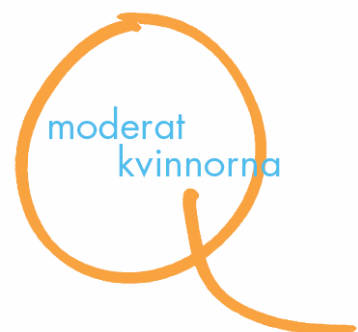


Byxtillägg och håltimmar

En rapport om kvinnors arbetsmarknad
Augusti 2006



Förord

Kvinnor tjänar mindre än män. Kvinnor har mindre förmögenheter än män. Kvinnor driver företag i mindre utsträckning än män och när de driver företag har de färre anställda än män. Samtidigt har kvinnor färre arbetsgivare att välja på än män och färre möjligheter att utvecklas inom sina egna expertområden.

Kvinnor i vård- och omsorgsyrken – främst de som arbetar inom hemtjänsten - har några av de viktigaste arbetsuppgifterna i vårt land. Men de har fortfarande sämre löner och sämre utvecklingsmöjligheter än andra. Inom vilka andra mansdominerade yrken där helgtjänstgöring förekommer, skulle det vara acceptabelt med håltimmar i schemat? Kvinnor har dessutom en högre ohälsa än män.

Moderatkvinnorna accepterar inte denna utveckling. Det krävs åtgärder för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till oberoende och inflytande över den egna vardagen. Därför har vi tagit fram denna rapport. Vi beskriver situationen idag och lägger också förslag på åtgärder.

Vi tror nämligen att när kvinnor har mer pengar i plånboken, fler arbetsgivare att välja mellan, möjligheter att själva starta och driva företag i sina egna expertområden, när det har tagits krafttag mot systemet med delade turer, när det finns möjligheter att göra karriär och utvecklas också som undersköterska och när kvinnor har möjlighet till samma hjälp och service som män haft i alla tiden – då är vi en bit på väg mot ett bättre och mer jämställt Sverige.

Det betyder att monopol måste brytas upp, kvinnors speciella kompetens och expertkunskaper sätts i fokus och att synen på att kvinnors yrken är ett kall tas bort.

Magdalena Andersson
Ordförande Moderatkvinnorna

Arbetsgruppen som tagit fram rapporten har bestått av:

Anna Wiklund, Enköping, ordförande
Åsa Wikström, Boden
Isabella Jernbeck, Stockholm
Ewa Thalén Finné, Staffanstorp

SEKRETERARE: ANNIKA HILTUNEN

FÖRORD	2
INNEHÅLL	3
SAMMANFATTNING	4
INLEDNING	5
ARBETSMARKNADEN	6
LÖNER.....	7
SKATTER	8
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSTIDER	8
<i>Deltid</i>	9
<i>Tidsbegränsade anställningar</i>	9
<i>Delade turer</i>	9
YRKESTILLHÖRIGHET.....	9
UTBILDNING	10
FÖRMÖGENHET OCH TILLGÅNGAR	11
OHÄLSA/OHÄLSOTAL	11
DET OBETALDA ARBETET	12
DEN OFFENTLIGA SEKTORN	13
HEMMAFRUSAMHÄLLE OCH BYXTILLÄGG.....	13
MONOPOLET	13
<i>Kommunerna</i>	14
<i>Landstingen</i>	14
KVINNORNA I VÄLFÄRDEN	14
<i>Inflytande och utveckling</i>	15
HUSHÅLLSTJÄNSTER	15
ROT-AVDRAG.....	16
SVART OCH VITT	16
<i>Skatteklar</i>	16
UTLÄNDSKA ERFARENHETER	18
VAD BEHÖVS?	18
<i>Mer i plånboken</i>	18
<i>Krafttag mot delade turer</i>	19
<i>Fler yrkeskategorier</i>	19
<i>Fler arbetsgivare och fler företagare</i>	20
<i>Öka konkurrensen och en ny syn på utbildning</i>	21
<i>Samma möjligheter som män haft i alla tider</i>	21
VI FÖRESLÅR:	22
KÄLLOR	23

Sammanfattning

Andelen kvinnor som förvärvsarbetar i Sverige är bland de allra högsta i världen, på en arbetsmarknad som är starkt uppdelad. 80 procent av männen arbetar i den privata sektorn. Kvinnor finns i både den offentliga och privata. Allra flest män finns i sektorer som industri, bygg och transport. Kvinnorna i handel, omsorg, hälso-och sjukvård och skola.

Kvinnor har lägre lön än män, i snitt 17 procent lägre. När faktorer som ålder, utbildning mm är borttagna, visar statistiken ändå en skillnad på 8 procent lägre lön. Utan godtagbar förklaring. Kvinnor har inte heller chefspositioner i samma utsträckning som män. Samtidigt är kvinnor oftare än män utbildningsmässigt överkvalificerade i jämförelse med sitt arbete. Kvinnor har inte förmögenhet i samma utsträckning som män och driver inte företag i samma utsträckning som män. Om en kvinna väljer att dölja sitt namn/kön har hon 15 procent större chans att få ett sökt arbete.

Aldrig har vi i Sverige levt så länge och varit så friska som idag. Trots det har den totala andelen sjukfrånvaro aldrig varit högre. Kvinnor är mest sjuka. I december 2005 var kvinnors ohälsotal 49,9 dagar på 12 månader medan män hade 33,0 dagar. Det är kvinnor i den offentliga sektorn som bidragit till den stora ökningen av sjukskrivningarna. Låg rörlighet och inlåsnings effekter som begränsar möjligheten att byta arbetsgivare gör det svårare att komma tillbaka. Stress och ohälsa hänger också ihop med ansvar och kontroll. Utan möjlighet att påverka sin arbetsituation ökar ohälsan. Utöver detta bidrar det obetalda arbetet hemma, där kvinnor lägger i snitt drygt fyra timmar varje dag (jämfört med männens 2:46) till för att öka pressen på kvinnor.

Kvinnor i vård- och omsorgssektorn, framförallt i äldreomsorgen, arbetar ofta med delade turer. Det innebär arbetstider med håltimmar mitt på dagen. Förklaringen är oftast att det är nödvändigt av schematekniska skäl, annars skulle det krävas tjänstgöring varannan helg. Poliser och brandmän – mansdominerade yrken i offentlig sektor – arbetar också oregelbundna tider. Där förekommer inte systemet med delade turer.

Möjligheten till lönevariationer inom det egna yrket skiljer kraftigt mellan yrken som är könsdominerade. För ett mansdominerat yrke som maskinoperatör finns 27 olika yrkeskategorier. Inom den kvinnodominerade yrkesgruppen vård- och omsorgspersonal finns sex. Det är alltså inte lika lätt för en undersköterska som valt att fördjupa sina kunskaper i exempelvis demens eller taktil beröring att komma till en yrkesgrupp där man tar hänsyn till hennes ökade kunskaper och därmed berättigade krav på högre lön.

Detta är verkligheten i Sverige där socialdemokraterna haft makten de senaste 12 åren eller om man så vill - 66 av de senaste 75 åren. Samtidigt har vi en situation i vårt land där det för många inte lönar sig att arbeta. Där skatte- och bidragssystemen har skapat fattigdomsfällor som är svåra att ta sig ur. Höga kommunalskatter i kombination med inkomstprövade bidrag och avdrag innebär stora marginaleffekter för främst låginkomsttagare, varav många är kvinnor. Vem väljer att arbeta mer om man inte får mer pengar kvar i plånboken?

Nu krävs förändringar! Det krävs en politik som ser de strukturer och hinder som gör att kvinnor missgynnas i förhållande till män och som lägger förslag som tar tillvara all den kraft och kompetens som finns hos landets kvinnor. En politik som inte ser kvinnor som offer som måste ha särbehandling och kvotering, utan som ser kvinnor som de ytterst kompetenta och kraftfulla personer man är. Moderatkvinnorna har därför ett flertal förslag som syftar till att frigöra kvinnor och som innebär att man tar till vara den expertkunskap kvinnor besitter. Det

är förslag som belönar kvinnor efter förtjänst och ger kvinnor som vill, en möjlighet att utvecklas och växa. Av egen kraft.

Moderaternas förslag till en skatte- och bidragsreform ger betydande skattesänkning för de som arbetar – ca 1 000 kronor i månaden för en undersköterska – och ger en större ekonomisk frihet för många grupper, inte minst kvinnor. En välkommen och nödvändig reform som vi Moderatkvinnor ställer oss bakom.

Vi anser också att det måste tas krafttag mot systemet med delade turer som främst finns inom äldreomsorgen. Vi är övertygade om att denna form av schemaläggning inte hade förekommit på 2000-talet om det hade gällt en övervägande mansdominerad bransch i offentlig sektor, exempelvis polis och räddningstjänst. Det krävs nu en genomtänkt satsning för att ta bort dessa delade turer. Den satsning moderaterna gör i välfärdssektorn, med mer pengar till kommunerna, kan med fördel användas till just den här formen av åtgärder.

Ett annat angeläget område är att öka antalet yrkeskategorier för vård- och omsorgspersonal. Den som skaffar sig specialkunskaper och ökar sin yrkeskompetens ska kunna lyfta fram dem och därefter placeras i en yrkeskategori som tar hänsyn till hennes kunskaper.

I ett jämställt samhälle krävs att kvinnor och män har samma möjligheter till förvärvsarbete och ekonomiskt oberoende. Men minst lika viktigt för kvinnor är det att ha friheten att kunna välja sitt arbete och sin arbetsgivare. Den möjligheten saknas idag. Därför ser vi det som en självklarhet att öppna upp alla verksamheter i välfärdssektorn – exempelvis äldreomsorgen, barnomsorgen, skolan, hälso- och sjukvården för konkurrensutsättning i hela landet. Det skapar mångfald och valfrihet för alla kunder och anställda. Kvinnor får fler arbetsgivare att välja mellan och ökade möjligheter att utveckla företag inom de områden man själv verkar.

Det ska bli lika naturligt för pojken eller flickan som läser på omvårdnadsprogrammet eller går lärarutbildningen att ha *entreprenad* på schemat som för de som läser på målarprogrammet. Det är självklart lika viktigt för en blivande förskollärare att ha kunskap om företagande som för hantverkaren som läser VVS-programmet.

Vi vill också ge kvinnor samma möjligheter att kunna kombinera familj och arbete som män haft i alla tider. Ett avdrag för hushållstjänster är nödvändigt om kvinnor ska kunna ha samma möjligheter som män. Vi vill att vardagen ska kunna gå ihop. Både för kvinnor och män. Därför föreslår vi både avdrag för hushållstjänster och ett utvecklat och permanentat ROT-avdrag. Då kommer en vit marknad för alla former av hushållstjänster att motverka förekomsten av svart arbetskraft. Seriösa företag kan växa, utvecklas och rekrytera personal och de som tidigare arbetat svart kan få vita jobb med all den trygghet det för med sig.

Inledning

Makten och inflytandet börjar i den egna vardagen: Att kunna försörja sig själv. Det betyder att den kanske allra viktigaste formen av oberoende är att kunna leva på sin lön. Jämställdhetspolitik handlar därför till stor del om att ge kvinnor lika möjligheter att skaffa sig ekonomisk makt som män. Därför är ekonomisk frihet en av de viktigaste jämställdhetsreformerna.

Moderaternas förslag till en skatte- och bidragsreform innebär betydande skattesänkningar för främst låg- och medelinkomsttagare som arbetar deltid – alltså framförallt kvinnor. Men ekonomiskt oberoende innebär mer än höjd lön. Det krävs också ökade möjligheter för kvinnor att göra karriär och strategier att bryta den manliga dominansen inom företagandet. Det innebär fler kvinnor i roller som tidigare varit förbehållna männen och bidrar på lång sikt till en reell och hållbar jämställdhet.

Kvinnor ska också ha friheten att välja sitt arbete och sin arbetsgivare. Idag är mer än hälften av Sveriges yrkesarbetande kvinnor hänvisade till den offentliga sektorn som arbetsgivare och saknar i praktiken tillgång till en fri arbetsmarknad. Den offentliga sektorn har därmed blivit en kvinnofälla. Har man en gång hamnat där, är det mycket svårt att ta sig därifrån.

Den stress och ökade press som många kvinnor känner idag måste tas på allvar. Ohälsan breder ut sig och det påverkar hela livssituationen. Ökade möjligheter att kunna styra sitt liv – både i arbetet och hemma – är nödvändiga för att förbättra kvinnors hälsa.

Arbetsmarknaden

Andelen kvinnor som förvärvsarbetar i Sverige är bland de allra högsta i världen. Det beror till stor del på att vi har en hög förvärvsfrekvens bland småbarnsföräldrar. 1970 var kvinnors förvärvsfrekvens 60 procent medan männens låg på 90 procent. Sedan dess har gapet mellan män och kvinnor krympt. År 2002 hade andelen förvärvsarbetande män minskat till 84 procent och andelen kvinnor hade ökat till 79 procent.¹

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad och det går att urskilja både en horisontell och en vertikal segregering. Den horisontella segregeringen visar hur män och kvinnor arbetar med olika yrken och har olika arbetsgivare. De arbetar också inom olika sektorer och branscher. 80 procent av männen arbetar inom den privata sektorn och 20 procent arbetar inom den offentliga. Kvinnor är jämnt fördelade över såväl privat som offentlig sektor, 50 procent vardera. Män är klart överrepresenterade i metall- och maskinteknisk industri, bygg- och anläggningsteknisk industri och inom transportsektorn. Kvinnor är däremot överrepresenterade inom handel, omsorg, hälso- och sjukvård samt skola. I den vertikala segregeringen framgår hur kvinnor och män befinner sig på olika hierarkiska nivåer. Kvinnor har exempelvis inte chefspositioner i samma utsträckning som män och har dessutom visat sig vara överrepresenterade när det gäller personer som är utbildningsmässigt överkvalificerade i jämförelse med sitt arbete.²

När det gäller kvinnors möjligheter att få ett arbete finns också andra problem, som handlar om en statistisk diskriminering³. Kvinnan anses vara ett osäkert kort jämfört med mannen, då man genom statistiken kan hävda att sannolikheten är större att kvinnan kommer att stanna hemma i större utsträckning än mannen för föräldraledighet och för vård av sjukt barn.⁴ En studie som gjorts av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) visar tydliga indikationer på att kvinnor som söker arbete via Arbetsförmedlingens sökandebank har ca 15

¹ SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Fritzes, Stockholm.

² SOU 2005:66

³ Diskrimineringsombudsmannen: *Vid statistisk diskriminering sker en omedveten diskriminering av människor*. Den grundar sig på ekonomiska villkor som ett anställningsbeslut omgärdas av.

⁴ SOU 2005:66

procent större chans att bli kontaktade av en arbetsgivare om hon väljer att dölja sitt namn och sitt kön i sin ansökan.⁵

Löner

Under den första delen av 1900-talet ansågs det näst intill som en självklarhet att kvinnor och män hade olika lön för samma arbete. Det var först under mitten av 1960-talet som de särskilda lönetarifferna som kvinnor och män hade togs bort. Idag tjänar kvinnor i genomsnitt 17 procent mindre än män. Det här förklaras främst genom att kvinnor och män fördelar sig olika när det gäller arbetstid, utbildning, ålder och arbetssektor. Om dessa skillnader i statistiken räknas bort så kvarstår ändå en löneskillnad som visar att kvinnor tjänar ca 8 procent mindre än män. Denna skillnad är det svårt att hitta några självklara förklaringar till.⁶

När man talar om löneskillnader som bygger på könstillhörighet används ofta begreppet värdediskriminering som förklaring. Det innebär att kvinnors arbete värderas lägre än mäns. Yrkesgrupper som domineras av kvinnor ges en lägre ställning och därmed lägre lön. Värdediskrimineringen drabbar alla som arbetar inom samma yrkesgrupp, oavsett kön.⁷

En vanlig uppfattning är att kvinnor i grunden har fel utbildning och därför befinner sig i *fel* yrke, inom *fel* sektor och har *fel* befattning. Det här önskar många av dagens debattörer förändra genom att förmå kvinnor att välja *rätt* utbildning och därmed få *rätt* yrke. En nyligen presenterad doktorsavhandling visar dock att problemet kvarstår trots ökad kvinnlig representation, yrkesstatusen sjunker helt enkelt när antalet kvinnor inom yrket ökar.⁸

Att arbeta inom den privata sektorn betalar sig bättre än att jobba inom den offentliga. I den privata sektorn är det lättare att öka sin lön genom en god arbetsinsats än i den offentliga. Det finns en tydligare koppling mellan exempelvis ökad försäljning och ökade intäkter. Inom den offentliga sektorn är det svårare att peka på goda arbetsinsatser för att öka sin lön eftersom den kollektiva finansieringen gör det svårare att mäta produktiviteten.

Konkurrens bidrar också till att produktiviteten blir högre inom den privata sektorn än inom den offentliga. En rapport från Landstingsförbundet visar att personer som har bytt arbetsgivare en eller flera gånger, har haft en bättre löneutveckling än de som är kvar hos samma arbetsgivare. Detta gäller för merparten av de undersökta grupperna. Sammantaget har alltså anställda inom välfärdssektorn mycket att vinna på om det blir fler arbetsgivare.⁹

Anställda kvinnor kan få upp till 7 procent högre lön om hälften av cheferna inom organisationen är kvinnor, jämfört med om alla chefer är män. För de anställda männen kunde inga sådana skillnader påvisas.¹⁰ Den statistiska diskrimineringen har också visat sig ge negativt utslag på kvinnors löner. De kvinnor som har barn tjänar mindre per arbetad timme

⁵ Edin, P & Lagerström, J [2006] "Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination", Working paper 2006:4, IFAU

⁶ SOU 2005:66

⁷ Ibid.

⁸ Eriksson Ulfsdotter, Y [2006] *Yrke, status & genus – en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*, Göteborgs Universitet

⁹ Landstingsförbundet [2003] "Lönar det sig? – En tillbakablick: lönenivåer, lönespridning och löneutveckling i landsting och regioner 1995-2002"

¹⁰ SOU 2005:66

än kvinnor som inte har barn. För män är det tvärtom. Män som har barn tjänar mer per arbetad timme än män som inte har barn.¹¹

Lönespridningen anger relationen mellan de högsta och lägsta lönerna. Den skiljer sig mellan de olika sektorerna på arbetsmarknaden och den skiljer sig mellan kvinnor och män. Män har i regel en större lönespridning än kvinnor, och kan därför verka inom ett större utrymme vid förhandlingar om löneförhöjningar. När det gäller kvinnor så ökar lönespridningen mest inom den privata sektorn och minst inom den offentliga.¹²

Skatter

Det måste löna sig att arbeta. Idag har vi en situation som motverkar detta. Det är svårt och dyrt att anställa samtidigt som det för många inte lönar sig att gå från utanförskap till anställning. Detta leder till minskat arbetsutbud, samtidigt som frånvaron stiger och företagens efterfrågan på arbetskraft sjunker. Skatte- och bidragssystemen har skapat en fattigdomsfälla som är svår att ta sig ur. När någon har hamnat i en situation där arbete inte längre lönar sig känner hon en allt större ofrihet. En otrygghet breder ut sig och det egna självförtroendet minskar, inte minst bland kvinnor.

Socialdemokraternas politik med en kombination av höga skatter och ett beroende av bidrag i samverkan, har starkt negativa effekter på arbetsutbudet. Höga kommunalskatter i kombination med inkomstprövade bidrag och avdrag, innebär stora marginaeffekter för främst låginkomsttagare. Då är det förstäligt att den som egentligen vill och kan arbeta mer istället väljer att avstå från det när skillnaden i ökad nettoinkomst blir mycket liten eller liten.

Den höga skattebelastningen för låg- och medelinkomsttagare är en viktig anledning till att många människor i Sverige inte arbetar mer. Det är också angeläget att det blir mer lönsamt också för dem som har ett jobb att kunna utöka sin arbetstid om de vill. Detta gäller i synnerhet många deltidsarbetande akademiker, en grupp som domineras av kvinnor.

Arbetsvillkor och arbetstider

Idag är 40-timmars arbetsvecka lagstadgad i Sverige och utgör normen för en vanlig heltidsanställning. Men det har blivit allt vanligare att fack och arbetsgivare genom avtal har reglerat ner den här tiden, som en kompensation för utebliven löneförhöjning. Det innebär att många människor egentligen arbetar färre timmar vid en heltidsanställning idag, än vad den rådande normen säger. Framförallt har detta skett i branscher och sektorer där män dominerar, medan den offentliga sektorn inte haft samma utveckling. Åren mellan 1990 och 2000 minskade männen genom avtal sin faktiska arbetstid, utan att minska sin heltidsersättning, medan kvinnorna låg kvar på oförändrad arbetad tid. För kvinnligt dominerade branscher eller områden innebär en förkortad arbetstid istället en deltidsanställning, med lägre lön som konsekvens. Följdeffekterna blir att pensionerna blir lägre och att utvecklingsmöjligheter på jobbet reduceras, t ex möjligheten att delta i kompetensutvecklande utbildningar etc.¹³

¹¹ TCO [2002] ”Den dolda barneffekten – Mammor tjänar mindre, pappor tjänar mer” Nr 1/02

¹² SCB [2005] Lönestrukturstatistik

¹³ SOU 2005:66

Deltid

Deltidsarbete är vanligast bland kvinnor, i synnerhet bland kvinnor som har barn. 2003 arbetade 36 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna som har barn under 17 år deltid. Bland männen i samma grupp var siffran endast 6 procent. För andelen deltidssarbetande kvinnor utan barn är siffran 30 procent, andelen män 12 procent. I Statistiska Centralbyråns undersökningar om levnadsförhållanden (ULF) uppger den största andelen deltidssarbetande kvinnor att de arbetar deltid för att de vill vara hemma med sina barn, medan den största andelen män uppger att man gör det för att studera. Slutsatsen av detta blir att när kvinnor får barn förkortar de sin arbetstid utan ersättning, medan män i samma situation får en mer stabil position på arbetsmarknaden.¹⁴

Tidsbegränsade anställningar

Tidsbegränsade anställningar har de senaste tio åren blivit en allt mer vanlig anställningsform. Kvinnor har i högre utsträckning än män tidsbegränsade anställningar. Dessa varierar mellan olika sektorer, där den kommunala sektorn har störst andel och näringslivet lägst andel. De senaste sju åren har antalet tidsbegränsade anställningar inom kommunal och statlig sektor varit relativt konstant. I slutet av 1990-talet hade var femte arbetstagare inom kommunal sektor en tidsbegränsad anställning. Exempel på tidsbegränsade anställningar är vikariat, provanställning, praktik, feriearbete, säsongsarbete, objekt- och projektanställning samt behovsanställning.¹⁵

Delade turer

Inom vård- och omsorgssektorn är det vanligt med så kallade delade turer, vilket innebär att arbetsdagen påbörjas tidigt på morgonen och fortsätter fram till lunch eller tidig eftermiddag. Sedan har man ett arbetsuppehåll på ett par, tre timmar för att slutligen återvända till arbetet och fortsätta till kvällen. Denna företeelse förekommer i huvudsak inom kommunal- och landstingssektorn, där många kvinnor arbetar. De flesta accepterar den här arbetsordningen med motiveringen att de då slipper jobba så många helger som annars är alternativet. Antingen arbetar man med delade turer eller får en tätare helgtjänstgöring.

Yrkestillhörighet

Den genomgående viktigaste enskilda orsaken till lönevariationer är yrkestillhörigheten. Det är också den faktor som har störst betydelse vid en förklaring av löneskillnaderna mellan könen. På den svenska arbetsmarknaden är kvinnor och män tydligt uppdelade. Vid en närmare granskning av hur kvinnors och mäns arbeten beskrivs upptäcks intressanta skillnader som kan ha betydelse för arbetenas löneläge. Ett exempel från den svenska yrkesindelningen, Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) visar på en skillnad av detaljeringsgraden av två olika yrken som vardera är tydligt könsdominerade. Inom yrkesgruppen maskinoperatörer arbetar 81 000 personer, ett tydligt mansdominerat yrke. Inom denna grupp redovisas 27 olika yrkeskategorier, t ex maskinoperatör, tryckeri; maskinoperatör, ytbehandling o s v. Inom den kvinnodominerande yrkesgruppen Vård- och omsorgspersonal, där 461 000 personer arbetar, finns endast 6 olika yrkeskategorier. Det ger

¹⁴ SOU 2005:66

¹⁵ Konjunkturinstitutet [2005] "Tidsbegränsade anställningar", Lönebildningsrapport 2005

ca 3 000 personer inom respektive yrkesgrupp för maskinoperatörer jämfört med nästan 77 000 per yrkeskategori vård- och omsorg.¹⁶

Utbildning

Idag är gymnasieutbildningen fortfarande den vanligaste utbildningsnivån för både kvinnor och män i Sverige. Få gymnasieprogram har jämn könsfördelning. Flickor dominerar omvårdnadsprogrammet och de samhällsvetenskapliga programmen. Pojkarnas dominans finns inom programmen teknik, el och fordon. Flickorna har i genomsnitt högre betyg än pojkarna inom alla ämnen utom idrott och hälsa.¹⁷ Noterbart är att könsfördelningen numer är jämn inom det naturvetenskapliga programmet. Däremot finns fortfarande en skillnad i val av yrkesområde vid ansökan till högskola eller universitet.

Ungefär 40 procent av en årskull i befolkningen avlägger högskoleexamen i Sverige och den totala utbildningsnivån ökar. Bland dagens pensionärer har ca 20 procent en högskoleutbildning eller annan eftergymnasial utbildning. Dessa ersätts nu av en ny generation där ca 40 procent har en examen från högskola eller universitet. Till dessa kan också läggas ca 10 procent som har en utbildning på samma nivå, men saknar en examen. Av de personer som avlade sin första examen under läsåret 2004/05 var 63,3 procent kvinnor. Det är också fler kvinnor än män som har en dubbel examen i Sverige. Rent generellt kan detta förklaras av att kvinnor deltar i utbildningar som har en hög examensfrekvens, t ex lärarprogrammet och sjuksköterskeprogrammet. Men det ska också tilläggas att kvinnor oavsett utbildning generellt sett avlägger en examen oftare än män.¹⁸

Utbildningarna på högskola och universitet är ojämnt fördelade mellan könen, lika som på gymnasiet. Bara en fjärdedel av kurserna har relativt jämn könsfördelning. Förenklat kan man säga att kvinnor väljer utbildningar som leder till yrken inom skola, vård och omsorg, medan män väljer teknisk utbildning. När det gäller utbildningar som inriktar sig mot yrkesexamina var det 80 procent av de 29 000 kvinnorna som under läsåret 2003/04 läste en inriktning mot skola, vård eller omsorg. Bland de 17 000 manliga studenterna valde 50 procent en teknisk inriktning. De enda yrkesinriktade utbildningarna med jämn könsfördelning var läkarexamen, arkitektexamen och konstnärlig examen.¹⁹

En annan intressant aspekt är andelen kvinnor som utbildar sig till ekonomer och civilingenjörer. Det är vanligt att dessa utbildningar ligger till grund för rekryteringar av chefer inom näringslivet. 2003 var andelen kvinnor på Handelshögskolan i Stockholm 37 procent, vilket är en förbättring. De senaste trettio åren har andelen legat mellan 25 och 30 procent. Under slutet av 1970-talet var det endast 10 procent kvinnor som hade en examen som civilingenjör i Sverige, något som nu är uppe i 30 procent.²⁰

Svenskt Näringsliv har i rapporten ”Luckor i glastaket” visat hur detta har givit utslag på det ökade antalet kvinnor som är chefer på mellannivå. Däremot syns inga effekter på VD-nivå

¹⁶ SCB [2005] ”Välfärd” 2005:1

¹⁷ Regeringens skrivelse 2005/06:213 *Handlingsplan för jämställda löner*

¹⁸ Högskoleverket [2006] ”Över 40 000 nya examinerade vid universitet och högskolor”, Statistik och analys

¹⁹ Högskoleverket [2005] ”Olika utbildningsvägar för män och kvinnor” Statistik och analys

²⁰ Andersson, K.B & Eriksson, H [2005] ”Luckor i glastaket – kvinna och chef i det svenska näringslivet” Svenskt Näringsliv.

ännu, vilket anses bero på vissa fördröjningseffekter då man menar att det vanligtvis tar lång tid från det att man lämnar högre utbildning tills dess att en position som VD uppnås.

I den uppföljande rapporten ”Glastak med öppna gavlar” visar Svenskt Näringsliv att kvinnor i allt högre grad återfinns i branscher som tidigare helt dominerats av män och man bedömer att det trendbrott man tidigare beskrivit är bestående.²¹

Förmögenhet och tillgångar

Svenska tillgångar kan förenklat beskrivas som reala och finansiella tillgångar. Förmögenhetsstatistik från 2004 visar att ca 70 procent består av reala tillgångar som fastigheter och bostadsrätter. Övriga 30 procent är finansiella tillgångar, där den största posten består av pengar på banken. Samma år hade kvinnor en mindre nettoförmögenhet än män, 334 000 kronor i genomsnitt jämfört med 452 000 kronor för män. Kvinnors del var således 43 procent av den totala nettoförmögenheten. Vid en närmare granskning av de olika tillgångarna är det uppenbart att män äger den större delen av börsnoterade aktier. Männen ägde även huvuddelen av de reala tillgångarna, med undantag för bostadsrätternas totalvärde, där kvinnorna ägde 54 procent.²²

Nedanstående tabell visar fördelningen mellan män och kvinnor med en sammanräknad inkomst före skatt på över en miljon kronor. I varje inkomstgrupp dominerar män – deras andel är som lägst 80,2 procent.

Fördelning mellan män och kvinnor som har en sammanräknad inkomst före skatt på över 1 miljon kronor ²³						
Inkomstgrupper året 2004	Kvinna	Man	Totalt	Andel Kvinnor	Andel Män	Totalt
1 - 1,5 milj	4595	18574	23169	19,8%	80,2%	100,0%
1,5 - 2 milj	349	3315	3664	9,5%	90,5%	100,0%
2 - 2,5 milj	156	1520	1676	9,3%	90,7%	100,0%
2,5 - 3 milj	83	790	873	9,5%	90,5%	100,0%
3 - 4 milj	101	869	970	10,4%	89,6%	100,0%
4 - 5 milj	55	448	503	10,9%	89,1%	100,0%
5 - 7 milj	46	406	452	10,2%	89,8%	100,0%
7 - 10 milj	30	267	297	10,1%	89,9%	100,0%
Över 10 milj	48	318	366	13,1%	86,9%	100,0%
Summa	5463	26507	31970	17,1%	82,9%	100,0%

Ohälsa/ohälsotal

Aldrig har svensken varit så frisk och levt så länge som idag. Trots detta har den totala andelen sjukfrånvaro aldrig varit högre. Skillnaden mellan kvinnor och män har förändrats och ökat. 1980 var kvinnornas andel av sjukskrivningarna lägre än männens. Idag är det annorlunda. I december 2005 var kvinnornas ohälsotal 49,9 dagar under en tolv månadersperiod, männens 33,0. Ohälsotalet visar antalet dagar under en tolv månadersperiod som

²¹ Eriksson, H & Andersson, K.B [2006] ”Glastak med öppna gavlar – kvinna och chef” Svenskt Näringsliv

²² SCB [2006] Förmögenhetsstatistik 2004

²³ Källa: Upplysningscentralen

ersatts med antingen sjukpenning (inkl rehabiliteringsersättning) eller sjuk- eller aktivitetsersättning per invånare i åldern 16-64 år.²⁴

Mellan 1993 och 2001 var det gruppen kvinnor inom den offentliga sektorn som främst bidrog till den stora ökningen av sjukskrivningarna. Här är arbetsmiljön en påverkande faktor. Låg rörlighet på arbetsmarknaden och inlåsnings effekter som begränsar möjligheten att byta arbetsgivare gör det svårare att komma tillbaka till arbetslivet. Ser man till relationen stort ansvar - liten kontroll, syns tydligt att det leder till stress och ohälsa. Jämförelse mellan en kvinna som är föreståndare för en kommunal förskola och en kvinna som är chef inom näringslivet visar att de har samma ansvarsbörda men helt olika möjligheter att kontrollera och påverka sin verksamhet och sin arbetssituation. Detta påverkar hälsan i allra högsta grad.²⁵ Det obetalda arbetet hemma, där kvinnor lägger ned avsevärt mer tid än män, gör också sitt till för en ökad press på kvinnor.

När det gäller ohälsa på arbetsmarknaden syns även en skillnad mellan kvinnor och män då det gäller bemötandet av såväl Försäkringskassa som arbetsgivare. Hos Försäkringskassan erbjuds kvinnor i regel arbetsträning, medan män får utredning och utbildning. Kvinnor får i regel vänta längre på rehabilitering än män. När en man framför sina problem för sin arbetsgivare tas han på allvar och konkreta åtgärder sätts in. När en kvinna gör likadant uppmanas hon istället att uppsöka läkare, som i sin tur skriver ut mediciner eller ger dem en remiss till en sjukgymnast. Slutsatsen är att mäns ohälsa generellt sett betraktas som ett problem på arbetsplatsen, medan kvinnors ohälsa behandlas som ett enskilt problem för kvinnan själv att lösa.²⁶

Det obetalda arbetet

Kvinnor arbetar lika mycket som män. Män får betalt för större delen av sitt arbete, medan kvinnors betalda förvärvsarbete är lika stort som det obetalda hemarbetet. Kvinnor ägnar i genomsnitt 14 timmar på obetalt hushållsarbete varje vecka, mannen 7 timmar. När det gäller omsorg för barnen lägger hon ner 4 timmar i veckan, medan mannen i genomsnitt ägnar 2 timmar till detta. Det enda obetalda arbetet som män gör i större utsträckning än kvinnor är underhållsarbete.²⁷

Hushållsarbete i snitt per dag – 2003²⁸		
Arbete, snitt timmar/dag	Kvinnor	Män
Hushållsarbete, matlagning	1:58	0:58
Disk, tvätt, städning		
Reparationer	0:18	0:29
Ta hand om barn	0:36	0:17
Inköp hushållsprodukter	0:30	0:21
Hushållsarbete totalt:	4:08	2:46

²⁴ Försäkringskassan [2006] Årsredovisning 2005

²⁵ SOU 2005:66

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ SOU 2004:70 *Tid och pengar – dela lika?* Bilaga 13 till Långtidsutredningen 2003/04

Män har en större del fri tid, som dessutom är längre och mer sammanhållen än kvinnors. Hennes fria tid avbryts oftare av hemarbete. Denna ojämna fördelning finns redan hos sammanboende par utan barn, men ökar när barn kommer in i bilden. Småbarnsmammor lägger ner dubbelt så mycket tid på hushållsarbete och barnomsorg än vad småbarnspappor gör. Det är också inom gruppen mammor med barn 0 - 7 år som förvärvsfrekvensen är lägst. Det intressanta är att mannen gör lika lite av det obetalda arbetet oavsett hur mycket eller lite kvinnan förvärvsarbetar. Det är kvinnans andel av förvärvsarbete som avgör hur mycket obetalt arbete som utförs i hemmet. Under 1990-talet har kvinnors obetalda arbete minskat med 4,5 timmar per vecka, medan mäns har legat kvar på samma nivå. Intressant att poängtera är att männens förvärvsfrekvens minskat med 3 timmar per vecka under samma tidsperiod. Vi kan alltså konstatera att kvinnor gör mindre, men också att män inte gör mer.²⁹

Den offentliga sektorn

– drift och entreprenörskap

Hemmafrusamhälle och byxtillägg

Kvinnor har i alla tider arbetat, men i samband med industrialismens genombrott steg efterfrågan på arbetskraft, vilket innebar att kvinnan i betydligt större utsträckning än tidigare började förvärvsarbete. För sextio år sedan fanns fortfarande hemmafrusamhället där mannens uppgift var att vara försörjare för maka och barn. Då var det ca 30 procent av landets kvinnor som arbetade och då hade dessa kvinnor dessutom 30-40 procent lägre löner än män (s k kvinnolöner) oavsett om man utförde exakt samma uppgifter. Män hade ett särskilt ”byxtillägg” något som också LO värnade starkt och som inte försvann förrän 1960.³⁰

Under 1960- och 1970-talen genomfördes ett antal politiska reformer som starkt påverkade kvinnors förvärvsarbete. Den offentliga sektorn byggdes ut. Daghem, skola och äldreomsorg expanderade kraftigt. Även tillgängligheten till utbildningar ökade kraftigt med exempel som gymnasium, kommunal vuxenutbildning och högskola.

Monopolet

Det offentliga monopolet började ifrågasättas på allvar under 1980-talet. Alternativen inom exempelvis barnomsorg, skola och äldreomsorg var dock mycket få. Några friskolor etableras men 1984 införde den socialdemokratiska regeringen den omtvistade lagen Lex Pysslingen, som stoppade statsbidrag till privata daghem i aktiebolagsform. Lagen hindrade friskolor från att kunna etablera sig under 1980-talet. Den borgerliga regeringen avskaffade den som en av sina första åtgärder.

Bristerna inom främst skolan och vården bidrog till att nya lösningar fick en marknad. Långsamt började olika alternativ växa fram inom den offentligt finansierade välfärden och mångfalden ökade. Den samverkan som växte fram mellan det offentliga och det privata kom

²⁹ SOU 2005:66

³⁰ Hirdman, Y ”Kort historik över kvinnor i arbetslivet 1946-2005” JämO

främst att handla om entreprenader. Den offentliga parten har kvar ansvaret över finansiering, omfattning och innehåll, och den privata utföraren ansvarar för verksamhetens organisation och drift.

Sedan början av 1990-talet har andelen alternativa och privata utförare inom välfärdens verksamheter ökat. Den ökning som har skett är från en mycket låg nivå och andelen alternativ är fortfarande låg. Skillnaderna är stora mellan olika kommuner och landsting, men generellt sett över landet har andelen verksamheter som betalas av det offentliga men som har annan drift ökat något.

Kommunerna

I kommunerna utgör friskolorna en stor del av den privata drift som finns. Antalet ökade snabbt under början av 2000-talet, men utvecklingen har nu stannat upp en del. Idag går ca 21 procent av landets förskoleelever i en fristående förskola och andelen sjunker till 7 procent när man tittar på grundskolan. Väl uppe i gymnasieskolan ökar andelen igen och uppnår ca 12 procent.³¹ När det gäller barnomsorgen så var andelen privat drift 13 procent år 2004.³²

Inom äldreomsorgen ökade den privata driften också sakta under slutet av 1990-talet och har nu stabiliserats på en nivå kring 10 procent. Det innebär ändå att 90 procent av all äldreomsorg ännu utförs av kommunerna själva.³³

Landstingen

Inom Landstingen finns den största andelen av privat drift inom primärvård och inom diagnostik, såsom röntgen och laboratorieundersökningar. Men det finns också alternativ inom specialistvård och rehabilitering. I hela landet finns totalt fem sjukhus som drivs av företag på landstingsuppdrag³⁴.

Ytterligare etableringar har förhindrats sedan regeringen genomdrivit en stopplag som förhindrar privat drift av landstingens sjukhus. Ökningen av den privata driften har varit konstant under hela 1990-talet, men har nu avstannat. År 2004 var andelen privat drift 8,4 procent i landet. Över 90 procent av landstingens verksamheter bedrivs således fortfarande i egen regi.³⁵

Kvinnorna i välfärden

Kvinnor har stärkt sin position på arbetsmarknaden. Det är en förutsättning för att kvinnor ska kunna vara ekonomiskt självständiga. Under 1990-talet har flexibiliteten på arbetsmarknaden ökat. Den fasta anställningen är fortfarande den vanligaste anställningsformen, men andra former av anställning har blivit vanligare. Nästan hälften av alla LO-an slutna kvinnor arbetar antingen kvälls- och nattetid, skift eller enligt så kallad turlistetid.

³¹ Svenskt Näringsliv [2006] "Vad är det för vinst med friskolor?"

³² Svenskt Näringsliv [2006] "Privata företag i välfärden – en vinst för politiken?"

³³ Svenskt Näringsliv [2006] "Vad är det för vinst med privat driven äldreomsorg?"

³⁴ Lundby i Gbg, Simrishamn i Skåne, Kristinehamn o Säffle i Värmland samt S:t Göran i Sthlm

³⁵ Erixon, O [2006] "Konkurrensutsätt den offentliga sektorn", Svenskt Näringsliv

Kvinnorna utgör nästan 79 procent av de anställda i kommunerna och förskolan står för högst andel med 94 procent. Inom landstinget däremot är 73,6 procent av de anställda kvinnor.³⁶

På en del håll i landet har möjligheten att själv ta över driften av en offentlig verksamhet ökat de senaste 15 åren. Fler arbetsgivare är där långsamt på väg att etableras inom de områden som idag endast har en eller två stora arbetsgivare. Det gäller främst arbetsplatser där kvinnodominansen är mycket stor, exempelvis inom förskola, skola och äldreomsorg. Inom hälso- och sjukvårdsområdet är dock andelen verksamheter i annan drift än den offentliga fortfarande mycket låg vilket bidrar till en stark begränsning av antalet arbetsgivare.

Inflytande och utveckling

Många vittnar om ett större inflytande och mer utvecklingsmöjligheter i verksamheter som drivs på entreprenad. Kommunal genomförde år 2000 en attitydundersökning bland vårdbiträden och undersköterskor i privat och kommunal äldreomsorg för att undersöka hur de uppfattar sitt arbete och sina arbetsförhållanden. En annan avsikt med undersökningen var också att få vetskap om uppfattningarna hos de anställda i kommunala respektive privata driftsformer skiljer sig åt. Resultatet av undersökningen var att anställda inom den privata äldreomsorgen genomgående har en mer positiv syn på sina arbetsvillkor än de kommunalt anställda. Vad gäller inställning till ledarskap, verksamhet och vårdkvalitet är tendensen den samma. En mer positiv syn på sin arbetsplats och om den närmaste chefens förmåga att lyssna på sina medarbetare samt ta tillvara deras intressen uppåt i organisationen finns också hos de privatanställda. I undersökningen framkommer även att de privatanställda har en mer positiv syn på sin arbetsplats när det gäller förmågan till nytänkande och öppenhet inför nya vård- och omsorgsmetoder samt den erbjudna vårdkvaliteten i verksamheten.³⁷

En annan studie visar att familjeläkare och distriktssköterskor som arbetar i privat regi är mer nöjda med bland annat tydligt mål, kortare avstånd till beslutsfattare, eget ansvar, tillräcklig tid för patienterna, uppfyllelse av patienternas krav, temaarbete, fortbildning och personalomsättning.³⁸

Hushållstjänster

Förenklat brukar man särskilja varor från tjänster genom att säga att varan går att ta på. Den kan produceras, lagras och transporteras innan den konsumeras. Tjänsten är vanligtvis en produkt som konsumeras samtidigt som den produceras. Frisören är ett utmärkt exempel på en sådan tjänst. Men riktigt så enkelt är det inte alltid, eftersom tjänster som exempelvis finansiell rådgivning kan ske på distans och produceras vid annan tidpunkt än konsumtion.

När man pratar om hushållstjänster menar man i regel sådana tjänster som genomförs i det egna hemmet eller i anslutning till det. Det kan exempelvis handla om omsorg, städning, barnpassning och trädgårdsskötsel. Väldigt ofta är det sådana tjänster som hushållet producerar själv utan betalning.

³⁶ Sveriges Kommuner och Landsting, 2004

³⁷ Kommunal [2000] "Vardagens hjältar - Undersköterskor och vårdbiträden i svensk äldreomsorg"

³⁸ Familjemedicinska institutet [2003] "Problem detection study – Läkare och distriktssköterskor 2003"

Frågan om hushållstjänster dök upp i den politiska debatten i början av 1990-talet då arbetslösheten i Sverige var mycket hög. Grundtanken var att de nya tjänsterna skulle öppna upp en helt ny marknad för arbete, där just ungdomar och människor med låg utbildning skulle ges större möjligheter till självförsörjning. Det blev en livlig diskussion kring ”pigdebatten”, där motargumenten som till stor del byggde på ideologi och moraliska antaganden, fick mycket stor genomslagskraft. Två stora utredningar genomfördes, men ingenting hände.

Det ska dock poängteras att idén om hushållstjänster inte alls var speciellt ny under 1990-talet. Redan under 1950-talets stora folkhemsbygge skissade sociala ingenjörer på liknande förslag. De hade redan då förstått att om kvinnor ska kunna delta i arbetslivet på samma villkor som män, så måste en avlastning från hemmets arbete ske. Ett levande exempel på förslag från den här tiden är barnomsorgen, men många andra idéer som lokala tvätterier och avlastande städtjänster har aldrig blivit verklighet.

ROT-avdrag

ROT-avdrag³⁹ är en tillfällig skattereduktion för vissa byggnadsarbeten som den socialdemokratiska regeringen infört. Avdraget infördes som ett försök att få ned arbetslösheten i byggbranschen. Det gäller endast arbetskraftskostnader och således inte material. Senaste tillfället för ROT-avdrag gäller de som låtit reparera eller byggt om hemma under perioden 2004-04-15 - - 2005-06-30. Möjligheten till avdrag har också funnits tidigare.

Enligt byggbranschen är svartarbete i de privata hushållen ett av de största problemen för de seriösa företagen i branschen. Man vill därför se ett utbyggt och permanentat ROT-avdrag. Sveriges Byggindustrier framhåller att erfarenheterna från tidigare ROT-avdrag är positiva och att avdraget har skapat en betydande mängd vita arbetstillfällen. Avdraget har dessutom varit ett tydligt incitament för både företag och hushåll att göra svarta arbeten vita. Deras beräkningar visar att ROT-avdraget har kostat staten 850 miljoner kronor fram till 2004. En undersökning utförd av analysföretaget Industrifakta⁴⁰ visar dock att staten under samma period har fått en intäkt på ungefär 3 miljarder kronor för moms, arbetsgivaravgifter och löneskatter vilket innebär att det alltså är en lönsam affär för staten. Svarta jobb har blivit vita, och statskassan har fått in minst 1 miljard kronor som annars skulle ha gått till olaglig verksamhet.

Undersökningen från Industrifakta visar också att nära fyra av tio hushåll idag kan tänka sig att köpa hantverkstjänster svart. Med ett ROT-avdrag kan nio av tio tänka sig att köpa vita tjänster i framtiden. Denna typ av skatteavdrag bidrar alltså sannolikt även till en attitydförändring i samhället.

Svart och vitt

Skatteklar

Höga skatter på arbete försvårar utvecklingen av marknaden för privata tjänster. I tabellen nedan redovisas alla led i beskattningen, från en arbetsgivare som betalar lön till en anställd,

³⁹ ROT= Reparation, ombyggnad och tillbyggnad

⁴⁰ Industrifakta [2005] ”Effekter av ROT-avdrag 1993-1994, 1996-1999 och 2004 – en historisk översikt”

som i sin tur anlitar en egenföretagare (en städare) för att utföra en tjänst. Om löntagaren har inkomster på en nivå som enbart medför kommunalskatt d v s har en marginalsatt som antas uppgå till 31,6 procent, måste han eller hon tjäna in 366 kronor för att kunna betala en städare 50 kronor för en timmes städning. På detta belopp har löntagarens arbetsgivare betalat arbetsgivareavgifter, vilket innebär att arbetskraftskostnaden har uppgått till 484 kronor. Om löntagaren dessutom betalar statlig inkomstskatt med 20 procent blir intjänandekravet för löntagaren 517 kronor och arbetsgivarens kostnad 684 kronor. Från städarens ersättning dras moms och egenavgifter. Resterande belopp antas göra överskott av näringsverksamhet. Vid en marginalsattesats på 51,6 procent blir städarens nettoinkomst istället 74 kronor. Om löntagaren men inte städaren betalar statlig inkomstskatt blir skattekillen 89 procent. Om löntagaren eller städaren dessutom betalar värnskatt blir skattekillen ännu högre.

Total lönekostnad och hantverkarens nettoinkomst när en löntagare anlitar en hantverkare under en timme för 450 kronor

<i>Lönekostnad och nettoinkomst</i>	<i>Marginalsatt</i>	<i>Marginalsatt</i>
	<i>31,6 %</i>	<i>51,6 %</i>
Arbetsgivarens lönekostnad	870 kr	1 230 kr
Löntagarens nettoinkomst	450 kr	450 kr
Hantverkarens nettoinkomst	188 kr	133 kr

Källa: Riksdagens utredningstjänst

Total lönekostnad och hantverkarens nettoinkomst när en löntagare anlitar en städare under en timme för 250 kronor

<i>Lönekostnad och nettoinkomst</i>	<i>Marginalsatt</i>	<i>Marginalsatt</i>
	<i>31,6 %</i>	<i>51,6 %</i>
Arbetsgivarens lönekostnad	484 kr	684 kr
Löntagarens nettoinkomst	250 kr	250 kr
Hantverkarens nettoinkomst	105 kr	74 kr

Källa: Riksdagens utredningstjänst

Idag är debatten kring hushållstjänster relativt sval. Argumenten emot bygger fortfarande på moraliska argument som att det skulle vara fult att låta någon annan städa upp i ens hem. Det görs skillnad mellan olika typer av städjobb. Att människor städar och putsar fönster på de allra flesta arbetsplatser, hotell och restauranger runt om i Sverige är accepterat, men när det kommer till städning i privata hem blir debatten infekterad och tjänsterna ifrågasatta. Det finns till och med röster som menar att hushållstjänster inte är att betrakta som ett riktigt arbete. Den socialdemokratiska regeringen är en stark motståndare till alla former av avdrag för tjänster i hemmet.

Det finns flera olika undersökningar om effekterna av en skattesänkning för hushållstjänster. Exempelvis har Temo gjort en undersökning på uppdrag av Nordea som visar att det idag är ca 160 000 hushåll som köper hushållsnära tjänster till en kostnad av ca 1,6 miljarder kronor per år. Med en skattelättnad skulle motsvarande 600 000 fler hushåll köpa dessa tjänster och det skulle ge en vit marknad på uppskattningsvis 6 miljarder kronor per år.⁴¹

⁴¹ Nordea [2005] "Så köper svensken hushållsnära tjänster"

Konjunkturinstitutet å sin sida har i en rapport visat att skatteavdrag för hushållstjänster ger 10 000 nya jobb och 400 miljoner till staten.⁴²

Både arbetsgivarorganisationer som Svenskt Näringsliv och Företagarna och flera olika fackliga organisationer som Byggnads, Elektrikerförbundet, Målarförbundet och Fastighetsanställdas förbund har ställt sig bakom förslaget om införande av skatteavdrag för hushållstjänster. Argumenten är likartade: det handlar om fler vita jobb på bekostnad av svarta.

Utländska erfarenheter

Flertalet länder i Europa har sedan en tid tillbaka arbetat med olika former av avdrag för hushållsnära tjänster. Bland dessa hittar vi bland annat länder som Frankrike, Tyskland, Belgien och Finland. Gemensamt för alla länder gäller att man först under de senaste åren har kunnat utvärdera sina tidigare system. Resultaten har visat sig vara begränsade och man har haft en del problem med systemen. Dock har de flesta länderna förändrat sina system nu och därefter uppnått bättre resultat. Målen har varit av gemensam karaktär, nämligen att skapa nya arbetstillfällen där svaga grupper ges möjlighet att komma in i arbetslivet, samt att ersätta den svarta marknaden mot en vit. I såväl Tyskland som Belgien har det visat sig vara en ny arbetsmarknad som öppnats just för kvinnor.⁴³

Vad behövs?

De arbetsgivare som de flesta kvinnor haft att vända sig till har många gånger i ord talat om att de arbeten kvinnor utför är viktiga och värdefulla. Det har dock inte visat sig i praktiken, vare sig genom statushöjning, i plånbok eller vid schemaläggning. Inte heller har kvinnor fått möjligheter att utvecklas, växa och göra allvar av sina egna idéer och drömmar. De egna expertområdena har varit stängda. Nu krävs åtgärder på flera olika fronter. Kvinnors kompetens måste tas tillvara på ett bättre sätt samtidigt som kvinnor ges en reell möjlighet att kunna förverkliga sina egna livsdrömmar.

Det går inte att via lagstiftning tvinga fram harmoniska människor och fungerande familjeliv. Men det går att ge förutsättningar till ett så jämställt arbetsliv som möjligt. När både män och kvinnor mår bättre på sina arbetsplatser och de också har möjlighet att få hjälp med arbetet på hemmaplan har vi tillsammans skapat ett bättre Sverige.

Mer i plånboken

Idag finns det stora problem i relationen mellan bidrag och inkomst av arbete. Marginaleffekterna gör att det i vissa fall är olönsamt för människor att gå från ett bidragsberoende till arbete. De ekonomiska incitamenten för yrkesarbete är svaga för exempelvis långtidssjukskrivna kvinnor. Nio av tio bland dessa kvinnor förlorar på att

⁴² Öberg, A [2005] ”Samhällsekonomiska effekter av skattelättnader för hushållsnära tjänster” Specialstudie nr 7, Konjunkturinstitutet.

⁴³ Gustafsson, T. [2005] ”Framgång för hushållsnära tjänster – Frankrike, Tyskland, Belgien, Österrike, Italien” Svenskt Näringsliv.

yrkesarbete.⁴⁴ Det innebär att en stor andel kvinnor permanent hamnar utanför arbetslivet, något som får negativa konsekvenser både för den enskilde och för hela samhället. Dessutom minskar kvinnors inflytande i takt med deras utanförskap. Moderaternas förslag till skattesänkningar med ca 1 000 kr per månad för de som arbetar är därför mycket viktigt, inte minst för kvinnor.

Krafttag mot delade turer

Problematiken med delade turer är väl känd, framförallt av personer som är verksamma inom vården. Frågan är om delade turer hade funnits kvar om det hade gällt andra yrkesgrupper i offentlig sektor, men som till största delen består av män, som polis, brandförsvaret eller räddningstjänst?

Kommunal anger att det blir mer och mer vanligt med delade turer. Man har ingen statistik över hur det ser ut i landet, men anför att det blir allt vanligare och att problemet främst finns inom äldreomsorgen i landets kommuner (med undantag för storstäderna). Eftersom det är flest kvinnor som arbetar inom äldreomsorgen, så är det också de som tvingas arbeta med delade turer.⁴⁵

Statistiska centralbyrån har uppgett att någon statistik om delade turer inte finns tillgänglig vid byrån. Inte heller har Jämställdhetsombudsmannen, Rikspolisstyrelsen eller Handelsanställdas förbund någon sådan statistik. Tjänstemannaförbundet HTF, som organiserar tjänstemän i den privata tjänstesektorn, har uppgett att delade turer förekommer i mycket begränsad omfattning och för närvarande i vissa delar av transportsektorn. Vid förbundet finns inga verifierade kvantitativa uppgifter om könsfördelningen. HTF har ändå gjort bedömningen att det är en jämn könsfördelning i fråga om de delade turerna.⁴⁶

I praktiken får kvinnor, för det är flest kvinnor som är utsatta för denna form av schemaläggning, en förlängd arbetsdag utan extra lön för de lediga timmar man har mitt på dagen. Att många inte kan utnyttja den ”fria” tiden till något konstruktivt eller ens åka hem tur och retur för lunch är ett obekvämt faktum för den aktuella personalen, men ingenting som diskuteras i den allmänna debatten eller som tas upp i jämställdhetsdiskussioner. Alternativet till de delade turerna är i många fall att arbeta varannan helg. Detta är inte ett godtagbart alternativ.

Vi anser att det nu är dags att genomföra en genomtänkt satsning på att ta bort delade turer i de kvinnodominerade yrkena i vård- och omsorgssektorn och moderaternas förslag med mer pengar till välfärdens kärnverksamheter välkomnas därför.

Fler yrkeskategorier

Den tiden är förbi när arbete inom kvinnors olika expertområden kan anses vara ett KALL. Alla sektorer måste göras tillgängliga för kvinnor så att också de kan konkurrera med sin kompetens. Dessutom ska kvinnor ha samma villkor som män.

Inom vård- och omsorgsyriken krävs en avsevärt mer detaljerad klassificering än dagens situation visar. Det ska kunna löna sig att exempelvis vara undersköterska och dessutom

⁴⁴ Renstig, M och Sandmark, H [2005] ”Kvinnors sjukskrivning – En studie om riskfaktorer för långtidssjukskrivning”, Karolinska Institutet

⁴⁵ Riksdagens Utredningstjänst

⁴⁶ Ibid.

utbildad i taktill beröring eller med kompetens inom demenssjukvård eller någon annan tilläggsutbildning. Det är inte rimligt att maskinoperatörer har 27 olika yrkeskategorier medan vård- och omsorgspersonal bara har 6. Detta innebär att det självklart är svårare för dem som arbetar inom vård- och omsorgsgruppen att lyfta fram sina specialkunskaper och därmed begära högre lön för sin specifika yrkeskompetens.

Regeringen talar vackert om jämställda löner men är dålig på att leverera. Med tanke på att de största skillnaderna och lägsta lönerna finns i sektorer inom den offentliga sektorn, ligger det ett stort ansvar på samma sektor att åstadkomma resultat. Vi anser att kompetensutveckling ska löna sig. För att kvinnors yrkeskompetens ska synliggöras och kunna lönesättas måste yrkeskategorierna bli fler.

Fler arbetsgivare och fler företagare

I de kommuner som genomfört entreprenadlösningar har Sveriges äldreomsorg utvecklats mycket och positivt de senaste tio åren. Denna utveckling gäller både kvaliteten för de äldre och förmågan att få skattepengarna att räcka till mer omsorg för allt fler brukare. Detta hade sannolikt inte skett utan ökad konkurrens i äldreomsorgen genom privata entreprenörer. De har drivit på utvecklingen av kvalitet och effektivitet i äldreomsorgen.

Av de kvinnor som i dag är anställda inom vården säger 36 procent att de skulle vilja starta företag. Men just i dessa branscher tillåts ofta inte företagande, eller så tillåts de endast i begränsad utsträckning.⁴⁷ Regeringen och riksdagen har infört stopplagar och dessutom beslutat om en särskild form av aktiebolag med vinstutdelningsbegränsning - att tillämpas just inom de områden där kvinnor traditionellt är verksamma. Resultatet kommer att innebära att kvinnor (för det är kvinnor som kommer att drabbas av detta) får driva företag, men inte göra några vinster på dem. Något som visar en konservativ och gammaldags kvinnosyn från regeringens sida och något som ännu mer cementerar den förlegade synen på att kvinnor inte ska vara likvärdiga män - att de skall vårda och omhänderta utan ersättning.

När offentlig verksamhet knoppas av tenderar den också att leda till både ökad effektivitet och bättre arbetsförhållanden. Anställda och kunder är oftare mer nöjda, och företagen bedriver sin verksamhet inom ramarna för en fortsatt solidarisk finansiering av välfärden. Fler arbetsgivare skapar också en ökad konkurrens av kompetent arbetskraft. Det medför ökade möjligheter för kvinnor att själva förhandla om sina arbetsvillkor och löner, samt ger en större frihet att styra hela sin arbetssituation och sin vardag. Ett ökat inflytande över den egna situationen, främst på arbetsplatsen, skulle också bidra till att förbättra hälsan hos många kvinnor. Därför är ökad mångfald inom den offentliga sektorn ett steg mot ett friskare Sverige.

Vi vill införa en möjlighet för alla verksamheter i välfärdssektorn, exempelvis äldreomsorgen, barnomsorgen, skolan samt hälso- och sjukvården att konkurrensutsättas i hela landet. Det kommer att leda till ökad mångfald och valfrihet i själva utförandet av omsorgen och en betydligt större andel arbetsgivare för människor att välja emellan.

En startlag inom välfärdssektorn innebär större möjligheter för kvinnor att själva driva verksamheter utifrån sitt specifika kompetensområde och sina egna villkor. Ett ökat antal kvinnor i chefsposition kommer därutöver att bidra till många förbättringar för kvinnors

⁴⁷ Fölster [2003]

ställning på arbetsmarknaden. Fler kompetenta företagsledare finns då tillgängliga för uppdrag i olika bolagsstyrelser.

Genom att också avskaffa apoteksmonopolet får medborgarna en ökad tillgänglighet och de många kvinnor som är utbildade till farmaceuter ges en ökad möjlighet att starta eget.

Öka konkurrensen och en ny syn på utbildning

En könsuppdelad utbildning bevarar en könsuppdelad arbetsmarknad och bidrar till att reproducera den – något som i sin tur befäster en värdediskriminering. Parallellt med pågående arbete måste vi därför verka för att förändra rådande attityder och gamla föreställningar om att kvinnor och män är ämnade att göra olika saker.

Samma sak gäller själva utbildningen. Den flicka eller pojke som läser omvårdnadsprogrammet ska i samma utsträckning som flickan eller pojken på målarprogrammet få lära sig att bli entreprenör och därmed också se en framtid som företagare som naturlig. Om man inte talar i termer om möjligheten att göra karriär och kunna skapa sig en ekonomisk trygghet också inom dessa områden så kommer inte kvinnor att komma upp i samma löneläge som män eller åtnjuta samma status och möjligheter.

Idag är bilden av entreprenörer och företagsamhet starkt förknippat med yrkesområden som återfinns inom den privata sektorn och som i hög utsträckning domineras av män. Redan på gymnasiets praktiska utbildningar är det accepterat att blivande målare och bilmekaniker uppmuntras att starta eget företag i framtiden, något som är helt otänkbart inom andra områden. Varför skulle inte den blivande läraren vilja starta en egen skola?

I detta ligger en mycket stor potential inför framtiden. Det krävs därför en förändring i synsättet på olika branschers villkor och möjligheter, både inom utbildningsväsendet och bland beslutsfattare i allmänhet. Vi vill se ett samhälle där individernas kompetens sätts i centrum. Där kvinnor ges samma möjligheter som män, utan att påtvingas kvotering som signalerar att hon är svag och i behov av särskild behandling. När kvinnor ges samma möjligheter som män att utveckla sina expertområden och de accepteras som en självklar del av näringslivet, så finns det inga gränser för hur dynamiska förändringar vi kan komma att se inom områden som rör organisation och företagande.

Samma möjligheter som män haft i alla tider

Män har i alla tider kunnat kombinera familj och arbete. Kvinnan i familjen har varit den som haft markttjänst, som städlat, tvättat och handlat, som haft kontakten med skolan och som kommit ihåg släktens födelsedagar. För att kvinnor ska kunna ha samma möjligheter som män att delta i arbetslivet, kunna välja både familj och arbete - så krävs det att kvinnor också får samma service och hjälp som män har haft i alla tider. Det är en utmaning för hela vårt samhälle att förstå att familjerelaterade faktorer inverkar på kvinnors möjligheter att delta i arbetslivet på samma villkor som män. Först när detta jämnats ut kan vi uppnå ett jämställt yrkesliv.

De flesta kvinnor deltar i arbetslivet idag. Vårt samhälle är tydligt uppbyggt runt individens eget ansvar, för såväl den egna försörjningen som sin familj. Sverige har en väl utbyggd barnomsorg för att möjliggöra kombinationen yrkesarbete och familj. Det som saknas är alternativa omsorgsformer och möjligheter för de allra flesta att ha råd att köpa kvalificerad

hjälp i hemmet. En hjälp som för många skulle betyda skillnaden mellan stress, sjukskrivning och att få vardagen att gå ihop.

Förutsättningarna för en ren marknad med hushållstjänster i Sverige är mycket dåliga. Hushållens inkomster är i de allra flesta fall för låga för att betala marknadspriser för dessa tjänster och skattekilarna gör det inte lönsamt. Det här har skapat en svart arbetsmarknad i Sverige som bidrar till att staten mister skattepengar, människor arbetar utanför alla socialförsäkringar och mister pensionsgrundande inkomster. En svart arbetsmarknad snedställer också konkurrensen och gör det mycket svårare för riktiga företag att etableras.

En vit marknad för hushållstjänster skulle motverka förekomsten av svart arbetskraft. Möjligheterna till ordentliga jobb skulle dessutom ge den anställde en grundtrygghet i anställningsavtal och framtida pensionsförsäkringar. De som idag utför svartjobb i hemmen har en mycket svag ställning på arbetsmarknaden utan trygghet, rättigheter eller sociala förmåner. Genom att sänka skatten på hushållstjänster öppnas möjligheterna för seriösa företag att utvecklas och rekrytera personal. Det skapar med andra ord fler arbetstillfällen och fler företagare.

Utöver ett skatteavdrag för hushållstjänster bör ROT-avdragen utvecklas och permanentas inom hela tjänstesektorn.

Vi föreslår:

- Uppvärdering av de traditionella kvinnoyrkena bl a genom satsning på höjda löner, ökade möjligheter till kompetenshöjningar och möjligheter till fler arbetsgivare
- Genomtänkt satsning på borttagande av delade turer i vård- och omsorgssektorn
- Utveckling av fler yrkeskategorier i vård- och omsorgssektorn
- Införande av entreprenörskap i utbildningar som traditionellt hört till offentlig sektor
- Skatteavdrag för hushållstjänster, utformat i enlighet med förslaget från den borgerliga alliansen
- Utveckla och permanenta ROT-avdragen

Källor

- Almega [2004] ”Skapa en marknad för hushållsnära tjänster – kartläggning av utländska erfarenheter”
- Andersson, K.B. & Eriksson, H [2005] ”Luckor i glastaket – kvinna och chef i det svenska näringslivet”, Svenskt Näringsliv.
- Edin, P & Lagerström, J. [2006] “Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination”, Working paper 2006:4, IFAU
- Eriksson, H & Andersson, K.B. [2006] ”Glastak med öppna gavlar – kvinna och chef”, Svenskt Näringsliv
- Eriksson Ulfsdotter, Y. [2006] *Yrke, status & genus – en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*, Göteborgs Universitet
- Erixon, O [2006] ”Konkurrensutsätt den offentliga sektorn”, Svenskt Näringsliv
- Familjemedicinska institutet [2003] ”Problem detection study – Läkare och distriktssköterskor 2003”
- Fölster [2003]
- Försäkringskassan [2006] Årsredovisning 2005
- Gustafsson, T. [2005] ”Framgång för hushållsnära tjänster – Frankrike, Tyskland, Belgien, Österrike, Italien”, Svenskt Näringsliv.
- Hirdman, Y. ”Kort historik över kvinnor i arbetslivet 1946-2005”, JämO
- Högskoleverket [2006] ”Över 40 000 nya examinerade vid universitet och högskolor”, Statistik och analys
- Högskoleverket [2005] ”Olika utbildningsvägar för män och kvinnor”, Statistik och analys
- Industrifakta [2005] ”Effekter av ROT-avdrag 1993-1994, 1996-1999 och 2004 – en historisk översikt”
- Kommunal [2000] ”Vardagens hjältar - Undersköterskor och vårdbiträden i svensk äldreomsorg”
- Konjunkturinstitutet [2005] ”Tidsbegränsade anställningar” ur Lönebildningsrapport 2005
- Landstingsförbundet [2003] ”Lönar det sig? - En tillbakablick: lönenivåer, lönespridning och löneutveckling i landsting och regioner 1995-2002”
- Nordea [2005] ”Så köper svensken hushållsnära tjänster”
- Regeringens skrivelse 2005/06:213 *Handlingsplan för jämställda löner*

Regeringens utredningstjänst

Renstig, M och Sandmark, H [2005] ”Kvinnors sjukskrivning – En studie om riskfaktorer för långtidssjukskrivning”, Karolinska Institutet

SCB [2006] Förmögenhetsstatistik 2004

SCB [2005] Lönestrukturstatistik 2005

SCB [2005] ”Välfärd” 2005:1

SOU 2004:70 *Tid och pengar - dela lika?* Bilaga 13 till Långtidsutredningen 2003/04.

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Fritzes, Stockholm.

Sveriges Kommuner och Landsting

Svenskt Näringsliv [2006] ”Privata företag i välfärden – en vinst för politiken?”

Svenskt Näringsliv [2006] ”Vad är det för vinst med friskolor?”

Svenskt Näringsliv [2006] ”Vad är det för vinst med privat driven äldreomsorg?”

TCO [2002] ”Den dolda barneffekten – Mammor tjänar mindre, pappor tjänar mer” Nr 1/02, Upplysningscentralen

Öberg, A [2005] ”Samhällsekonomiska effekter av skattelättnader för hushållsnära tjänster” Specialstudie nr 7, Konjunkturinstitutet.