i allmänhet kvinnor, ska avstå lönearbete för att sköta hushåll, barn och annat omsorgsarbete. Barnomsorg och skola utformas inte i samma utsträckning för att motsvara arbetande föräldrars behov som i länder där båda föräldrar förväntas lönearbeta. Den *marknadsorienterade modellen* innebär ett begränsat offentligt stöd. Föräldrar hänvisas till marknadslösningar eller informella nätverk och anhöriga för att kombinera arbete med omsorgsansvar. Bristen på offentliga subventioner för barnomsorg minskar tillgängligheten för de föräldrar som inte har råd med marknadspriser.

Forskning har visat att de skilda familjepolitiska modellerna påverkar den ekonomiska och sociala jämlikheten och jämställdheten i ett samhälle. (Duvande, Ferrari & Johansson, 2015) Samhällen med en försörjar-vårdarmodell har högst andel kvinnor i arbetskraften och låga nivåer av barnfattigdom. Enförsörjarmodellen innebär ofta ett lägre kvinnligt arbetskraftsdeltagande, lägre barnafödande och varierande nivåer av barnfattigdom, beroende på hur de offentliga stöden till familjer utformas. I samhällen med en marknadsorienterad familjepolitik deltar kvinnor i relativt stor utsträckning på arbetsmarknaden, samtidigt som den ekonomiska utsattheten bland barnfamiljer är högre jämfört med andra modeller. Orsaken är bristen på offentliga stöd för att kunna kombinera jobb och omsorgsansvar. Kostnader för barnomsorg är höga och möjligheten att anpassa arbetstider och arbete med bibehållen anställningstrygghet är låg. Konsekvensen blir att kvinnor med yrken med låga inkomster måste avstå arbete och förlita sig på bidrag för att klara av sitt ansvar för omsorgs- och hushållsarbete. Andelen barn som lever i fattigdom är också högst inom denna modell.

### Utvecklingen inom svensk familjepolitik

De familjepolitiska modellerna är förstås idealtyper och i realiteten finns ofta inslag av flera olika typer inom samma välfärdsregim. Under de senaste decennierna har den svenska familjepolitiken fått ett tydligare marknadsinslag med introduktionen av avdrag för hushållsnära tjänster (rut-avdrag) som en del i en barnomsorgsstrategi. Samtidigt har det också skett satsningar för att stärka universalismen i stöden till familjer under en period där socialförsäkringar och tillgången till äldreomsorg stramats åt.<sup>2</sup>

Internationella erfarenheter visar att blandade familjepolitiska modeller - där åtgärder för marknads-, enförsörjar- och försörjar-vårdarmodeller kombineras - bidrar till förstärkta klassmönster. Kvinnor med allra svagast position på arbetsmarknaden stannar hemma med låga kontantersättningar, medan föräldrar som är mer etablerade på arbetsmarknaden använder sig av offentligt subventionerad barnomsorg. Under alliansregeringen 2006 infördes typiska element från enförsörjarmodellen i form av vårdnadsbidrag, vars kriterium var att barnet inte

<sup>2</sup> Till exempel har ersättningstaket i föräldraförsäkringen bibehållits på en högre nivå än andra socialförsäkringar. Under de senaste åren har det också bland annat lagts fram förslag för att säkra att fler barn går i förskola, liksom skärpta krav på utformningen av pedagogisk omsorg.

var inskrivet i förskola eller offentligt subventionerad barnomsorg. Bidraget användes framför allt av utlandsfödda kvinnor och togs bort 2016. Rutavdraget som infördes 2007 är en åtgärd som i den politiska debatten förväntats uppfylla flera syften. Ett är att underlätta balansen mellan arbete och familj genom ökade möjligheter för privatpersoner att köpa privata städ- och barnomsorgstjänster. Det maximala avdraget är 75 000 kr per år och dras från den slutliga skatten. Regelkonstruktionen innebär att det maximala avdraget främst används av högre inkomstgrupper. Offentliga familjepolitiska stöd utan universalism och omfördelande mekanismer tenderar att förstärka klass- och könsskillnader. I förlängningen innebär det att det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet – möjligheten att försörja sig själv – undergrävs.

### **Ett ansvar för parterna eller politiken?**

Kollektivavtalsmodellen bygger på att hitta bransch- och yrkeanpassade lösningar för problem som uppstår arbetsplatserna. Det skapar långsiktighet och stabilitet. Föräldrars omsorgsansvar har en direkt påverkan på både arbetsplatser och enskildas möjligheter att försörja sig. Ändå är kollektivavtalslösningarna för att underlätta att kombinera arbete och familj tämligen få.<sup>3</sup>

Fackföreningsrörelsen har tagit en aktiv roll i utvecklingen av familjepolitiken i Sverige, men kraven på åtgärder har främst varit riktade mot politiken. Eftersom familjepolitiken vid sidan av att vara en del av en strategi för full sysselsättning, även varit en del av ett välfärds- och socialpolitiskt projekt har lösningarna kommit att hanteras inom det offentliga ram. Värden som universalism, jämställdhet och jämlikhet har bidragit till att befästa barnomsorg och föräldrars förutsättningar att kunna arbeta som ett offentligt ansvar.

Vägvalet att låta föräldrars omsorgsansvar vara en uppgift för det gemensamma bygger även på en samhällsekonomisk logik. En utbyggd offentlig barnomsorg har på bred front möjliggjort kvinnors förvärvsarbete och bidragit till välbefinnande. En alternativ modell hade kunnat vara att knyta barnomsorgen till arbetsplatsen och på så vis kunna anpassa omsorgen till anställdas specifika omsorgsbehov.<sup>4</sup> Men att utforma lösningar till enskilda arbetsplatser skulle innebära inläsningseffekter och försämra rörligheten på arbetsmarknaden. Det skulle i förlängningen skapa hinder för en fungerande strukturuomvandling.

Samtidigt går det på flera områden går det att se potentiella fördelar med branschpassade lösningar för att underlätta föräldrars möjligheter att kombinera arbete och familj. Träffsäkerheten, inom exempelvis arbetstidsfrågor, kan bli större sett till anställdas och arbetsgivares behov om parterna själva avtalar. Men de politiska lösningarna behövs både som ramverk och komplement. I synnerhet när det finns övergripande politiska mål som parterna inte självklart har i uppdrag att uppfylla. Ett sådant är det familjepolitiska området, som har flera överlappande syften.

Det finns potentiella målkonflikter mellan parternas branschspecifika lösningar och samhällspolitiska mål, om till exempel ökad ekonomisk jämställdhet och jämställt omsorgsansvar. Kollektivavtalsmodellen är inte självklart omfördelande mellan avtalsområden, utan lösningarna knyts till vissa branscher och yrken. Ett exempel skulle kunna vara om man inom kvinnodominerade avtalsområden prioriterar att förhandla fram lösningar för att anpassa arbetet efter omsorgsansvar, samtidigt som motsvarande anpassningar inte görs eller efterfrågas inom mansdominerade avtalsområden. Då riskerar avtalslösningar för att underlätta att kombinera arbete och familj att cementera ojämsställda mönster på arbetsmarknaden, trots att ”träffsäkerheten” sett till medlemmarnas önskemål och arbetsvillkor är stor.

Ytterligare en aspekt är att det finns stora skillnader i förhandlingsstyrka mellan facken inom olika kollektivavtalsområden. Det innebär att arbetstagare inom avtalsområden där den fackliga positionen är stark enklare kan förhandla fram lösningar som stärker inflytandet över arbetstider och ledigheter, medan andra avtalsområden med lika stora behov av inflytande men

<sup>3</sup> Det är dock vanligt med kollektivavtal om extra ersättningar inom ramen för föräldraförsäkringen. Det finns också avtal som berör exempelvis arbetstidsförkortning och tidbanker som kan användas av både föräldrar och andra anställda.

<sup>4</sup> Arbetsplatslösningar skulle också ha inneburit en helt annan modell av förskola vi har idag med en trolig uppsplittring av det omsorgs- och pedagogiska uppdraget.

svagare förhandlingsmöjligheter inte får samma möjlighet. Ett mönster som kan förstärkas på den könssegregerade arbetsmarknaden.

### Familjepolitiska stöd måste främja både jämlikhet och jämställdhet

Det finns alltså goda anledningar till att huvudansvaret för familjepolitiska stöd bör ligga inom ramen för politikens ansvar. Generella lösningar för föräldraförsäkring, barnomsorg och regler för inflytande och anpassningar för föräldrar svarar bäst mot familjepolitikens breda politiska syften. Dock präglas de generella lösningarna av en idealtyp. Hårddraget kan man säga att stöden anpassats efter norm om heltidsanställd förälder som arbetar kontorstider. Föräldrar med stort eget inflytande över arbetsvillkor och arbetstider har därtill bättre möjligheter att använda sig av flexibiliteten i de familjepolitiska stöden. Det speglar inte verkligheten för många föräldrar i LO-yrken. Tvärtom. Bland framför allt kvinnor i arbetaryrken är korta och osäkra anställningar, med arbetstider på kvällar, helger och nätter vanliga. Inflytandet över de egna arbetsvillkoren är begränsat.

I och med covid-19 pandemin arbetade många anställda i tjänstemannayrken hemifrån. TCO har visat att distansarbetet underlättade för många tjänstemän att kombinera arbete och familj. (TCO, 2021) Det finns i debatten en efterfrågan och förväntan på att utvecklingen mot ökat eget inflytande och flexibilitet över när, var och hur man arbetar kommer att fortsätta för dessa grupper. Samtidigt har förutsättningarna i arbetaryrken inte förändrats. Risken finns att vi kommer att se ökade klyftor mellan de som har lättare och de som har svårare att kombinera arbete och familj. Beroendet av de gemensamma systemen glider isär. En grupp står kvar i stort beroende, en annan klarar sig ändå. Risken är stor att legitimiteten för gemensamma lösningar minskar. Samtidigt som systemen fungerar som *sämst* för de som har det svårare. Alltså helt på tvärs med hur det borde vara.

Det behövs ett tydligt klassperspektiv i utformningen av familjepolitiken. Reformerna måste balansera båda perspektiven, jämlikhet *och* jämställdhet. Grupper som på grund av sin arbetsmarknadsposition i högst utsträckning är beroende av familjepolitiska stöd kan inte vara de som i lägst utsträckning får tillgång dem. De offentliga stödsystemen i familjepolitiken får inte utformas på ett sätt som blundar för villkoren i arbetaryrken, och hindrar kvinnor och män i arbetaryrken att nå det jämställdhetspolitiskt viktiga målet om att kunna kombinera lönearbete och familj. Å andra sidan måste familjepolitiken bidra till att bryta traditionella könsmonster som lägger huvudansvaret på kvinnor. *Den* dubbla kritiska blicken är den fackliga feminismen uppgift för att driva på förändring.

### 3. För vem fungerar familjepolitiken?



Illustration: Ella Jax, 2022

## **Familjepolitiska stöd för att kombinera lönearbete och familj**

### **Föräldraförsäkringen**

Föräldraförsäkringen är viktigt för att föräldrar inte ska behöva välja mellan att arbeta och skaffa familj. Den innehåller 480 dagar som kan användas upp till det att barnet fyller 12 år. Föräldrar kan vara lediga från arbetet i både långa och korta perioder. Efter barnets 4-årsdag kan 96 föräldrapenningdagar användas i form av arbetstidsförkortning, lediga dagar eller längre ledigheter med ersättning. Möjligheten att använda föräldrapenning under förskoleåren hänger på om föräldrarna haft råd att spara föräldradagar.

### **Föräldraledighetslagen**

Lagen ger heltidsanställda en rätt att förkorta sin arbetstid 25 procent, med ett starkt inflytande över hur ledigheten ska förläggas. Det finns ingen rätt att ha inflytande sina arbetsmönster om den inte samtidigt förkortas. Deltidsanställda har ingen rätt att anpassa sina arbetsmönster.

### **Aktiva åtgärder (Diskrimineringslagen)**

Arbetsgivare är skyldiga att undersöka, förebygga och hantera hinder som kan finnas för anställda att kombinera arbete och familj. Det kan handla om att begränsa arbetstid utanför kontorstid, ge föräldrar tillgång till flexibel arbetstid, begränsa övertid eller arbete i hemmet. Men det finns ingen rätt för föräldrar att få anpassning av arbetet.

### **Tillfällig föräldrapenning vid sjukt barn**

Föräldrar har rätt att stanna hemma från arbetet med ersättning när barnet är sjukt. Idag ges föräldrapenning 120 dagar per år och barn. För föräldrar med otrygga anställningar är det ibland problem att kunna använda försäkringen. Att ”vobba” – arbeta hemma med sjukt barn – har blivit en vanligare företeelse bland vissa grupper som har möjlighet. Det bygger på överenskommelser med arbetsgivaren.

### **Förskola och barnomsorg**

Från och med ett års ålder ska barn erbjudas förskola i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete eller studier. Kommunerna ska även erbjuda förskola till alla barn under minst 525 avgiftsfria timmar per år från och med höstterminen det år barnet fyller tre år (allmän förskola). Förskolan är oftast öppen vardagar dagtid.

### **Barnomsorg utanför kontorstid**

Enligt skollagen är kommunerna inte skyldiga att erbjuda barnomsorg utanför dagtid på vardagar, men ska sträva efter att erbjuda omsorg även kvällar, nätter och helger. För att få barnomsorg utanför kontorstid kräver kommuner ofta att föräldrarna uppfyller vissa kriterier. Till exempel att barnomsorgen inte kan ordnas på annat sätt, med hjälp av anhöriga eller betald barnvakt. Det krävs ofta också ett regelbundet och kontinuerligt omsorgsbehov. Föräldrar som arbetar utanför kontorstider har alltså inte samma rätt till barnomsorg som andra.

### **Skatteavdrag för barnpassning**

Det är möjligt för privatpersoner att få skatteavdrag för köp av barnpassning. Som högst kan man göra avdrag för 75 000 kr per person och år för hushållsnära tjänster. År 2021 betalade staten 49 miljoner kronor för skatteavdrag för barnpassning. Huvuddelen gick till personer med över 500 000 kr i årsinkomst.



Sammanfattningsvis finns ett brett spektrum av offentliga familjepolitiska stöd för att kombinera arbete och familj. Den svenska familjepolitiken bidrar till att föräldrar inte ska behöva välja mellan arbete och familj. Stöden fungerar dock bäst för föräldrar med fasta heltidsanställningar med kontorstider, god inkomst och stort inflytande över sina egna arbetsvillkor och arbetstider

## Ekonomiska stöd och föräldrars etablering på arbetsmarknaden

Dagens svenska familjepolitiska stöd består av flera delar med olika och delvis överlappande syften.

God ekonomisk levnadsstandard för barnfamiljer.

En del är den ekonomiska familjepolitiken som syftar till att bidra till en *god ekonomisk levnadsstandard* för alla barnfamiljer. Det innebär att bidra till minskade ekonomiska skillnader mellan hushåll med och utan barn. Den ekonomiska familjepolitiken inbegriper socialförsäkringar, generella bidrag och behovsprövade bidrag. De viktigaste socialförsäkringsersättningarna är föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och graviditetspenning. (Försäkringskassan, 2020) Barnbidraget är ett generellt bidrag medan till exempel barntillägg i bostadsbidraget, omvårdnadsbidrag och underhållsstöd kräver att vissa kriterier måste uppfyllas. Den ekonomiska familjepolitikens omfördelningseffekter har minskat jämfört med tjugo år sedan, och har den senaste tioårsperioden stått stilla. (Försäkringskassan, 2021) Den här rapporten berör inte i första hand utformningen av de ekonomiska stöden till föräldrar, även om den naturligtvis också påverkar föräldrars möjligheter att kombinera arbete och familj.

Föräldrars position på arbetsmarknaden.

Ett annat grundläggande syfte är att stärka incitamenten för föräldrar att *etablera sig på arbetsmarknaden* innan de bildar familj. Föräldraförsäkringens utformning med inkomstbortfallsprincip bidragit till ett högt arbetskraftsdeltagande bland både mammor och pappor. Föräldraledighetslagens bestämmelser ger också ett starkt arbetsrättsligt skydd mot missgynnande och uppsägningar under graviditet och föräldraledighet. Föräldraförsäkringens och föräldraledighetslagens flexibla utformning ger möjlighet att använda den på flera sätt. Dels i form av längre frånvaro från arbetet under spädbarnsperioden. Dels i form av kortare ledigheter eller förkortad arbetstid när barnet är äldre. Försäkringen är ett verktyg för att föräldrar ska kunna ge omsorg åt sina små barn med bibehållen anställningstrygghet och utan att behöva lämna arbetslivet.

## Vardagsbalans mellan arbete och familj

Föräldraförsäkringen ger även *stöd för att öka flexibilitet och inflytande över sin arbetstid och ledighet* för att kunna kombinera arbete och familj till vardags.

Föräldrapenning ger flexibilitet för de föräldrar som har råd

Föräldraförsäkringen kan användas för att underlätta vardagsbalansen mellan arbete och familj genom en möjlighet till delledighet med föräldrapenning. Den förälder som använder föräldrapenning har en stark rätt att bestämma när ledigheten ska tas ut.<sup>5</sup> Föräldrapenning kan användas upp till barnets 12-årsdag och kan tas ut i längre sammanhängande perioder eller i kortare och återkommande ledigheter. Föräldraledighet med ersättning ger arbetstagaren en stark rätt till ledighet.

<sup>5</sup> Föräldrapenning kan tas ut i nivåer från en hel dag till en åttondedag, och arbetstagaren har rätt att begära ledighet under tre perioder per år. En period motsvarar inte en ersättningsdag utan kan exempelvis vara en överenskommelse om att ta föräldrapenning två timmar varje eftermiddag i tre månader. Arbetstagare kan också komma överens med arbetsgivare om att kunna ta ut föräldrapenning fler än tre perioder per år.

Möjligheten att använda sig av föräldrapenning för att kombinera arbete och familj även längre upp i barnets åldrar bygger på att föräldrar haft möjlighet att spara ersättningsdagar även efter den längre ledigheten efter barnets födelse. Under barnets första tolv månader behöver föräldrar inte ta ut någon ersättning för att kunna vara ledig. Den förälder som har råd att använda få dagar kan spara föräldrapenning till när barnet är äldre. Forskning och analyser från Försäkringskassan visar att det är vanligare att föräldrar med höga inkomster kan spara ersättningsdagar. Föräldrar med mer styrda arbeten och lägre inkomster förbrukar dagarna tidigt i barnets liv. De har därför färre föräldradagar att använda under förskoleperioden. (Försäkringskassan, 2020) Ekonomi och arbetsvillkor påverkar i vilken mån föräldrar kan använda sig av den flexibilitet och rätt till inflytande som föräldraförsäkringen ger.

Socialdemokraternas förslag om en familjevecka – årliga dagar med rätt till ledighet när barnomsorg och skola är stängd – var ett försök att förbättra möjligheterna till inflytande för bland annat LO-grupper. Förslaget föll dock i budgetomröstningen i riksdagen inför 2022.

### Föräldraledighetslagen ger heltidsanställda inflytande över arbetsmönster

Föräldraledighetslagen ger även möjlighet för föräldrar att vara delledig från arbetet utan ersättning. Enligt lagen har en arbetstagare rätt att förkorta normal arbetstid med högst 25 procent fram till det att barnet är åtta år. Den förkortade arbetstiden kan förläggas flexibelt och inte som en daglig arbetstidsförkortning. Föräldern kan välja att inte arbeta vissa dagar eller del av dag. Föräldraledighetslagen ger föräldrar ett inflytande över när man mer specifikt inte ska arbeta. Om arbetstagare och arbetsgivaren inte kommer överens om förläggningen ska ledigheten läggas ut efter föräldrarnas önskemål. Föräldraledighetslagen ger alltså goda möjligheter för föräldern att anpassa arbetsmönster efter familjeansvar.

Däremot omfattas inte alla arbetstagare av möjligheten. Med normal arbetstid menas inte den egna normala arbetstiden, utan avser den tid som är normalt (heltidsmått) inom den bransch eller hos den arbetsgivare där föräldern arbetar. En förälder som arbetar 80 procent av normal arbetstid kan till exempel förkorta sin arbetstid till 75 procent, men inte mer. (SOU 2020:81) Föräldraledighetslagen innehåller inte någon rätt för arbetstagare att begära ändringar i arbetstidens förläggning utan att samtidigt förkorta sin arbetstid. Det innebär att de föräldrar som arbetar kortare deltid, eller har korta tidsbegränsade anställningar inte kan använda sig av rätten till inflytande över när de är lediga för att kunna få ihop vardagen. Den rätten förbehålls heltidsanställda.

### Aktiva åtgärder och arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivare har ett ansvar att främja arbetstagares möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap. Diskrimineringslagen fastslår att arbetsgivare genom arbete med aktiva åtgärder ska undersöka och analysera orsaker till eventuella hinder som kan försvåra för arbetstagare att hantera sitt omsorgsansvar. Arbetsgivaren är också skyldig att vidta de förebyggande och främjande som åtgärder som kan krävas för att underlätta för föräldrar. Det kan till exempel handla om att begränsa arbetstid utanför kontorstid, ge föräldrar tillgång till flexibel arbetstid eller att begränsa övertid. Det kan också handla om möjligheter att utföra arbete i hemmet. Arbetsgivaren bör även se över arbetsorganisationens utformning, personalplanering och arbetstider för att underlätta för föräldrar.

### Balansdirektivet syftar till ökat inflytande över arbetsmönster

Kraven på arbetsgivaren har förtydligats genom det så kallade Balansdirektivet (EU 2019/1158 av den 20 juni 2019) från EU-kommissionen. Balansdirektivet syftar till att förbättra kvinnors position och karriärutveckling på arbetsmarknaden genom förbättrade villkor för att kunna förena arbete och privatliv. Bestämmelserna ger föräldrar rätt att begära flexibla arbetsformer. Med flexibla arbetsformer avses enligt direktivet möjlighet att anpassa sina arbetsmönster, liksom en rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster när man inte längre har behov av anpassningar.

I direktivet exemplifieras flexibla arbetsformer med bland annat distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete, men det gemensamma begreppet är *arbetsmönster*. Det tydliggör

det behov av inflytande över arbetstider som föräldrar kan ha. Direktivet fastställer att arbetstagare ska ha rätt att begära, men innebär ingen rätt att få, flexibla arbetsformer.

### Inget förstärkt inflytande över arbetsmönster i svensk lag

arbetsformer för föräldrar, men däremot slog regeringen fast att arbetsgivaren ska vara skyldig att svara på en förfrågan inom skälig tid. Trots direktivets uttalade syfte att förbättra möjligheten att kombinera arbete och familj gjordes inget för att stärka föräldrar med styrda arbeten och arbetstider. De grupper som redan har möjlighet till inflytande över arbetsmönster och sin arbetstid bibehöll det.

### Få kollektivavtalade lösningar

På LO-sidan är det relativt ovanligt med kollektivavtalslösningar med det uttryckliga syftet att förbättra möjligheten att kombinera arbete och familj, bortsett från ekonomisk ersättning vid föräldraledighet. I föräldraledighetslagen finns det möjlighet att avtala om på vilket sätt föräldrar får ta ut ledighet, men den rätten används sällan.<sup>6</sup> Däremot finns det exempel på kollektivavtal som adresserar inflytande över arbetstid och ledighet mer generellt, till exempel avtal om timbanker (IF Metall) och en vetorätt vid schemaläggning ett visst antal dagar per år (Handels). Dessa avtal gäller alla anställda.

### När barnet är sjukt - vab och ”vobb”

Tillfällig föräldrapenning för vård av barn, så kallad vab, är en socialförsäkringsförmån som syftar till att göra det möjligt för föräldrar att avstå från förvärvsarbete när barnet är smittat eller sjukt. Enligt gällande rätt kan sammanlagt 120 dagar per barn och år betalas ut till föräldrar till barn upp till tolv år. Ersättningen betalas enbart ut för dagar då föräldern annars skulle ha förvärvsarbetat.

### Svårare att vabba som tillfälligt anställd

Den tillfälliga föräldrapenningen utreds under 2022 av en statlig utredningen uppdrag att förändra regelverket.<sup>7</sup> Utredningens direktiv uppmärksammar bland annat att det finns svårigheter för anställda med korta, oregelbundna anställningar att kunna göra gällande att de skulle ha arbetat, och därför inte kan använda ersättningen när deras barn är sjuka. Det berör framför allt anställda inom service- och tjänstebranscher där anställningstryggheten är låg. Inom utredningens uppdrag ligger även att se över och begränsa möjlighet till fusk och felanvändning av försäkringen.

### Tjänstemän kan arbeta hemifrån med sjukt barn – slipper inkomststapp

I takt med ett förändrat arbetsliv och ökad digitalisering har möjligheten att arbeta hemifrån ökat för flera grupper. Som en följd av detta tycks företeelsen att ”vobba”, det vill säga att barnet är hemma sjuk från barnomsorg eller skola samtidigt som föräldern kan arbeta hemifrån, blivit vanligare på arbetsmarknaden. ”Vobbande” är ingen socialförsäkringsförmån utan en ofta informell överenskommelse som förutsätter att arbetet kan utföras hemifrån samt att arbetsgivaren accepterar en sådan lösning. Under covid-19-pandemin arbetade stora grupper av framför allt tjänstemän hemifrån på grund av Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Samtidigt skärptes rekommendationerna för när barn skulle stanna hemma från förskola och skola vid förkylningssymptom. Det är svårt att kartlägga utbredningen av ”vobb”, men företeelsen ökade troligen under pandemin.

En nackdel med ”vobbande” är det kan innebära en ökad stress för den förälder som ska arbeta samtidigt som hen ger omsorg till sitt sjuka barn. En fördel är att arbetstagaren som kan arbeta hemma slipper det inkomststapp som frånvaro för sjukt barn innebär.

De flesta anställda i LO-yrken har ingen möjlighet att arbeta hemifrån, och därmed inte heller någon möjlighet att ”vobba”. De skilda förutsättningarna förstärker en strukturell ojämlikhet i förutsättningarna att kombinera arbete och familj.

<sup>6</sup> Enligt uppgift från LOs avtalsenhet.

<sup>7</sup> VAB-utredningen (Dir. 2020:4), slutbetänkande beräknat 31 maj 2022

## **Förskola och barnomsorg**

Tillgång till barnomsorg när föräldrar arbetar är en förutsättning för att kunna kombinera arbete och föräldraskap. I Sverige är det vanligast att barn går i förskola, men offentligt finansierad barnomsorg kan också ske i form av pedagogisk omsorg (till exempel familjedaghem).

Kommunerna ansvarar för att tillhandahålla barnomsorg. Från och med ett års ålder ska barn erbjudas förskola i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete eller studier eller om barnet har ett eget behov på grund av familjens situation i övrigt. År 2020 var 85 procent av alla barn mellan ett och fem år inskrivna i förskolan. (Skolverket, 2021)

<sup>8</sup>Kommunerna ska även erbjuda förskola till alla barn under minst 525 avgiftsfria timmar per år från och med höstterminen det år barnet fyller tre år (allmän förskola).

Förskolan har ett dubbelt uppdrag. (Utbildningsdepartementet, 2015) Dels ett pedagogiskt syfte att stimulera barns utveckling och lärande. Dels ska förskolan erbjuda barn en trygg omsorg i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete och studier. På dagens arbetsmarknad är det inte ovanligt att arbeta utanför kontorstid. Det är särskilt vanligt bland arbetaryrken. Pendling och resor till och från arbetet förlänger arbetsdagen och behovet av barnomsorg.

### **Kommuner inte skyldiga att erbjuda barnomsorg utanför kontorstid**

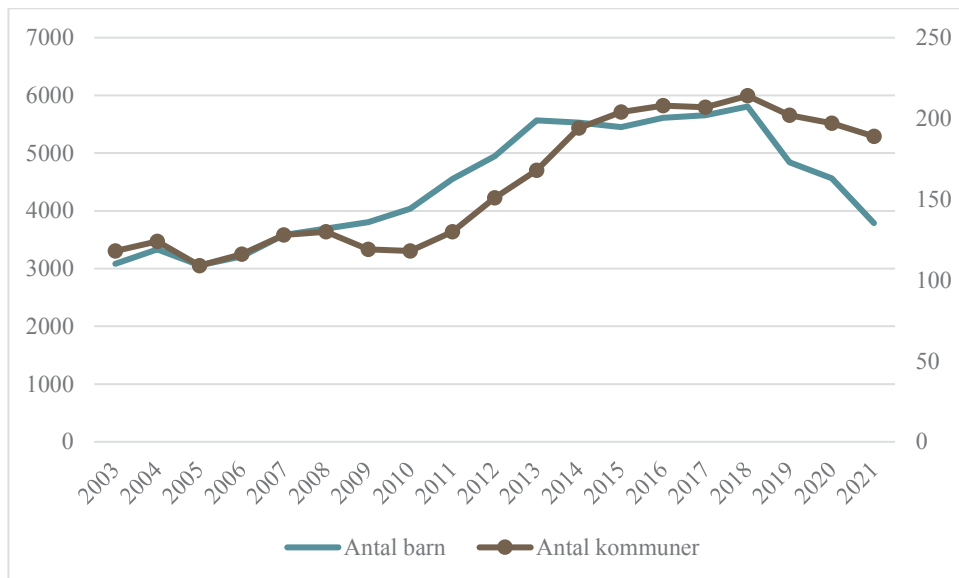
Förskolan är i regel öppen dagtid, måndag till fredag. Det är inte fastställt i lag under vilka tider förskolan ska vara öppen, men vanliga ramtider är 06.30 till 18.30. Ramtiderna gäller om det finns behov, och de faktiska öppettiderna kan vara kortare.

Enligt skollagen är kommunerna inte skyldiga att erbjuda barnomsorg utanför dagtid på vardagar. Däremot ska man sträva efter att erbjuda omsorg även kvällar, nätter och helger. (Skolinspektionen, 2016) Kommunerna kan ansöka om statsbidrag för att kunna erbjuda mer omsorg utanför kontorstid. År 2021 var det 189 kommuner av 290 som hade totalt 3785 barn inskrivna i barnomsorg utanför kontorstider. Omsorgen kan bestå av förskola, fritids, familjehem eller att personal kommer hem till familjen.

Antalet kommuner som har barn inskrivna i barnomsorg utanför kontorstider ökade under början 2000-talet, liksom antalet barn. Som mest var 5807 barn inskrivna år 2018 men sedan dess har antalet sjunkit markant, med 2000 personer på tre år. Även antalet kommuner som erbjuder sådan omsorg har minskat, dock inte lika kraftigt. Fortfarande är det 101 av 290 kommuner som inte erbjuder barnomsorg utanför kontorstider, motsvarande 35 procent.

### Diagram 3.1 Kommuner som erbjuder barnomsorg utanför kontorstider samt antal inskrivna barn i riket totalt.

Antal, 2003 – 2021



Källa: Skolverket, 2022

#### Hinder och brister i barnomsorg utanför kontorstider

För att få rätt till barnomsorg utanför kontorstid kan kommunerna ställa vissa krav. Vanliga krav är att det ska finnas ett regelbundet och kontinuerligt omsorgsbehov och att barnomsorgen inte kan ordnas på annat sätt. I praktiken innebär det att föräldrar som arbetar kvällar, nätter eller helger först hänvisas till att söka informell eller privat betald hjälp innan de kan få tillgång till offentligt subventionerad barnomsorg. Därutöver ställer flera kommuner krav på att separerade föräldrar med gemensam vårdnad ordnar omsorgen sinsemellan när den ena behöver arbeta.

I en utvärdering av tillgången på barnomsorg utanför kontorstid visade Skolinspektionen (2016) på flera brister. Var tredje kommun som inte erbjöd barnomsorg på kvällar, nätter och helger hade tagit ett aktivt beslut att inte göra det. Andra kommuner hade ingen beredskap i de fall behovet skulle uppstå. I flera kommuner anpassades barnomsorgen inte efter föräldrarnas faktiska behov, utan den präglades av långa väntetider, svårigheter att ändra vistelsescheman eller helt enkelt otillräckliga öppettider. Skolinspektionen konstaterade att de krav som ställdes på föräldrar försvårade tillgång till barnomsorg för dem som var i behov av det. Kraven på orimligt lång framförhållning i anmälan, liksom ett regelbundet och kontinuerligt omsorgsbehov går sällan att kombinera med en timanställning eller ett vikariat. Slutsatsen vara att kommunernas eventuella erbjudande av omsorg utanför kontorstider inte är anpassat utifrån de föräldragrupper i samhället som har störst behov.

#### Barnpassning med skatteavdrag

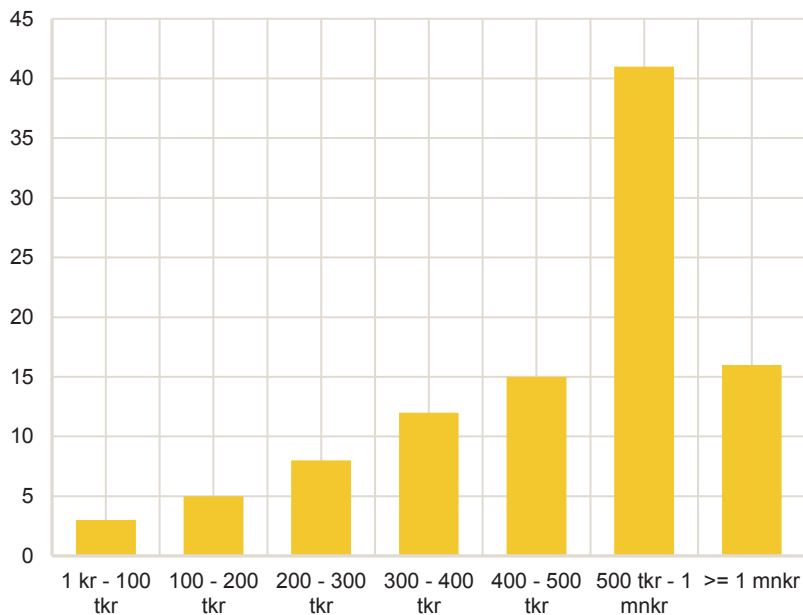
När skatteavdraget för hushållsnära tjänster introducerades 2007 var det bland annat med argumentet att det skulle hjälpa familjer att kombinera arbete och familj. Privatpersoner kan få så kallat rutavdrag för att anlita barnvakt, till exempel för att hämta på förskolan och till dess föräldrarna kommer hem från arbetet. För att få avdraget måste tjänsten utföras av ett företag eller en person med F-skattsedel. Antal företag som erbjuder hushållsnära tjänster inklusive barnpassning har ökat sedan avdraget infördes. Generellt går nästan hälften av de resurser som läggs på rutavdrag till den tiondelen av befolkningen som har de högsta inkomsterna. (Rickne 2019) Kvinnor köper ruttjänster i högre utsträckning än män. (SOU 2020:5)

### Främst högavlönade som får skatteavdrag för barnpassning

År 2021 utgjorde barnpassning 1 procent av de hushållsnära avdragen, till en total summa av drygt 49 miljoner kronor.<sup>9</sup> Det är vanligare att höginkomsttagare löser problem med barnomsorg genom att anlita avdragsgill barnvakt. Nära sex av tio som gjort avdrag för barnpassning har en årsinkomst över 500 000. Drygt åtta av tio har en årsinkomst som ligger över den faktiska årsinkomsten<sup>10</sup> för en kvinna i ett arbetaryrke, 269 000 kr.

### Diagram 3.2 Andel av rutavdrag för barnpassning

Uppdelat på årsinkomst



Källa: Skatteverket, 2022

### ”Rut” i förskolan - en risk för splittring av barnomsorgsuppdraget

Det är också möjligt för vinstdrivande förskolor att kombinera sitt offentliga uppdrag med att erbjuda avdragsgill barnpassning utanför de ordinarie öppettiderna. Det finns företag som erbjuder ”familjetjänster” för att underlätta småbarnsfamiljers vardag i form av bland annat hämtning och barnpassning i det egna hemmet. Tjänsterna utförs ofta av förskolans ordinarie personal.<sup>11</sup>

Modellen för privata välfärdsaktörer att ”toppa upp” behovsbedömda välfärdstjänster med skattesubventionerade privata tjänster känns igen från hemtjänsten. Här ser man en utveckling mot en åtstramad äldreomsorg som i stället får kompenseras med privata köp av omsorgs- och städtjänster för den som har råd. En liknande utveckling inom förskolan vore mycket problematisk. Det är viktigt att hålla samman förskolans lärande- och omsorgsuppdrag för att behålla legitimiteten för en gemensamt finansierad förskola. Annars finns risken att föräldrar själva får lösa barnomsorgen informellt eller via den egna plånboken. Det skulle framför allt slå mot föräldrar med låga inkomster och arbetstider utanför förskoltider.

<sup>9</sup> Totalt uppgick rutavdragen 2021 till en summa av 7 033 757 403

<sup>10</sup> Faktiskt årsinkomst är en uppräknig av LOs mått faktisk månadslön som kombinerar genomsnittlig med genomsnittlig tjänstgöringsgrad. 2020 var den faktiska månadslönen för kvinnor i arbetaryrken 22 437

<sup>11</sup> Se t.ex. Norrlandia förskolor <https://norrlandiaforskolor.se/>



## 4. Anställningsförhållanden och inflytande över arbetet



Illustration: Ella Jax, 2022

## **Kvinnor i arbetaryrken har osäkra arbetsvillkor och styrda jobb**

### **Fasta heltider inte norm bland kvinnor i arbetaryrken**

Färre än hälften av kvinnorna i arbetaryrken – fyra av tio – har en fast heltidsanställning. Bland andra grupper är det minst sju av tio.

### **Var fjärde kvinna i arbetaryrke har en tidsbegränsad anställning**

Den vanligaste typen är allmän visstidsanställning, anställning per timme eller vid behov. Det gör det svårt att veta hur och när man ska arbeta nästa gång.

### **Nästan hälften av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid**

De viktigaste orsakerna är att det inte gått att få en heltidsanställning och att arbetet är fysiskt och psykiskt krävande. Deltid på grund av vård av barn är ovanligt.

### **Endast två av tio har en heltidsanställning i botten av sin deltid**

Det innebär att mycket få kvinnor i arbetaryrken har möjlighet att använda sig av föräldraledighetslagens rätt för heltidsanställda att ha inflytande över ledighet.

### **Få arbetar dagtid på vardagar**

Bara fyra av tio kvinnor och sex av tio män i arbetaryrken arbetar dagtid på vardagar. Deltidsarbetande arbetar i ännu lägre utsträckning under kontorstider, endast tre av tio.

### **Sju av tio kvinnor i arbetaryrken har inget inflytande över sina arbetstider**

Även bland män i arbetaryrken är inflytandet lågt. Tjänstemän har markant högre inflytande över när, hur och var de arbetar.

Sammanfattningsvis är det tydligt att arbetares arbets- och anställningsvillkor inte underlättar för att förena arbete och familjeansvar. Deltider, visstider och styrda jobb är inte familjevänliga. De svenska familjepolitiska stöden bidrar inte heller tillräckligt för att stötta upp föräldrarna i LO-yrken.

Möjligheten att för föräldrar att kombinera arbete och familj hänger i hög utsträckning på familjepolitikens utformning. Men minst lika viktigt är hur villkoren i arbetslivet ser ut.

Arbetsvillkoren i sig kan passa bättre eller sämre ihop med familjeansvar. Såväl lön som typ av anställning och förläggning av arbetstider spelar roll. En fast heltidsanställning gör det möjligt att gå ned i tid under förskoleåren, med tryggheten att det går att återgå till en heltidsinkomst när barnen bli större. Möjligheten att påverka hur, när och var man arbetar kan underlätta vardagsfixet. Flexitid löser tröga skolmornar, tidiga hämtningar går att kompensera med kvällsjobb.

För att förstå för vem familjepolitiken fungerar behöver vi därför också förstå hur villkoren på arbetet ser ut för kvinnor och män på skilda delar av arbetsmarknaden. I detta kapitel börjar vi med att beskriva de viktigaste mönstren i anställningsvillkor med utgångspunkt i den klass- och könsuppdelade arbetsmarknaden.

### **Kvinnors och mäns arbetsmarknader skiljer sig åt**

Kvinnor och män arbetar 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>1</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. Kvinnor arbetar i hög grad inom service, omsorg och försäljning medan män i betydligt högre grad arbetar i yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt maskinell tillverkning, transport med mera. Även bland yrken som kräver högskoleutbildning finns tydliga könsmonster, men det är samtidigt något vanligare med könsblandade yrken och arbetsplatser än vad som gäller för arbetaryrken.<sup>2</sup>

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.

### **Trygga jobb fördelas ojämnt på den könsuppdelade arbetsmarknaden**

Anställningsformer och arbetstider utgör centrala beståndsdelar i en arbetsorganisation. De speglar både hur arbetet organiseras och den hierarki som finns på arbetsplatsen.

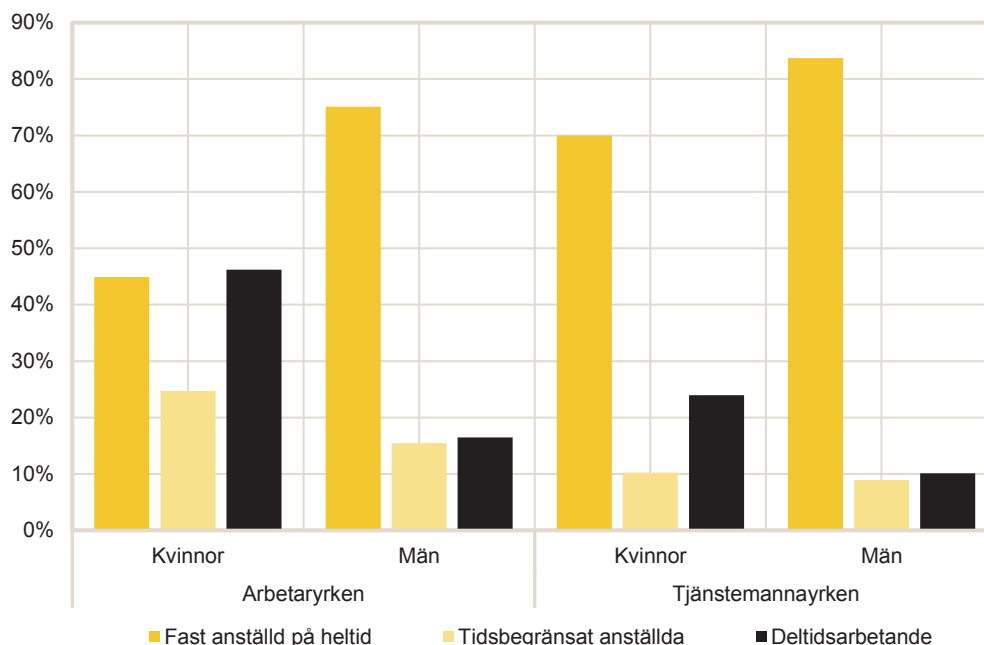
Deltidsarbete såväl som tidsbegränsade anställningar är vanligast bland kvinnor i arbetaryrken. Man kan se det som att arbetsgivares möjlighet till ökad flexibilitet har ökat på bekostnad av arbetstagarnas behov av trygghet, kontroll och inflytande.

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. 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.

Färre än hälften av kvinnor i arbetaryrken har en fast anställning på heltid, 44 procent. Bland kvinnor i tjänstemannayrken är motsvarande andel 69 procent. Män i tjänstemannayrken har högst andel fasta anställningar, 82 procent. Bland män i arbetaryrken är andelen 73 procent. Detta visar vi diagram 4.1. Där visas också skillnaderna i andelen tidsbegränsat anställda och deltidsarbetande var för sig.

**Diagram 4.1 Stora skillnader i anställningsvillkor**

Anställda 20 – 64 år



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2020.

De tidsbegränsade anställningarna är vanligast i arbetaryrken; 25 procent av kvinnorna och 16 procent av männen i arbetaryrken har en tidsbegränsad anställning. Motsvarande andel för kvinnor och män i tjänstemannayrken är betydligt lägre, 10 och 8 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 17 procent av männen deltid, jämfört med 10 procent av männen i tjänstemannayrken.

För kvinnor och män har andelen som arbetar deltid utvecklats i olika riktning sedan 2000-talets början. Bland kvinnor har andelen med deltid minskat påtagligt medan den har ökat bland män. År 2006 var andelen deltidarbetande kvinnor i arbetaryrken 56 procent jämfört med 12 procent av männen. Motsvarande nivåer bland kvinnor och män i tjänstemannayrken var 32 respektive 10 procent. Bland män har andelen deltidarbetande ökat mer bland arbetare. (LO, 2021)

**Kvinnor i arbetaryrken har de mest otrygga anställningarna**

Tidsbegränsade anställningar kan vara mer eller mindre otrygga till sin karaktär. Vikariat, projekt - eller provanställningar är tidsbegränsade men har i allmänhet en väldefinierad början och slut där tjänstgöringsomfattningen och arbetstidsförläggning också framgår. Behovs- och timanställningar, liksom anställningsformen allmän visstid är mer otrygga.<sup>12</sup> De utformas ofta som korta anställningar som staplas på varandra utan något fast åtagande från arbetsgivares sida. De korta anställningarna ger ofta den anställda en begränsad planeringshorisont i vardagslivet. Man kallas in på kort varsel och måste hålla möjligheten att jobba extra öppen, inte minst för att klara ekonomin.

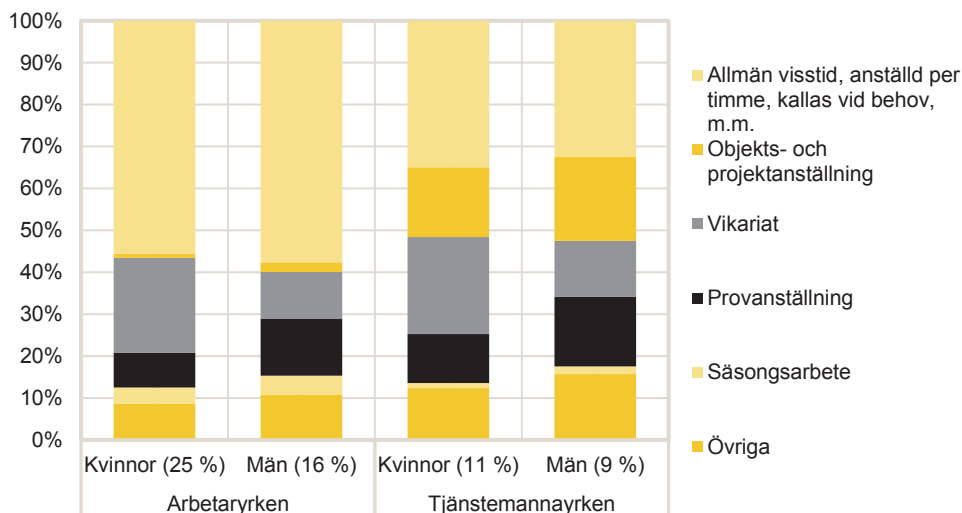
Kvinnor och män i arbetaryrken har i högre utsträckning än tjänstemän tidsbegränsade anställningar. Därtill har de i högre utsträckning de mest otrygga tidsbegränsade anställningarna. Den vanligaste formen för kvinnor och män i arbetaryrken är allmän visstid

<sup>12</sup> I det nya förslaget till Lagen om anställningsskydd (LAS) föreslås anställningsformen allmän visstid tas bort och ersättas med anställningen särskild visstid. En särskild visstid övergår i en tillsvidareanställning efter 12 månader under en 5-årsperiod, till skillnad från 24 månader som gäller för dagens allmänna visstid.

eller att kallas vid behov och att vara anställd per timme. 56 procent av de tidsbegränsat anställda kvinnorna och 58 procent av männen har en allmän visstids-, behovs- eller timanställning (se diagram 4.2). Även bland tjänstemän är de korta tidsbegränsade anställningarna vanligast, med 35 procent av kvinnorna och 32 procent av männen.

### Diagram 4.2 Tidsbegränsade anställningsformer

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



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2020.

Vikariat är vanligare bland kvinnor än bland män oavsett yrke. Projektanställningar förekommer i princip inte alls bland arbetare, medan ungefär var femte tidsbegränsat anställd tjänsteman har en projektanställning. Under 2010-talet har andelen provanställningar ökat bland både arbetare och tjänstemän, men är vanligast bland män i tjänstemannayrken. Provanställningar kan bara användas när syftet är att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

### Brist på heltidsanställning viktigaste orsak till deltid bland arbetare

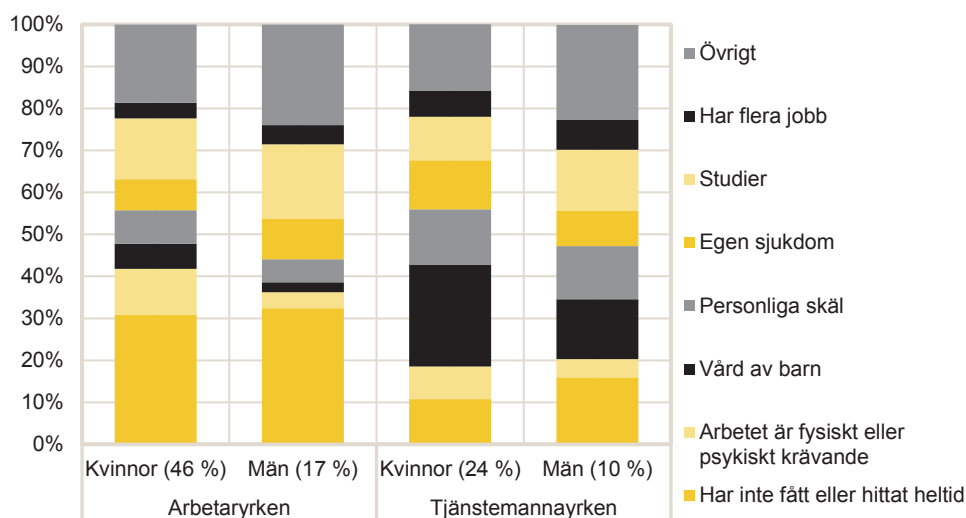
Orsakerna till deltidarbete är många. Ur ett facklig-feministiskt perspektiv är särskilt viktigt att skilja på orsaker knutna till hur arbetet organiseras och arbetsgivares preferenser respektive till att mammor och pappor tar olika mycket ansvar för omsorgs- och hushållsarbete.

Den enskilt vanligaste orsaken till att både kvinnor och män i arbetaryrken arbetar deltid är att det inte gått att få eller hitta ett heltidsarbete. Bland deltidarbetande kvinnor i arbetaryrken är det tre av tio som uppger att orsaken till deras deltid är att det saknas heltider. 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 deltidarbete som också är knutet till arbetes 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 deltidarbetande kvinnorna i arbetar- och tjänstemannayrken är det ungefär två av tio som uppger ovanstående orsaker till att de arbetar deltid. Egen sjukdom är en vanligare orsak till deltidarbete bland män i arbetaryrken jämfört med män i tjänstemannayrken (jmf. diagram 4.3).

**Diagram 4.3 Deltidsarbetets orsaker**

Deltidsarbetande 20 – 64 år, andel.



Källa: SCB (AKU), årsmedeltal 2020.

Vård av barn är en orsak som framför allt är vanlig bland kvinnor i tjänstemannayrken, 24 procent av dem som arbetar deltid gör det för att ägna sig åt omsorg. Den deltidorsaken är inte alls lika vanligt bland deltidarbetande kvinnor i arbetaryrken, endast 6 procent. Bland män i arbetaryrken förekommer i princip inte vård av barn som orsak till deltidarbete (2 procent), men det gör det för 17 procent av de deltidarbetande männen i tjänstemannayrken.

Mönstret motsvarar delvis det utbildnings- och könsmonster som finns i användningen av föräldraförsäkringen: män med högskoleutbildning använder föräldrapenning och föräldraledighet i högre grad än män med gymnasieutbildning. (Duvander, Ferrarini & Johansson, 2015) Kvinnor använder en större del av föräldrapenningen än män, ungefär tre fjärdedelar av ersättningsdagarna går till kvinnor. Skillnaderna mellan kvinnor med olika utbildningsnivå är mindre än den mellan män, men mönstret är det motsatta: ju längre utbildning en mamma har desto mer lika delar hon föräldrapenningen med den andra föräldern. Kvinnor med gymnasieutbildning tar flest antal ersättningsdagar i genomsnitt och stannar även hemma längre än kvinnor med längre utbildning. (Försäkringskassan, 2020) Trots den stora del omsorgsansvar som kvinnor med gymnasieutbildning tar speglas det inte i orsakerna till deras deltidarbete, snarare tvärtom. Det signalerar tydligt att deltidarbetet bland kvinnor i arbetaryrken framför allt är knutet till anställningsförhållanden och hur arbetet organiseras snarare än deras familjeansvar.

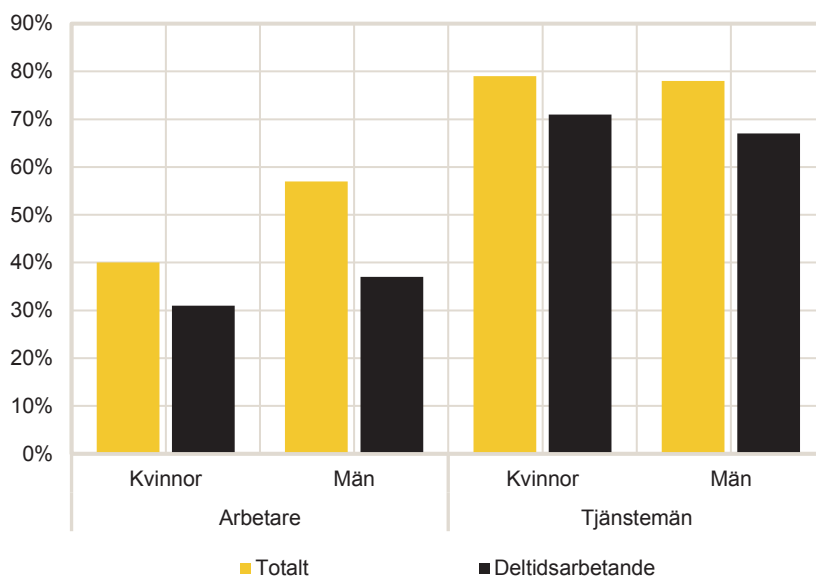
**Kontorstider är inte normen bland arbetare**

Att deltidarbete inte är en strategi för arbetare att underlätta arbete och familj understryks också när man ser till arbetstidens förläggning. Bland anställda i arbetaryrken är arbete dagtid på vardagar snarare undantag än regel. Fyra av tio kvinnor i arbetaryrken arbetar dagtid på vardagar. Sett till enbart deltidarbetande sjunker andelen ytterligare, endast tre av tio arbetar dagtid på vardagar. Bland alla grupper innebär deltidarbete att arbetstiden i högre utsträckning förskjuts till helger, kvällar och nätter. Men bland tjänstemän är kontorstider normen, även för dem som arbetar deltid.



**Diagram 4.4 Arbetar dagtid på vardagar**

Anställda, 20 - 64 år, andel



Källa: SCB (AKU), 2020

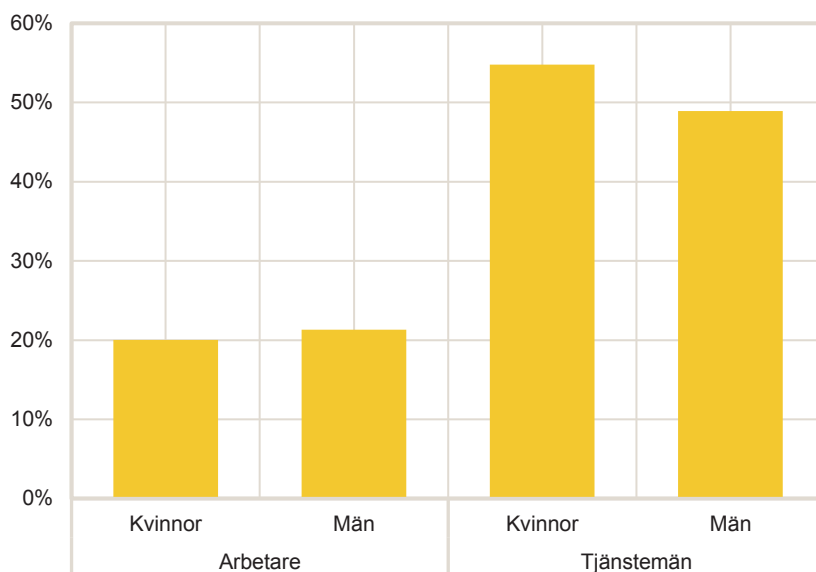
Statistiken visar att förskolans och barnomsorgens öppettider inte stämmer överens med arbetstiderna för en majoritet av anställda i arbetaryrken.

**Få deltidsanställda kan använda rätten att anpassa sina arbetsmönster**

Som beskrivs i kapitel 2 ger föräldraledighetslagen föräldrar en rätt att förlägga ledigheter med upp till en fjärdedel av normal arbetstid upp till det att barnen är åtta år. Men rätten att anpassa sitt arbetsmönster genom att påverka när man *inte* arbetar förbehålls i första hand heltidsanställda. Med normal arbetstid avses den tid som är normalt heltidsmått där föräldern arbetar. Den som är deltids- eller visstidsanställd utan fastställd arbetstid har ingen eller liten möjlighet att använda sig av föräldraledighetens rätt.

### Diagram 4.5 Deltidsarbetande med heltid i botten

Deltidsarbetande 20 - 64 år, andel

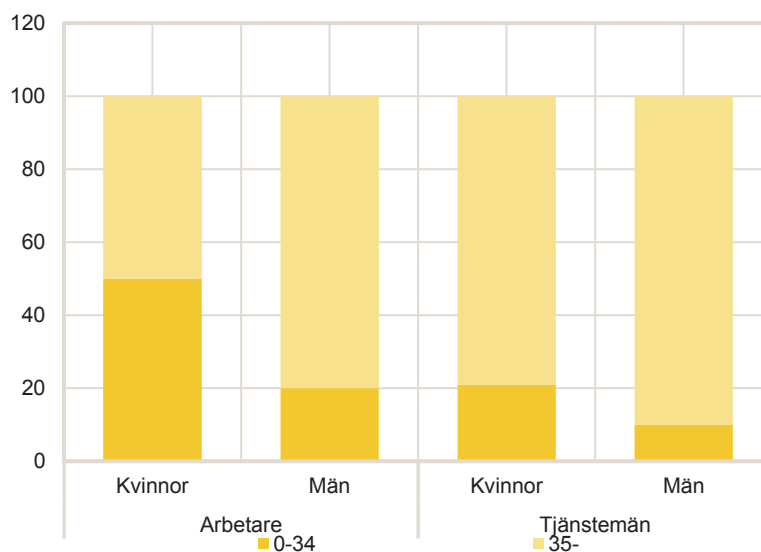


Källa: SCB(AKU) årsmedeltal 2020

Som vi visade tidigare i kapitlet arbetar ungefär hälften av kvinnorna i arbetaryrken deltid. Bilden av att LO-kvinnors deltidarbete inte speglar en användning av familjepolitiska stöd understryks av att endast två av tio deltidarbetande kvinnor (och män) i arbetaryrken har en heltidsanställning i botten. Det är att jämföra med drygt hälften av kvinnorna (och männen) i tjänstemannayrken.

**Diagram 4.6 Vanligen arbetade timmar per vecka**

Anställda 15 - 74 år, andel



Källa: SCB(AKU) , kvartal 1 2020

Hälften av kvinnorna i arbetaryrken har en genomsnittlig veckoarbetstid som understiger 34 timmar i veckan. Män i arbetaryrken och kvinnor och män i tjänstemannayrken har betydligt längre veckoarbetstider. Det understryker ytterligare den begränsade möjlighet att använda sig av föräldraledighetslagen för att anpassa sitt arbetsmönster som kvinnor i arbetaryrken har.

**Stora skillnader i inflytande över arbetstider och arbetets upplägg**

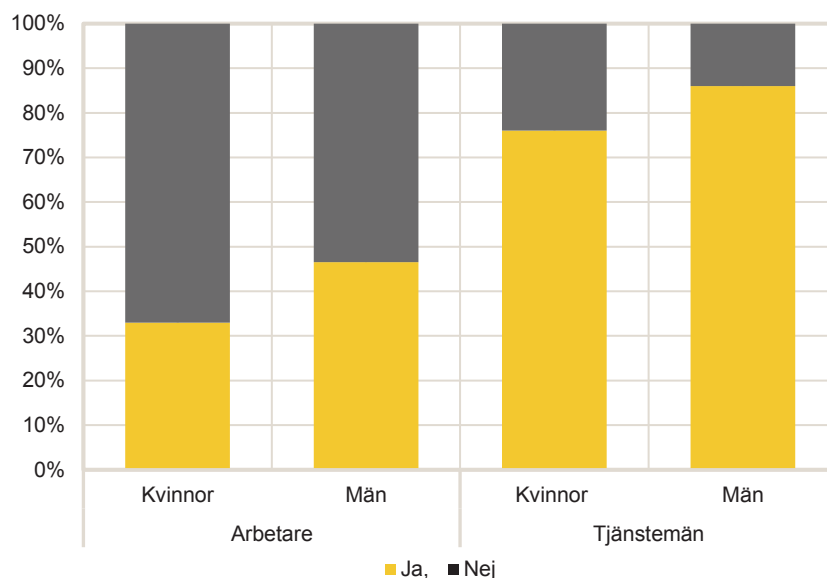
Det finns stora skillnader mellan arbetare och tjänstemäns inflytande över var, när och hur man arbetar. Under covid-19-pandemin blev det tydligt att anställda i arbetaryrken inte alls hade samma möjlighet som stora delar av tjänstemannakåren att arbeta hemifrån. Nio av tio arbetare uppgav i LOs rapport *Vi som inte jobbade hemma*, att de arbetat på sin arbetsplats trots rekommendationen att alla som kunde skulle arbeta hemifrån. Anledningen var att deras arbetsuppgifter inte kunde utföras någon annanstans. (LO, 2021)

**Tjänstemän har större inflytande över sina arbetstider än arbetare**

Tjänstemän ha större inflytande över sina arbetstider än arbetare. Endast tre av tio kvinnor i arbetaryrken kan inom vissa gränser påverka sina arbetstider, jämfört med nära åtta av tio kvinnor i tjänstemannayrken. Även bland män är skillnaderna stora. Strax under hälften av männen i arbetaryrken jämfört med nära nio av tio män i tjänstemannayrken kan påverka sina arbetstider. Bland kvinnor i arbetaryrken har andelen som kan påverka sina arbetstider därtill minskat med två procentenheter sedan 2017, medan inflytandet har ökat bland alla andra grupper. (Arbetsmiljöundersökningen 2017, 2020)

**Diagram 4.7 Möjlighet att påverka sina arbetstider**

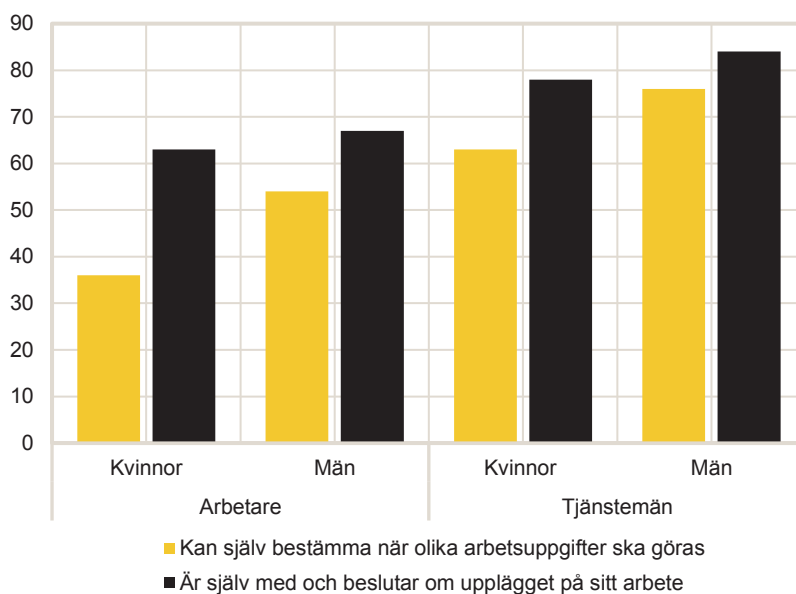
Anställda 20 - 64 år, andel



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2019/20 (SCB/AV)

Möjligheten att påverka upplägget på sitt arbete och när olika arbetsuppgifter ska utföras underlättar balansen mellan arbete och familj. (Se diagram 4.8) Kvinnor i arbetaryrken har de mest styrda arbetena; endast drygt en tredjedel har inflytande över när i tid arbetsuppgifter ska utföras. Mest inflytande över arbetsplaneringen har män i tjänstemannayrken, där drygt tre fjärdedelar kan bestämma över när de ska göra vad. Män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken placerar sig däremellan, med 54 respektive 63 procent.

**Diagram 4.8 Inflytande över när och hur arbetet ska utföras**  
Anställda 20 - 64 år, andel



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2019/20 (SCB/AV)

Det är vanligare för alla grupper att kunna vara med och besluta om upplägget på sitt arbete. Minst hälften av såväl arbetare som tjänstemän uppger att de har inflytande över arbetets upplägg. Ändå står kvinnor i arbetaryrken ut som gruppen med lägst inflytande, med klart lägre inflytande än kvinnor och män i tjänstemannayrken.

### **Deltider, visstider och styrda jobb är inte familjevänliga**

I detta kapitel har vi visat att det finns stora skillnader i anställningsvillkor mellan anställda i arbetar- och tjänstemannayrken. Villkoren för kvinnor i arbetaryrken står ut. De har de mest otrygga anställningarna i de mest styrda jobben, och de jobbar sällan enbart på tider då barnomsorgen är öppen. Det handlar i hög grad om att deltidsarbete såväl som tidsbegränsade anställningar framför allt är koncentrerat till de kvinnodominerade arbetaryrkena inom service- och tjänstesektorn. Orsaken ligger inte i att anställda själva väljer eller påverkar arbetsorganisationen för att skapa inflytande för egen del, för att underlätta balansen mellan arbete och familj. I stället ska mönstren i anställningsvillkor förstås som arbetsgivares strategi för att skapa maximal flexibilitet i verksamheterna. Det resulterar i det som vi brukar kalla precisionsbemanning: att arbetsgivare försöker minimera ”spilltid” och nå exakt precision i (minsta möjliga) bemanning per timme.

Heltidsanställningar är sedan länge norm bland män i både arbetar- och tjänstemannayrken. Över tid har det även utvecklats en heltidsnorm bland kvinnor i tjänstemannayrken. 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.

Kapitlet visar att arbetares arbets- och anställningsvillkor inte självklart går ihop med de svenska familjepolitiska ledigheternas utformning och regelverk. Deltider, visstider och styrda jobb är inte familjevänliga. Barnomsorg finns i första hand tillgänglig under dagtid på vardagar. Samtidigt är den en minoritet av kvinnorna i arbetaryrken som har sin arbetstid förlagd till kontorstider, och bara strax över hälften av männen.

Män i arbetaryrken har anställningar som i högre grad möjliggör för att använda sig av familjepolitiska stöden. Heltidsanställningar är norm och arbetet utförs vanligen på dagtid på vardagar. Samtidigt har vi visat att det är vanligare att män i tjänstemannayrken arbetar deltid för att ta hand om barn, medan det endast är ett litet fåtal av männen i arbetaryrken som använder sig av den möjligheten. Det pekar på att det inte bara är anställningsvillkor utan även normer på arbetsplatsen som påverkar i vilken utsträckning föräldrar anpassar sitt arbete efter familjeansvar, även när de har den formella möjligheten.

I nästa kapitel beskrivs närmare hur kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken upplever sina reella möjligheter att kombinera arbete och familjeansvar.



## 5. Arbetare och tjänstemäns upplevelser av att kombinera arbete och familj

För att ta reda på hur föräldrar i arbetar- och tjänstemannayrken upplever sina förutsättningar att kombinera arbete och familj har LO tillsammans med Kantar Public genomfört en enkätundersökning där sammanlagt 1992 föräldrar (742 arbetare, 1195 tjänstemän) svarade på frågor. Undersökningen genomfördes under april 2022. Därtill presenteras även några resultat ur en opublicerad undersökning från 2019, även den ett samarbete mellan LO och Kantar Public.



Illustration: Ella Jax, 2022

## **Arbetares möjligheter att kombinera arbete och familj**

### **Föräldrar i arbetaryrken upplever i högre grad hinder på arbetsplatsen**

Föräldrar i arbetaryrken uppger i högre grad än tjänstemän att deras arbetsgivare inte tar hänsyn till att de har familjeansvar. Arbetsgivare på arbetaryrken gör i lägre utsträckning anpassningar av arbetstider och scheman. Visstidsanställda upplever i högre grad problem än fast anställda.

### **Föräldrar i arbetaryrken kan inte arbeta hemifrån.**

Nio av tio föräldrar i arbetaryrken har inte möjlighet att arbeta hemifrån. Orsaken är dels att arbetet måste utföras på arbetsplatsen, dels att deras arbetsgivare inte underlättar möjligheten. Bland tjänstemän uppger ungefär sex av tio att deras arbetsgivare underlättar för arbete på distans.

### **Föräldrar i arbetaryrken kan inte ”vobba”**

Nära nio av tio föräldrar i arbetaryrken kan inte arbeta hemma när de har sjuka barn. Bland tjänstemän uppger sju av tio att de alltid eller ibland kan arbeta hemifrån när barnen är sjuka. Män i tjänstemannaryrken har störst möjlighet att ”vobba”.

### **Föräldrar i arbetaryrken upplever negativa konsekvenser på arbetet**

Föräldrar i arbetaryrken upplever i högre grad än tjänstemän att arbetskamraters och deras eget familjeansvar påverkar arbetsplatsen negativt genom bland annat ökad arbetsbelastning. De upplever även i högre utsträckning att deras egen ställning på arbetsplatsen påverkas negativt. Det gäller särskilt män i arbetaryrken, och visstidsanställda arbetare.

### **Olika syn på kvinnors och mäns deltidsarbete under småbarnsåren**

Föräldrar uppfattar att arbetsgivare och arbetskamrater generellt ser mer negativt på mäns deltidsarbete. Män i arbetaryrken upplever i högst grad att det finns en negativ syn på mäns deltidsarbete på deras arbetsplatser.

### **Barnomsorgen inte öppen alla tider när föräldrar arbetar**

Endast hälften av föräldrarna i arbetaryrken uppger att barnomsorgen alltid är öppen när de är på jobbet.

### **Barnomsorgens öppettider räcker inte för heltidsarbete**

Fyra av tio föräldrar i arbetaryrken uppger att barnomsorgens öppettider inte räcker till för att de ska kunna arbeta heltid i sitt nuvarande yrke.

### **Barnomsorgen skulle behöva vara öppen fler tider**

För att barnomsorgen ska fungera för föräldrar i arbetaryrken skulle den framför allt behöva vara öppen tidigare på vardagsmorgnar, stänga senare på vardagskvällar och ha öppet på helger.

### **Kvinnor anpassar arbetstider och arbetssituation i högre grad än män**

Kvinnor, inom både arbetar- och tjänstemannaryrken, har i högre utsträckning än anpassat sina arbetstider och sin arbetssituation efter barnomsorgen. Andelen män som gjort anpassningar är lägre. Män i arbetaryrken anpassar sitt arbete till barnomsorgen i lägst utsträckning

### **Möjligheten att kombinera arbete och familj har inte förbättrats för arbetare**

För många föräldrar i tjänstemannayrken har möjligheten att kombinera arbete och familj i och med distansarbete under och efter pandemin förbättrats. Drygt hälften av tjänstemännen uppger att det blivit lättare. Situationen är helt annorlunda för föräldrar i arbetaryrken: endast en av tio arbetare uppger att det har blivit lättare att få ihop livet som förälder idag jämfört med före pandemin. Var fjärde har fått det svårare och resten uppger att det inte är någon skillnad.

### **Hårdare krav på vab slår mot arbetares ekonomi**

Både arbetare och tjänstemän uppger att hårdare krav för att minska sjuknärvaro i förskola och skola har inneburit markant mer vab och frånvaro från arbetet. Frånvaron påverkar arbetsbelastningen på arbetsplatsen. Arbetare uppger att det ökade vabbandet påverkar ekonomin negativt.

### **Möjligheten att jobba och ”vobba” hemma har gjort det lättare för tjänstemän.**

Många tjänstemän upplever en lättnad när det går att kombinera arbete och vård av sjuka barn. Man slipper komma efter i arbetet, som ofta inte utförs av någon annan. Samtidigt kan det finnas för stora förväntningar från arbetsgivare att alltid vara nåbara.

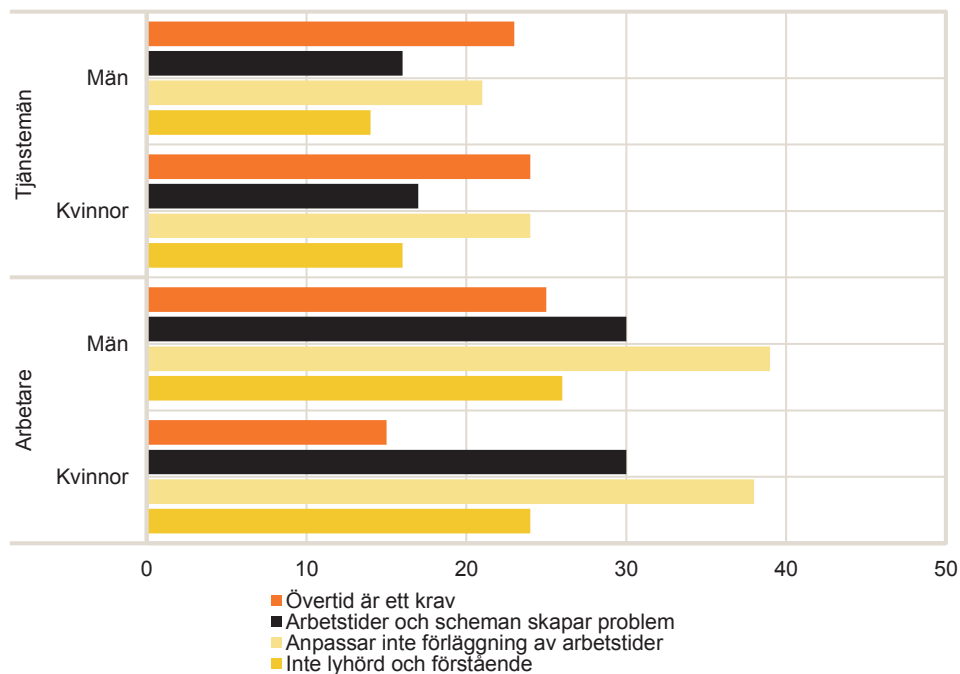
## **Arbetets påverkan på familjeansvaret**

Enligt diskrimineringslagen och kapitlet om aktiva åtgärder har arbetsgivaren ansvar för att skapa goda förutsättningar för att kombinera arbete och familj. Arbetsgivaren är ska arbeta förebyggande med åtgärder som krävs för att underlätta för föräldrar. LO har ställt frågor kring i vilken utsträckning anställda upplever att arbetsgivaren tar hänsyn till att de har familjeansvar.

En majoritet av de svarande anser att deras arbetsgivare gör insatser för att underlätta för föräldrar, men det finns skillnader mellan grupperna. Över lag upplever män och kvinnor i arbetaryrken i högre grad än tjänstemän att det finns problem kopplat till deras familjeansvar som arbetsgivaren inte åtgärdar. Föräldrar med visstidsanställning upplever i högre grad än tillsvidareanställda att det finns problem på arbetsplatsen. Var fjärde kvinna och man i arbetaryrken upplever att arbetsgivaren inte är lyhörd och förstående i fråga om möjligheten att kombinera arbete och familj. Motsvarande andel bland kvinnor och män i tjänstemannayrken är 16 respektive 14 procent.

**Diagram 5.1 Hinder för familjeansvar på arbetsplatsen**

Andel



Källa: Kantar Public/LO 2022

Arbetstider som inte fungerar med familjeansvar är ett tydligt problem bland anställda i arbetaryrken. När fyra av tio kvinnor och män i arbetaryrken anger att deras arbetsgivare inte anpassar arbetstider. Tre av tio arbetare upplever även att scheman och arbetstider skapar problem. Andelen tjänstemän som upplever att arbetstiderna gör det svårt att få ihop arbete och familj är lägre. Ungefär var fjärde förälder i tjänstemannayrken uppger att deras arbetsgivare inte anpassar arbetstiderna, och strax under var femte att arbetstider och scheman skapar problem.

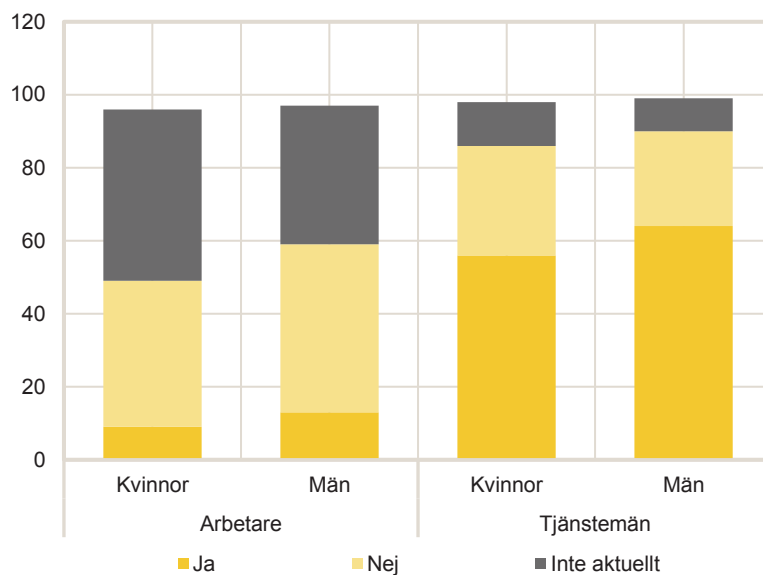
Övertid är framför allt ett problem bland föräldrar i tjänstemannayrken och män i arbetaryrken. Var fjärde person svarar att övertid eller mertid är ett uttryckligt eller underförstått krav. Bland kvinnor i arbetaryrken är det 15 procent som uppger att arbetsgivaren kräver att de ska kunna jobba över.

**Föräldrar i arbetaryrken kan inte arbeta på distans**

Att då och då kunna arbeta hemifrån lyfts ofta fram som ett särskilt angeläget sätt att underlätta för föräldrar. Under covid-19 pandemin uppmanades alla som kunde att arbeta hemifrån. Många arbetsgivare fortsätter att erbjuda sådana möjligheter, inte bara för föräldrar.

### Diagram 5.2 Arbetsgivaren underlättar för att arbeta hemifrån eller på distans

Andel, svarsalternativet "vet ej" redovisas inte



Källa: Kantar Public/LO 2022

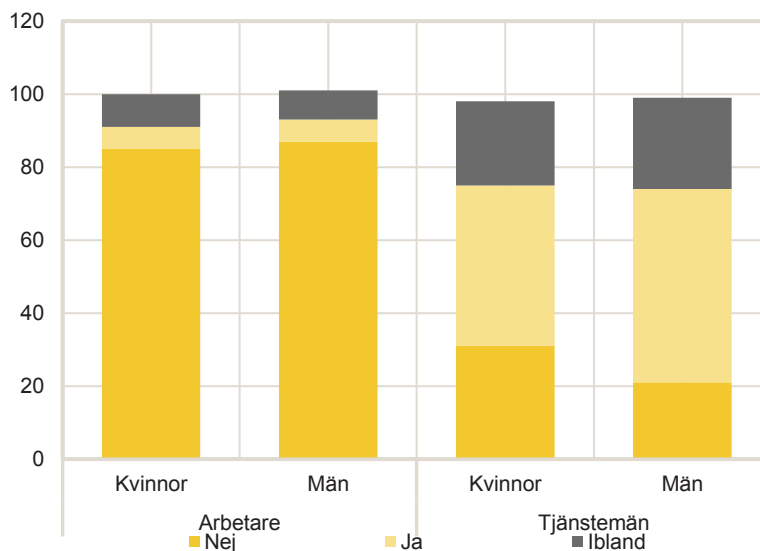
Undersökningen visat att det finns stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän. En majoritet av föräldrarna i tjänstemannayrken uppger att deras arbetsgivare underlättar för dem att arbeta hemifrån; 56 procent av kvinnorna och 64 procent av männen. Bland arbetare är det betydligt färre; 9 procent av kvinnorna och 13 procent av männen. Resterande uppger att arbetsgivaren inte underlättar distansarbete, eller att det helt enkelt inte är genomförbart i deras arbete.

Föräldrar i arbetaryrken kan inte arbeta hemifrån när barnet är sjukt

Föräldrar i tjänstemannayrken har stora möjligheter att arbeta hemifrån när barnen är sjuka. 67 procent av kvinnorna och 78 procent av männen har alltid eller ibland möjlighet att ”vobba”. Andelen har ökat med ungefär tio procentenheter sedan innan pandemin.<sup>13</sup>

### Diagram 5.3 Har du möjlighet att arbeta hemma när barnet är sjukt?

Andel, svarsalternativet ”vet ej” redovisas inte.



Källa: Kantar Public/LO, 2022

En stor majoritet av föräldrarna i arbetaryrken svarar att de inte kan arbeta hemifrån och ta hand om sjuka barn, 85 procent av kvinnorna och 87 procent av männen uppger att det inte är möjligt. Andelen har princip inte förändrats sedan innan pandemin.

### Familjeansvarets påverkan på arbetsplatsen

I undersökningen ställdes även frågor om hur arbetare och tjänstemän upplever att deras egna och kollegors familjeansvar påverkar arbetsplatsen. Föräldrar i arbetaryrken uppger i högre grad än tjänstemän att de upplever en starkare negativ påverkan i arbetet.

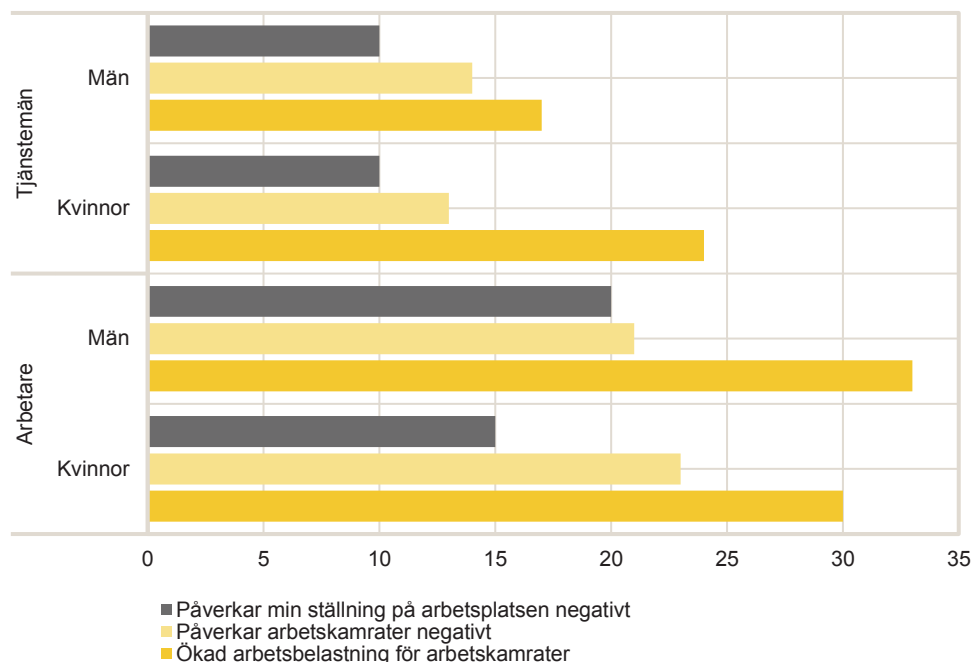
Var tredje kvinna och något fler män i arbetaryrken uppger att anställdas familjeansvar innebär en ökad arbetsbelastning för arbetskamraterna på arbetsplatsen. De uppfattar också i högre grad att familjeansvar generellt påverkar arbetsplatsen och arbetskamrater negativt. Det tycks finnas en större sårbarhet i arbetsorganisationerna. Tidigare undersökningar från LO (2021) har visat att många LO-arbetare, framförallt inom vård och omsorg, upplever en brist på personal på sina arbetsplatser. Färre tjänstemän – endast var femte svarande – upplever att anställdas familjeansvar ökar arbetskamraternas arbetsbelastning. Kvinnor i tjänstemannayrken upplever i högre grad än män att arbetsbelastningen ökar i organisationen på grund av arbetskamraters familjeansvar.

<sup>13</sup> Opublicerad undersökning Kantar Public/LO 2019



**Diagram 5.4 Hur familjeansvar påverkar arbetsplatsen**

Andel



Källa: Kantar Public/LO 2022

Arbetare, och framför allt män, svarar i högre grad än tjänstemän att deras eget familjeansvar påverkar deras ställning på arbetsplatsen negativt. Endast en av tio kvinnor och män i tjänstemannayrken upplever att de påverkas negativt i arbetet av att vara föräldrar.

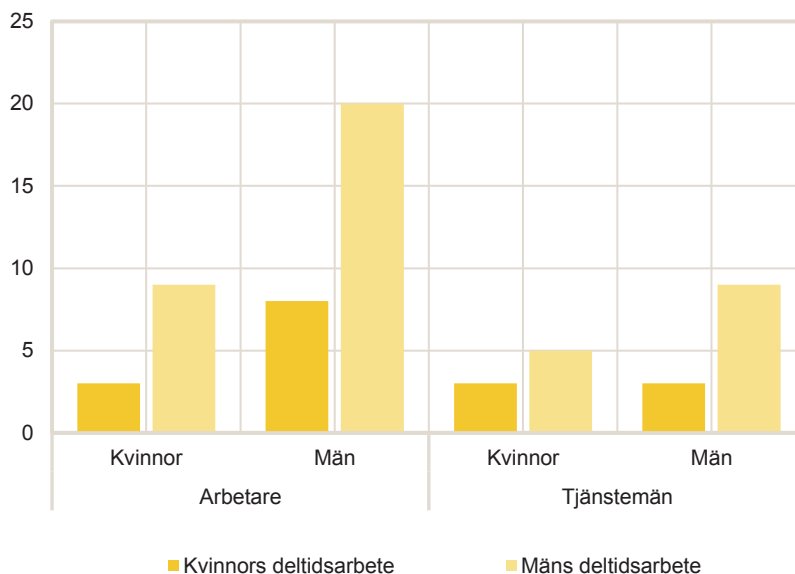
Visstidsanställda arbetare svarar i högst grad att familjeansvar har en negativ påverkan på arbetsplats, arbetskamrater och inte minst deras egen position i arbetslivet.

**Mäns deltidsarbete uppfattas mer negativt**

Möjligheten att arbeta deltid kan underlätta arbete och familjeansvar under småbarnsåren, förutsatt att föräldern har en trygg anställning i botten och själv har möjlighet att påverka förläggningen av ledighet. Heltidsanställning är norm för män i både arbetar- och tjänstemannayrken. Samtidigt är det mycket få män i arbetaryrken som anpassat sin arbetstid efter familjeansvar

Skillnaderna i deltidsarbete mellan män i arbetar- och tjänstemannayrken kan delvis bero på normer på arbetsplatsen bland chefer och arbetskamrater. Kvinnor och män i arbetaryrken arbetar på en tydligt könssegregerad arbetsmarknad, med kvinno- och mansdominerade branscher och yrken. I synnerhet män i arbetaryrken arbetar på arbetsplatser med en majoritet män. Tjänstemännens arbetsmarknad är mer könsblandad.

**Diagram 5.5 Andel som uppfattar att deras arbetsgivare är negativt inställd till att kvinnor respektive män arbetar deltid under småbarnsåren**  
Andel



Källa: Kantar Public/LO 2019

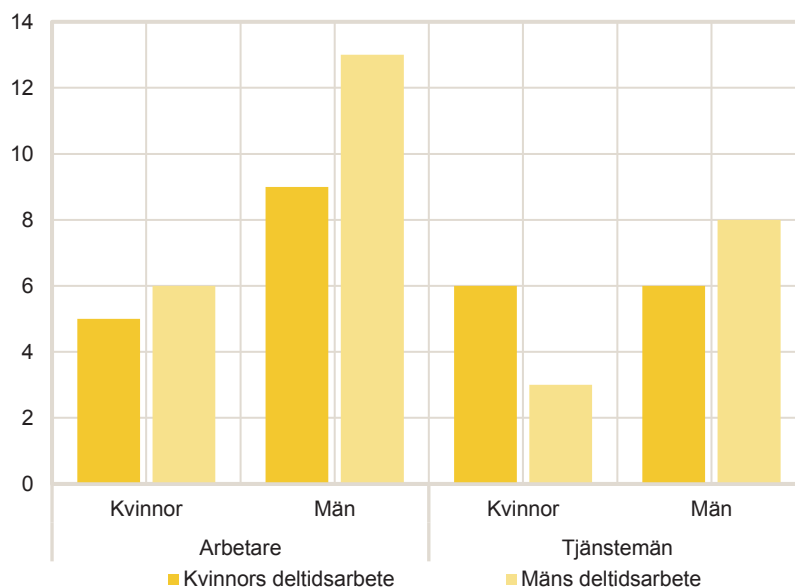
I LOs undersökning från 2019 ställdes frågan hur de svarande uppfattade att deras arbetsgivare såg på att kvinnor respektive män arbetar deltid under småbarnsåren. Endast en mycket liten del – 3 procent - av de svarande bland kvinnor i arbetaryrken och kvinnor och män i tjänstemannayrken uppfattade att deras arbetsgivare var negativ till att mammor arbetar deltid när barnen är små. Bland män i arbetaryrken var andelen högre, 8 procent uppfattade att deras arbetsgivare inte uppskattade mammors deltidsarbete.

På frågan hur man bedömde ens arbetsgivares inställning till att pappor arbetar deltid uppgav alla grupper att arbetsgivaren hade en mer negativ inställning än till mammor. Män i arbetaryrken står ut. Var femte svarande uppfattar att deras arbetsgivare ser negativt på att pappor arbetar deltid.

I undersökningen ställdes även frågan om hur de svarande uppfattade att deras arbetskamrater ställde sig till mammors respektive pappors deltidsarbete. Alla grupper, förutom kvinnor i tjänstemannayrken, uppfattar att deras arbetskamrater är mer negativa till att pappor arbetar deltid jämfört med mammor. Män i arbetaryrken uppger i högst utsträckning att det finns en negativ inställning till både pappors och mammors deltidsarbete, 13 respektive 9 procent.

### Diagram 5.6 Andel som uppfattar att deras arbetskamrater är negativt inställda till att kvinnor respektive män arbetar deltid under småbarnsåren

Andel



Källa: Kantar Public/LO 2019

### Arbetet och barnomsorgens öppettider

Som vi sett i tidigare kapitel är det mycket vanligt att anställda i arbetaryrken arbetar utanför kontorstid. Trots det är det få personer i undersökningen som uppger att deras barn har barnomsorg under kvällar, helger och nätter. I gruppen tjänstemän är det nära noll procent, medan 2 procent av föräldrarna i arbetaryrken har barn i barnomsorg utanför kontorstider. Det är något vanligaste bland män, och framför allt ensamstående män.

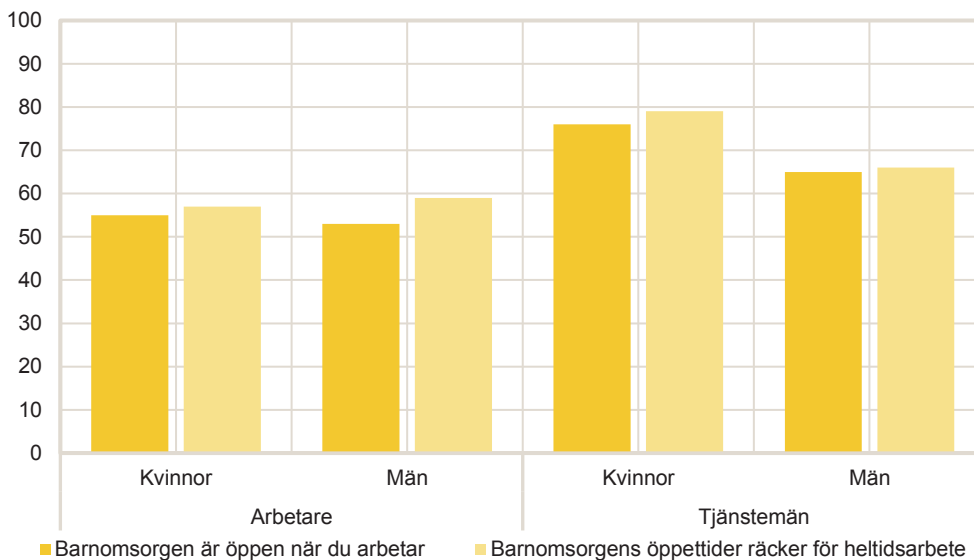
### Barnomsorgens öppettider räcker inte till

Undersökningen visar att barnomsorgens öppettider inte räcker till för att täcka den tid då föräldrar är på arbetet (inräknat restid). Det gäller alla grupper men i högre grad för arbetare.

**Diagram 5.7 Räcker barnomsorgens öppettider till?**

Andel som svarat ja på frågorna:

1. Är barnomsorgen öppen de tider du är på jobbet? 2. Är öppettiderna för ditt barns barnomsorg tillräckliga för att du ska kunna arbeta heltid i ditt nuvarande arbete?



Källa: Kantar Public/LO 2022

Endast drygt hälften av kvinnorna och männen i arbetaryrken uppger att alltid barnomsorgen är öppen under de tider de är på arbetet. Kvinnor i tjänstemannayrken uppger i högst utsträckning att alltid är öppen när de arbetar, tre fjärdedelar av de svarande och drygt sex av tio män.

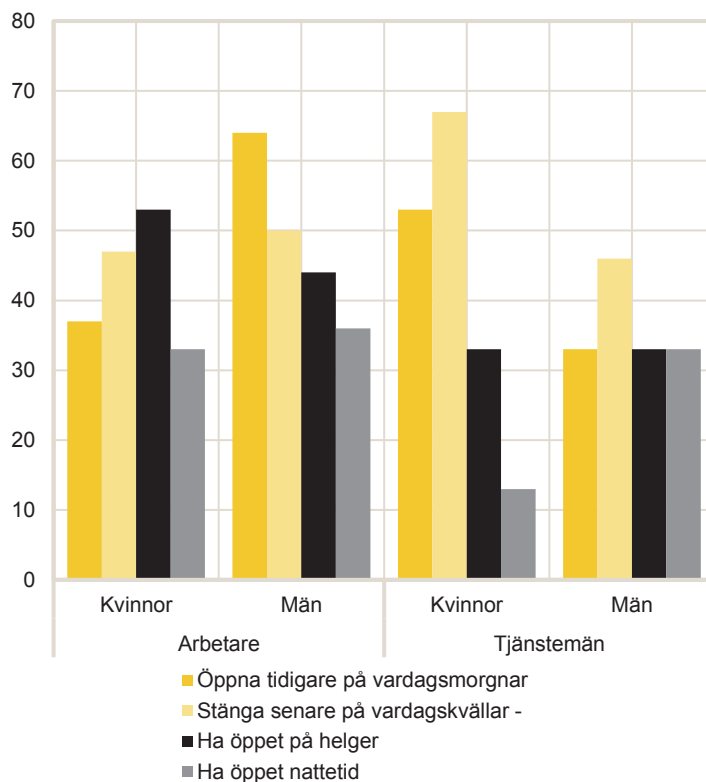
En viktig fråga är om barnomsorgens öppettider räcker för att föräldrar ska kunna arbeta heltid i sitt yrke. Det är enbart sex av tio föräldrar i arbetaryrken som svarar att det är möjligt utan att ta hjälp av andra. Nära åtta av tio kvinnor i tjänstemannayrken svarar att heltidsarbete är möjligt med barnomsorgens öppettider, medan det är något färre bland männen.

### När skulle barnomsorgen behöva vara öppen?

I undersökningen har föräldrar fått svara på vilka öppettider barnomsorgen skulle behöva ha för att motsvara deras faktiska arbetstider.

### Diagram 5.8 Vilka öppettider skulle barnomsorgen ha för att vara öppen när du är på jobbet?

Andel, flera svar möjliga



Källa: Kantar Public/LO 2022

Drygt hälften av kvinnorna i arbetaryrken uppger att de skulle ha behov av helgöppen barnomsorg, och strax under hälften att barnomsorgen skulle stänga senare på vardagskvällar. Män i arbetaryrken har störst behov av en barnomsorg som öppnar tidigare på vardagsmorgnar, och därefter längre öppettider på kvällar. Kvinnor i tjänstemannayrken är de som har störst behov av längre öppettider kvällstid, men även att barnomsorgen skulle öppna tidigare. Män i tjänstemannayrken har framför allt behov av senare öppettider under veckorna.

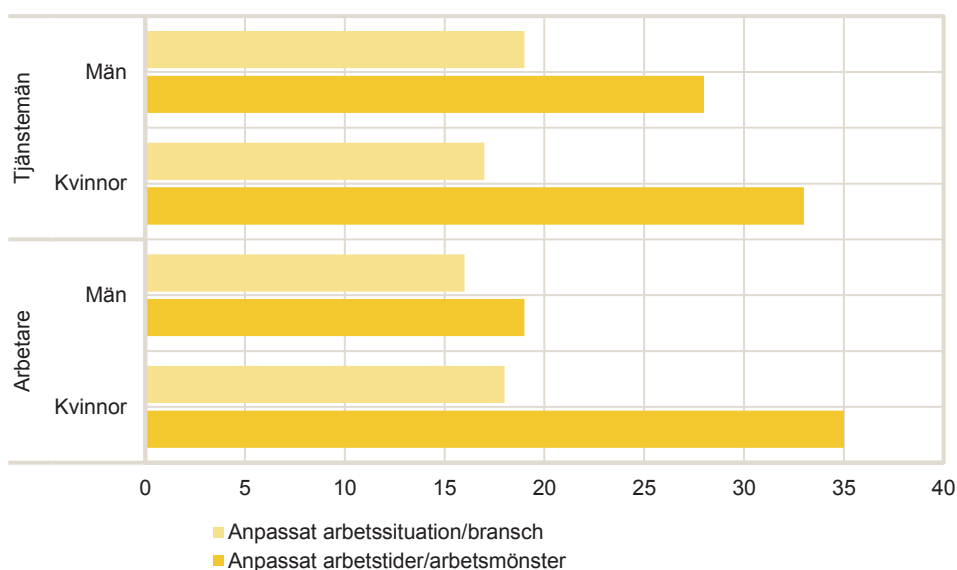
Alla grupper har lägst behov av nattöppen barnomsorg för att täcka sina arbetstider, men det är ändå en drygt en tredjedel av alla, utom kvinnor i tjänstemannayrken som uppger att behovet finns.

### Kvinnor anpassar i högre grad arbetet efter barnomsorgen

Ungefär var tredje kvinna, inom både arbetar- och tjänstemannayrken, har på något sätt anpassat sina arbetstider för att de ska passa barnomsorgen. Det kan innebära att de anpassat sitt schema, gått ned i arbetstid eller undviker att arbeta vissa pass för att det ska fungera. Det är också rätt vanligt att män i tjänstemannayrken gjort anpassningar. Män i arbetaryrken har i lägst utsträckning anpassat sina arbetstider.

### Diagram 5.9 Har du anpassat ditt arbete efter barnomsorgen?

Andel



Källa: Kantar Public/LO 2022

Det förekommer också att föräldrar anpassat sin arbetssituation generellt för att bättre fungera med barnomsorgens tider. Det kan handla om att de bytt yrke, arbetsplats, bransch eller tackat nej till en specifik tjänst. Skillnaderna är inte särskilt stora mellan grupperna, det varierar mellan 16 och 19 procent. Män i tjänstemannayrken har i högst utsträckning ändrat sin arbetssituation för att passa barnomsorgen och män i arbetaryrken har i lägst utsträckning gjort detsamma.

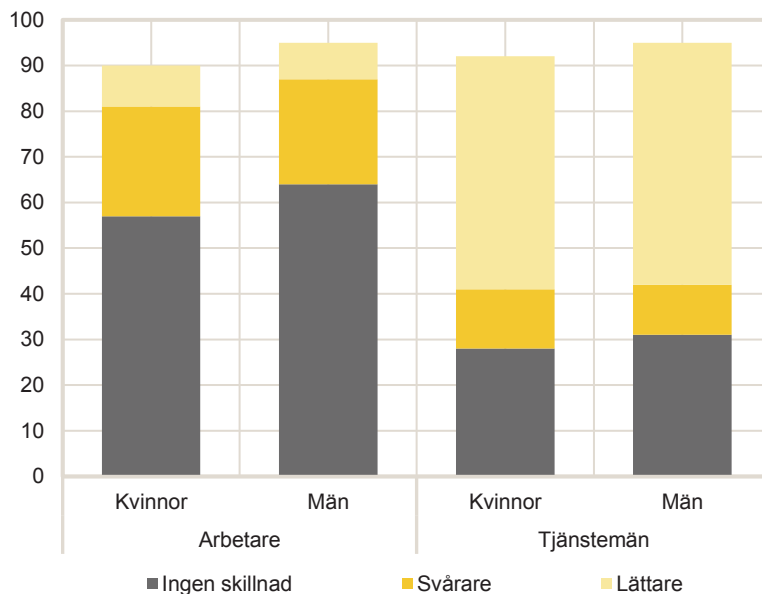


## Förändrade förutsättningar efter pandemin?

Under covid-19 pandemin förändrades förutsättningarna att kombinera arbete och familj för många föräldrar i och med att arbetsgivare rekommenderades att låta alla som kunde arbeta hemifrån göra det. I undersökningen ställdes frågor om man uppfattade att det blivit lättare eller svårare att få ihop vardagen med arbete och familj.

### Diagram 5.10 Har det blivit lättare eller svårare att kombinera arbete och familj idag jämfört med innan pandemin?

Andel, svarsalternativet "vet ej" redovisas inte.



Källa: Kantar Public/LO 2022

En majoritet av föräldrarna i arbetaryrken (57 respektive 64 procent) uppger att det inte blivit någon förändring av deras förutsättningar att kombinera arbete och familj efter pandemin. Över hälften av föräldrarna i tjänstemannayrken svarar däremot att det har blivit lättare idag jämfört med innan pandemin. Endast en av tio föräldrar i arbetaryrken anser att det har blivit lättare att kombinera arbete och familj efter pandemin.

#### Ökat hemarbete underlättar balansen för tjänstemän

Den vanligast återkommande anledningen till att föräldrar i tjänstemannayrken upplever att det blivit lättare att kombinera arbete och familj är att möjligheten att arbeta hemifrån har ökat.

*”Mer hemarbete ger mindre stressiga mornar, möjlighet att jobba hemma vid vad och kortare restid mellan barnomsorg och arbete.”*

*”Att arbeta hemifrån har gjort ALLT enklare, så mycket lättare att få ihop livspusslet. Inte lägga tid på att resa till jobbet. Kan ex köra en tvätt på lunchen vilket innebär mer tid till familj i stället. Är mycket mindre trött och slut på kvällarna.”*

*”Kan arbeta heltid och ändå inte hämta sent på förskolan pga att restiden till och från jobb undviks. Kan även vara mycket mer flexibel för att undvika vab (där jag och sambon kan dela upp dagen, hade aldrig gått om jag varit på kontoret).”*

### Mindre "fel" att vabba gör det lättare för arbetare

Få föräldrar i arbetaryrken upplever att det blivit lättare att få ihop vardagen. Bland dem som upplever en lättnad finns en grupp som fått ökade möjligheter att arbeta hemifrån. Andra typer av svar rör arbetsgivares ökade acceptans för att föräldrar måste avstå från arbetet när barnen är sjuka.

*"Mer accepterat att någon i familjen är sjuk."*

*"Mer förståelse för att man måste vabba."*

*"Mer accepterat och tydligare riktlinjer för sjuka barn."*

*"Inte så 'fel' att vabba".*

Under pandemin påverkades vissa branscher i hög grad av ökad arbetslöshet. Bland arbetare i privata servicesektorer blev många av med arbetet eller fick gå ned i tid genom permitteringar under åren 2020 och 2021. (LO, 2021). Några svar från undersökningen pekar mot att pandemins påverkan på arbetsmarknaden innebar att man fått mer tid till familjen.

*"Vi har arbetat mindre."*

*"Under en viss tid fick jag gå ner i arbetstid - permitterad."*

*" Vissa arbetsuppgifter försvann under pandemin vilket gjorde att man kunde fokusera mer."*

### Sjuka barn försvårar för både arbetare och tjänstemän, men på olika sätt

Både arbetare och tjänstemän uppger att hårdare krav på att hålla barnen från barnomsorg och skola vid minsta symptom har inneburit att det blivit svårare att kombinera arbete och familj. Perspektiven på "vabbandet" skiljer sig dock åt.

Föräldrar i tjänstemannayrken pekar på att det kan vara svårt att få arbetet gjort när barnen måste vara hemma från förskolan. Det tycks finnas förväntningar på att arbetet ska utföras samtidigt som man tar hand om sjuka barn. Arbete och omsorg flyter ihop, när man samtidigt förväntas vara digitalt nåbar.

*"Fritids stänger fortfarande tidigt och [det] förväntas att man kan jobba med barn hemma alternativt sjuka barn hemma."*

*"Man förväntas vara nåbar online dygnet runt."*

*"Vi har även barn i skolåldern vilket gör det svårare att arbeta hemifrån eftermiddagar, samt att försöka arbeta kvällstid."*

Föräldrar i arbetaryrken lyfter till skillnad från föräldrar i tjänstemannayrken den ekonomiska aspekten av hårdare krav på att hålla barnen hemma från barnomsorg och skola.

*"Dyrt"*

*" Alla måste stanna hemma vid minsta förkylning. Påverkar ekonomi och arbete."*

*"Därför att det blir så mycket onödiga vab, minsta snor på pigga barn, blir de hemma en vecka. Mycket negativt för hushållsekonomin."*

## Sammanfattande reflektioner

LOs undersökning visar att det finns skillnader mellan hur föräldrar i arbetar- och tjänstemannayrken upplever sina förutsättningar att kombinera arbete och familj. Det finns också tydliga könsskillnader.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att mammor och pappor i arbetaryrken i högre grad än föräldrar i tjänstemannayrken upplever att det finns problem på arbetet kopplat till deras familjeansvar. Arbetare upplever i högre utsträckning att det finns problem med schema och arbetstider, samt att arbetsgivare inte anpassar arbetstider för att det ska bli lättare att få ihop vardagen. Det finns också stora skillnader i möjligheter att ”vobba” eller i allmänhet arbeta hemifrån. För föräldrar i tjänstemannayrken finns en större flexibilitet. Skillnaderna beror framför allt på arbetets art, men också på att arbetsgivare i lägre grad öppnar för möjligheten att föräldrar i arbetaryrken att arbeta hemifrån. Föräldrar i arbetaryrken upplever vidare i högre grad att deras eget och arbetskamraters familjeansvar får negativa konsekvenser på arbetsplatsen, till exempel i form av högre arbetsbelastning.

Undersökningen visar att män i arbetaryrken i högre grad än andra upplever att deras eget föräldraskap påverkar deras ställning på arbetsplatsen negativt. Män i arbetaryrken uppfattar också att det finns en påtagligt negativ inställning till att män arbetar deltid under småbarnsåren, från både arbetsgivare och arbetskamrater. Mönstret är inte alls lika påtagligt bland män i tjänstemannayrken. Det pekar mot att män i arbetaryrken upplever ett större motstånd på sina arbetsplatser mot att anpassa arbetet efter sitt familjeansvar. Trots att de formella rättigheterna att till exempel gå ned i arbetstid finns, kan det finnas informella hinder på arbetsplatsen. Ett mer jämställt ansvar för familj och barn måste även innefatta ett främjande arbete på arbetsplatserna.

En slutsats av undersökningen är att barnomsorgens öppettider för många föräldrar i arbetaryrken inte räcker till för att man ska kunna arbeta heltid utan att ta hjälp av någon annan vid hämtning och lämning. Det gäller även tjänstemän, men i lägre utsträckning. Tjänstemän arbetar i högre utsträckning kontorstid på vardagar. Endast runt hälften av mammor och pappor i arbetaryrken uppger att barnomsorgen är öppen under de tider som de är på arbetet. För att passa dessa föräldrars arbetstider skulle barnomsorgen i första hand behöva vara öppen på helger, vardagskvällar och tidigare morgnar.

Sammantaget visar undersökningen att många uppger att det finns relativt goda möjligheter att kombinera arbete och familj, bland både arbetare och tjänstemän. Däremot blir vissa strukturella skillnader tydliga. Föräldrar i tjänstemannayrken har större möjlighet till flexibilitet och anpassning av arbetet, genom att kunna påverka arbetstider och arbeta hemma. Dessutom är det tydligt att flexibiliteten i arbetslivet ökat för många i och med covid-19 pandemin, på ett sätt som underlättat familjeansvar. Det finns i svaren från tjänstemän en tydlig förväntan om att det är en utveckling som kommer att fortsätta. Den upplevelsen finns inte bland föräldrar i arbetaryrken. Tvärtom ger undersökningen uttryck för att föräldrar i arbetaryrken i högre grad upplever att det finns motsättningar i möjligheten att kombinera arbete och familj. För både kvinnor och män handlar det om styrda arbetsvillkor och arbetstider och brister i anpassningar från arbetsgivare. Många kvinnor i arbetaryrken har inte de formella möjligheterna att använda sig av de offentliga stöden på grund av sina anställningsvillkor. Män i arbetaryrken, som oftare har fasta heltider och därmed bättre förutsättningar att använda sig av rätten att anpassa sin arbetstid, är samtidigt de som upplever det största motståndet på sina arbetsplatser.

## 6. En familjepolitik för alla?

Familjepolitikens utformning är en central del av den svenska sysselsättningsmodellen och målet om full sysselsättning. Det måste vara möjligt för alla, oavsett yrke, att arbeta och ha familj.

Ansvar för utformningen av familjepolitiska stöd för att kombinera lönearbete och familj ligger framför allt inom politikens ram. Familjepolitikens breda målsättning om att stärka såväl sysselsättning, jämställdhet och välfärd har varit av stor betydelse.

Samtidigt präglas utformningen av de svenska stöden till föräldrar av en idealtyp. Härdraget kan man säga att politiken formats utifrån en norm om heltidsanställd förälder med kontorstider på vardagar. Föräldrar med stort eget inflytande över arbetsvillkor och arbetstider har bättre möjligheter att använda sig av flexibiliteten i de familjepolitiska stöden. Det speglar inte verkligheten för många föräldrar i LO-yrken. Tvärtom. Bland framför allt kvinnor i arbetaryrken är korta och osäkra anställningar, med arbetstider på kvällar, helger och nätter vanliga. Inflytandet över de egna arbetsvilkoren är begränsat.

Som rapporten visat finns det stora skillnader i anställnings- och arbetslivsvillkor mellan arbetare och tjänstemän. Och risken finns att de kommer att accelerera ytterligare. Därmed kommer även klyftorna mellan de som lätt kan kombinera arbetet och familj och de som har det svårare att vidgas. Användningen av de gemensamma systemen glider isär. En grupp står kvar i stort beroende, en annan klarar sig ändå. Risken är stor att legitimiteten för gemensamma lösningar minskar. Samtidigt som systemen fungerar som *sämst* för de som har det svårare. Alltså helt på tvärs med hur det borde vara.

De familjepolitiska stöden *måste* även fungera för de kvinnor och män som arbetar under mer otrygga arbetsformer, utan starkt inflytande och möjlighet till framförhållning. Stöden kan inte fortsätta att bidra till en ökad ojämlikhet genom att ge redan resursstarka grupper ytterligare möjligheter till inflytande och ledighet samtidigt som andra ställs utanför de offentliga stöd som erbjuds. De stöden till föräldrar får inte utformas på ett sätt som blundar för villkoren i arbetaryrken och hindrar kvinnor och män i arbetaryrken att nå det jämställdhetspolitiskt viktiga målet om att kunna kombinera arbete och familj. Klassperspektivet måste finnas integrerat.

Samtidigt är det av största vikt att de familjepolitikens utformning inte befäster ojämlika och ojämställda villkor, på arbetsmarknaden och i familjen. Regelverkens utformning ska inte förstärka det övergripande mönstret av att kvinnor anpassar sitt arbete efter familjen, medan mäns arbetsliv inte påverkas nämnvärt av föräldraskap. Tvärtom måste familjepolitiska reformer bidra till att bryta ojämställdheten, och bidra till att låsa upp traditionella könsroller. Bara så kan både kvinnor och män få goda förutsättningar att arbeta och ha familj.

### Även arbetare måste kunna kombinera arbete och familj

Facklig feminism innebär att balansera båda perspektiven, jämlikhet *och* jämställdhet. Det behövs ett rejält omtag för att göra det möjligt även för arbetare att kunna kombinera arbete och familj.

För det första. Den fackliga rörelsens arbete för att förbättra anställnings- och arbetsvilkoren för arbetare är grundläggande. Föräldrar gynnas av trygga anställningsförhållanden och heltidsinkomster. Arbeten med möjlighet att påverka arbetstider och ledigheter gör det lättare att hantera familjeansvaret. Kontinuitet och förutsebarhet i schema och arbetspass underlättar för en fungerande barnomsorg. En trygg position på arbetsmarknaden och goda villkor i arbetet ger helt enkelt bäst förutsättningar. Arbetet för att uppnå det, för föräldrar och för alla anställda, är en facklig huvuduppgift. Arbetsgivare måste ta ett större ansvar.

För det andra. Alla som arbetar måste ha rätt till barnomsorg. Skollagen säger att barn ska erbjudas barnomsorg i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete. Det gäller dock inte barn till föräldrar som arbetar kvällar, nätter och helger. Kommuner är inte skyldiga att erbjuda barnomsorg utanför kontorstider. Det skapar oskäliga regionala skillnader i

föräldrars förutsättningar att försörja sig. Men även i kommuner som erbjuder omsorg utanför kontorstider ställs ofta högre krav på föräldrar med oregelbundna och obekväma arbetstider än på dem med omsorgsbehov dagtid på vardagar. Att ställa krav på att föräldrar ska försöka ordna omsorgen på annat sätt innebär att många föräldrar i LO-yrken de facto inte har samma rätt till barnomsorg som tjänstemän med kontorstider.

För det tredje. Föräldraförsäkringen måste reformeras och reglerna i föräldraledighetslagen förändras. Föräldraförsäkringens nuvarande regelverk bidrar dels till att förstärka ojämställda mönster på arbetsmarknaden. Genom att den största delen av ersättningsdagarna går att föra över mellan föräldrarna resulterar det i att kvinnor är borta från arbetsmarknaden under långa perioder och i mycket högre utsträckning än män. En individualisering av föräldraförsäkringen skulle tydliggöra föräldrars delade omsorgsansvar för både föräldrarna själva och deras arbetsgivare. På så vis kan det skapas tryck mot förändrade arbetsmarknadsvillkor, inte minst inom LO-gruppernas könssegregerade arbetsmarknad.

Föräldraförsäkringen ger också stora möjligheter för föräldrar med goda inkomster och flexibla arbetstider att spara föräldradagar. Dagarna kan användas för att förkorta arbetstider, ta lediga dagar och förlänga semestrar. Den möjligheten ges inte föräldrar som på grund av lägre inkomster och styrda arbetstider behövt använda alla sina ersättningsdagar tidigt i barnets liv. Det måste förändras.

Föräldraledighetslagen ger heltidsanställda rätt att påverka förläggning av ledighet med upp till en fjärdedel av sin arbetstid. Det förenklar möjligheten att få ihop vardagen. Men även deltid- och visstidsanställda föräldrar har ett stort behov att kunna anpassa sina arbetsmönster. Behovet för en deltidanställd mamma att kunna säga nej till ett kvällspass på torsdagar för att ta hand om sitt barn när hennes partner arbetar och barnomsorgen är stängd, är lika viktigt som den heltidsanställdes pappans önskan om att sluta tidigare för att förbereda fredagsmyset. Men medan han har lagen i ryggen gäller samma rätt inte henne. Det måste förändras.

Slutligen. För att skapa jämlika och jämställda förutsättningar att kombinera arbete och familj krävs också att legitimiteten i socialförsäkringarna och välfärdstjänsterna bibehålls och förstärks. Ökade klyftor på arbetsmarknaden i kombination med ökade marknadsinslag i välfärden kan innebära att intresset för gemensamma lösningar bryts. När resursstarka grupper kan arbeta hemma i stället för att använda tillfällig föräldrapenning finns risk att försäkringen stramas åt och görs mindre tillgängligt för de grupper som verkligen behöver den. Om förskolans pedagogiska uppdrag betonas på bekostnad av omsorgsuppdraget kan intresset att gemensamt finansiera även LO-gruppernas behov av barnomsorg minska. Om tillgång till omsorg när föräldrar arbetar ska bero enskildas plånbok, genom att man förväntas köpa barnvaktstjänster med rutavdrag, kan möjligheten att arbeta heltid bli en ekonomisk fråga. Därför är familjepolitiska stöd som svarar mot behoven hos både tjänstemän och arbetare avgörande för att behålla legitimiteten i modellen. Marknadsinslagen i välfärden innebär en avsevärd risk för en jämlik jämställdhet och måste begränsas.

### **Då krävs det av arbetsmarknadens parter:**

#### **Trygga heltider**

- Fasta heltidsanställningar måste bli norm på hela arbetsmarknaden. Arbetsgivare måste ta ansvar.
- Med heltidsanställning i botten ska det vara möjligt att ha kortare arbetstid under perioder.
- Arbetet måste organiseras så att det är möjligt att arbeta heltid utan att slita ut sig.

#### **Ökat inflytande över arbetstider**

- Anställdas inflytande över sina arbetstider måste stärkas inom ramen för kollektivavtalsförhandlingar.

#### **Aktivare arbete med aktiva åtgärder**

- Arbetsgivare måste ta ett större ansvar i arbetet med diskrimineringslagens aktiva åtgärder för att underlätta för arbetare att kombinera arbete och familj

- Det är särskilt viktigt att arbetsgivare på mansdominerade arbetsplatser i arbetaryken utvecklar arbetet för att främja att anställda kan ta familjeansvar.

### **Då krävs det av politiken:**

#### **Rätt till barnomsorg oavsett när föräldrar arbetar**

- Kommuner ska enligt lag vara skyldiga att erbjuda barnomsorg till barn till föräldrar som arbetar tidiga morgnar, kvällar, helger och nätter.
- Kommuner ska inte kunna ställa hårdare krav på föräldrar med arbete utanför kontorstider för att de ska få rätt till barnomsorg när de arbetar. Föräldrar ska inte först förväntas ordna barnomsorg på egen hand.
- Kommuner får inte försvåra för föräldrar med tidsbegränsade anställningar och oregelbundna arbetstider att få tillgång till barnomsorg utanför kontorstider genom till exempel krav på orimligt lång framförhållning i vistelsescheman.

#### **Reformera föräldraförsäkringen med nya tidsgränser, årliga dagar och individualisering**

- Föräldraförsäkringens utformning måste reformeras. Det bör införas en skarp tidsgräns varefter det inte går att spara ersättningsdagar. Därefter bör respektive förälder få årliga dagar som kan användas för att anpassa arbete och ledighet efter familjeansvar. Det möjliggör för att föräldrar som idag inte har ekonomisk möjlighet att spara föräldradagar att kunna kombinera arbete och familj senare i barnets liv.
- Föräldraförsäkringen bör individualiseras. Möjligheten att överlåta dagar mellan föräldrarna behöver fasas ut. Nya årliga dagar ska knytas till respektive förälder.
- Införande av ett system med årliga ledighetsdagar förutsätter att föräldraförsäkringen reformeras. Dubbla system förstärker orättvisan mellan arbetare och tjänstemän

#### **Stärk rätten till inflytande i föräldraledighetslagen**

- Stärk rätten till inflytande att anpassa arbetsmönster enligt föräldraledighetslagen även för den som inte arbetar heltid. Även LO-kvinnor ska kunna anpassa sina arbetsmönster.

#### **Satsa på förskola och fritids och stoppa marknadsinslagen**

- Satsa resurser på en sammanhållen förskola och fritids där både det pedagogiska uppdraget och omsorgsuppdraget står starkt.
- Kommunerna måste återfå rätten att planera och dimensionera förskolan. Företags etableringsfrihet måste upphöra.
- Stoppa möjligheten för privata förskolor att kombinera offentlig finansiering med att sälja ruttjänster.

#### **Trygga rätten till tillfällig föräldrapenning**

- Möjligheten att använda tillfällig föräldrapenning måste säkerställas för föräldrar som inte har möjlighet att arbeta hemifrån när barnen är sjuka.
- Förändrade förutsättningar genom ökat distansarbete bland vissa grupper av föräldrar får inte legitimera att försäkringen försämras.

#### **Inför krav på jämlikhetsanalys vid reformförslag**

- Det bör införas krav på att statliga utredningar ska inkludera en jämlikhetsanalys, vid sidan av dagens krav på jämställdhetsanalys. Det skulle öka träffsäkerheten inom familjepolitiken och många andra reformområden.



## Referenser

- Duvander, Ann-Zofie & Ferrarini, Tommy (2010), *Earned-carer model at the crossroads: reforms and outcomes of Sweden's family policy in comparative perspective*, International Journal of Health services, July 2010
- Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy & Johansson, Mats (2015). *Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet*. Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2015:5. Regeringskansliet, Finansdepartementet.
- Försäkringskassan (2020), *Barnhushållens ekonomi – resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken*. Svar på Regeringsuppdrag
- Försäkringskassan (2021), *Barnhushållens ekonomi – resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken*. Svar på Regeringsuppdrag
- Försäkringskassan (2020), *Betald och obetald ledighet*, Socialförsäkringsrapport 2020:3
- LO (2021), *Vi som inte jobbade hemma. Hur covid-19-pandemin påverkat arbetsmarknad och villkoren i arbetet för kvinnor och män i arbetaryrken*
- LO (2022), *Arbetstider år 2021*
- Rickne, Johanna (2019) *Kvinnor med flyktingbakgrund i rutsubventionerade företag*, SNS Analys nr 56
- Skolinspektionen (2016), *Omsorg på obekvämtid. Om föräldrars möjlighet till omsorg när förskolan är stängd*
- Skolverket (2021), *Barn och personal i förskolan 2021*
- SOU 2020:5 *Fler ruttjänster och höjt tak för rutavdraget*, Delbetänkande av Rut-utredningen
- SOU 2020:81, *Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare*, Betänkande av Balansutredningen
- Stockholm Stad (2014), *Utredning av: omsorg på obekvämtid – kvällar, nätter och helger för barn 1 – 13 år*, Utbildningsförvaltningen
- TCO (2021) *Livspusslet under coronapandemin*
- Utbildningsdepartementet (2015), *Förskolan i politiken – om intentioner och beslut bakom den svenska förskolans framväxt*

## Bilaga 1. Statistiken i årets barometer

I Sveriges jämställdhetsbarometer 2022 använder vi statistik från flera olika källor. Det mesta av data är särskilt beställd för att i så hög grad som möjligt spegla villkoren inom olika områden för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.

Statistiken i kapitel 3 är offentlig statistik från Skolverket, och Skatteverket. Statistiken i kapitel 4 som rör anställnings- och arbetsmiljövillkor är beställd från Arbetskraftsundersökningen 2020, och Arbetsmiljöundersökningen 2020

Statistiken omfattar anställda i åldersgruppen 20 till 64 år, genomsnittligt årsmedeltal. Den är indelad i arbetare och tjänstemän utifrån den svenska standarden för yrkesklassificering som började användas 2015 (SSYK2012).

Kapitel 5 baseras på en enkätundersökning som genomfördes av Kantar Public på uppdrag av LO under april 2022. Enkäten besvarades av 1992 personer, 742 föräldrar i arbetaryrken och 1195 föräldrar i tjänstemannayrken.

Stort tack till Jennie Bacchus Hertzman och Malin Grundqvist, Kantar Public för gott samarbete.



Rapporterna kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller  
beställs från LO-distribution:  
[lo@strombergdistribution.se](mailto:lo@strombergdistribution.se)  
<http://lo.webshop.strd.se>

Maj 2022  
ISBN 978-91-566-3499-4  
[www.lo.se](http://www.lo.se)



FOTO: Lars Forsstedt