

2020

Tco



Får tjänste- männen ihop livspusslet?



Kontakt

TCO Åsa Forsell
asa.forsell@tco.se

Innehållsförteckning

Rapporten i korthet	4
Föräldravänligt arbetsliv?	5
Får tjänstemännen ihop livspusslet med arbete och föräldraskap?.....	7
Föräldraledighet och föräldraansvar påverkar arbetslivet.....	8
Kvinnor tar ut merparten av föräldraledigheten	8
Kvinnor går oftare ner i arbetstid för att få ihop livspusslet	8
Kvinnor i tjänstemannayrken väger oftare in föräldraskapet när de väljer arbete och när de funderar på att byta arbete	10
Vilka konsekvenser får det att det oftast är kvinnor som anpassar arbetslivet efter familjelivet?	11
TCO:s förslag om vad som behöver göras	12
Mer om Novus-undersökningarna i rapporten	12
Om TCO	15

Rapporten i korthet

Fem av tio känner sig stressade minst en gång i veckan och upplever att de inte har tillräckligt med tid för att hinna med både arbete och föräldraskap. En av sex känner sig stressade av den anledningen *i stort sett varje dag*. Den som har flera barn känner mer stress. Siffrorna kommer från en undersökning om arbetslivet ur ett föräldraperspektiv, riktad till offentliganställda tjänstemän, som Novus genomförde på uppdrag av TCO sommaren 2019.¹

Det här är en jämställdhetsfråga. Både kvinnor och män som är föräldrar och har små barn känner sig stressade och har svårt att få tiden att räcka till, men fler kvinnor än män känner sig stressade så ofta som en gång i veckan eller oftare. 55 procent av kvinnorna gör det, jämfört med 43 procent av männen. Dessutom är det främst kvinnor som anpassar arbetslivet och minskar sin arbetstid för att hinna med föräldraskapet.

Nära hälften av kvinnorna som arbetar i ett tjänstemannayrke i offentlig sektor har gått ner i arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete. I privat sektor har fyra av tio kvinnor gått ner i arbetstid. Extra problematiskt är att en av tre tjänstemän inte får sin arbetsbörda minskad när de går ner i tid för att hinna med arbete och barn.

Många tjänstemän upplever sin arbetsplats som föräldravänlig (64 procent), men mer kan göras på arbetsplatserna för att föräldrar ska kunna kombinera arbete och föräldraskap. Det behövs även politiska reformer som gör det lättare för alla föräldrar att kombinera arbete och föräldraskap under barnens uppväxt, utan att gå ner i arbetstid eller hamna i en ond cirkel med skadlig stress och ohälsa. Regeringens familjevecka är en reform som kan vara ett steg på vägen, men det vore bättre att reformera föräldraförsäkringen och införa det vi i TCO kallar *föräldratidsdagar*.

Det är inte ”nya” lediga dagar som behövs. Det vore bättre att omvandla de 90 lägstanivådagarna i föräldraförsäkringen till 10 dagar per år med högre ersättning när barnet är 3–12 år (fem dagar per förälder och år om barnet har två vårdnadshavare). Då får vi en bättre fungerande föräldraförsäkring samtidigt som alla föräldrar ges stöd att få ihop livspusslet när barnen växer upp.

TCO:s förslag innebär att dagarna ges per barn och inte per familj, vilket är rättvist ur ett barnperspektiv och svarar bättre mot de behov som finns. Livspusslet blir svårare att få ihop för den som har fler barn än ett, vilket svaren i vår Novus-undersökning bekräftar.

¹ För fakta om undersökningen se sidan 14 under rubriken ”Mer om Novus-undersökningarna i rapporten”

Föräldravänligt arbetsliv?

Hur viktigt är det att arbetet är föräldravänligt? Är det olika viktigt för kvinnor och män? Olika viktigt för tjänstemän i privat respektive offentlig sektor? Och hur ser arbetssituationen faktiskt ut?

När vi frågar tjänstemän som har barn under 12 år är det tydligt att det är viktigt för många att deras arbetsplats är föräldravänlig. 83 procent av de offentligtanställda tjänstemännen anser det och 70 procent av de privatanställda tjänstemännen. I offentlig sektor finns det signifikanta könsskillnader - nära nio av tio kvinnor anser att föräldravänligt arbetsliv är viktigt och tre fjärdedelar av männen anser det.

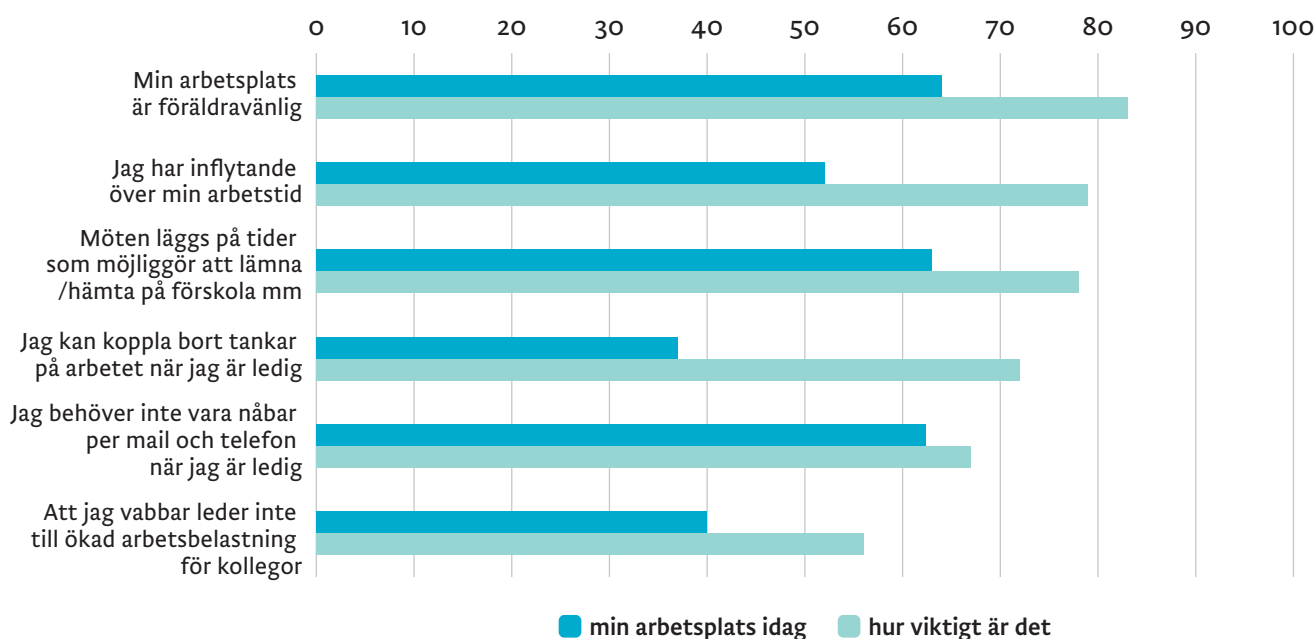
Det är inte lika många som anser att deras arbetsplats faktiskt är föräldravänlig. 64 procent av tjänstemännen i offentlig sektor anser det och bland privatanställda tjänstemän med barn klassar 58 procent sin arbetsplats som föräldravänlig.

Att ha inflytande över sin arbetstid är viktigt för många. Omkring fyra av fem anser det bland såväl privatanställda som offentligtanställda tjänstemän. Något fler kvinnor än män tycker att det är viktigt. Bland offentligtanställda tjänstemän finns ett stort glapp mellan vad man tycker är viktigt och hur det faktiskt ser ut på arbetsplatsen i det här avseendet. Hälften av dem svarar att de har inflytande över sin arbetstid och nära 30 procent fler skulle vilja ha det. Skillnaden är inte lika stor bland de privatanställda tjänstemännen där fler svarar att de har inflytande över sin arbetstid. Något fler kvinnor än män tycker att det är viktigt med inflytande över arbetstiden.

Det är mer vanligt att kvinnor lägger stor vikt vid att arbetsplatsen är föräldravänlig än att män gör det.

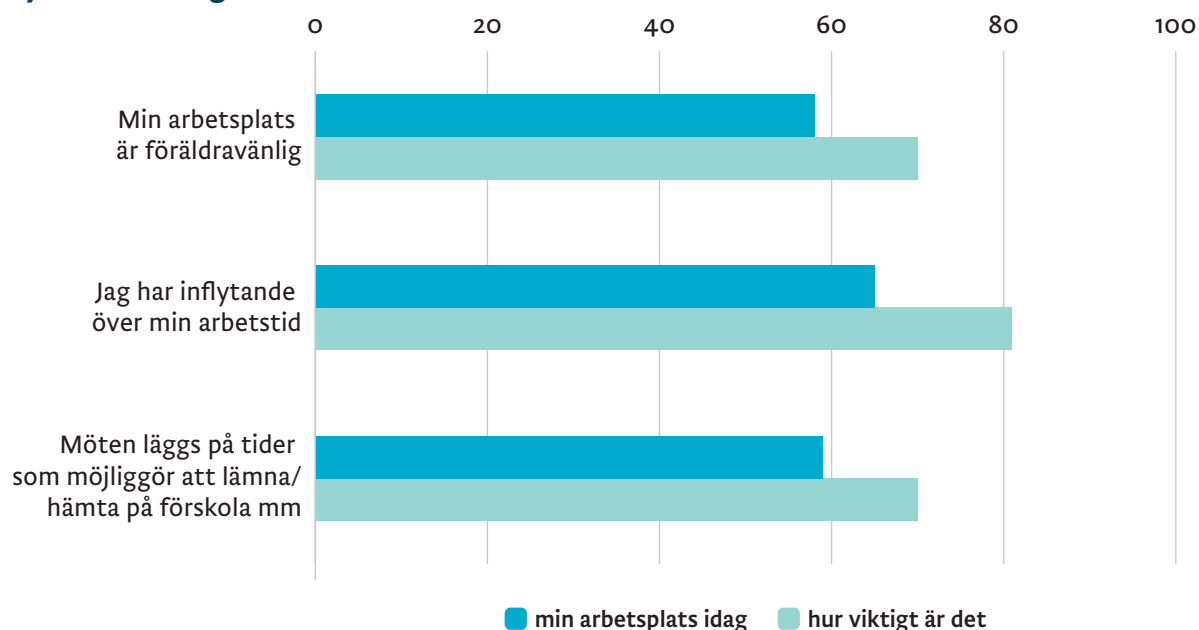
Fler offentligtanställda tjänstemän än idag skulle vilja kunna koppla bort tankar på jobbet när de är lediga, de skulle också vilja ha inflytande över sina arbetstider.

Skillnad mellan de offentligtanställda tjänstemännens arbetssituation och vad de tycker är viktigt



Källa: TCO:s Novus-undersökning 2019 (offentligtanställda tjänstemän med barn under 12 år).

Skillnad mellan de privatanställda tjänstemännens arbetssituation och vad de tycker är viktigt



Källa: Unionens Novus-undersökning 2018/2019 (privatanställda tjänstemän med barn under 12 år).

Många tycker att också att det är viktigt att jobbmöten läggs på tider som gör det möjligt att hämta och lämna på förskola, skola eller motsvarande. Bland offentliganställda tjänstemän anser 78 procent det och bland privatanställda gör 70 procent det. Inte lika många anser att det stämmer på deras arbetssituation en skillnad på 15 respektive 11 procentenheter i offentlig respektive privat sektor. I offentlig sektor är det fler kvinnor än män som tycker att det är viktigt, men samtidigt också fler kvinnor än män som anser att det stämmer in på deras arbetssituation.

Det största glappet mellan hur arbetssituationen faktiskt ser ut och hur viktig respondenterna tycker att frågan är hittas i påståendet ”Jag kan koppla bort tankar på arbetet när jag är ledig”. 72 procent anser att det är viktigt, men endast 37 procent svarar att påståendet stämmer i hög grad för deras arbetssituation. Fler kvinnor än män svarar att det är viktigt. Den här frågan har endast ställts i undersökningen som riktats till offentliganställda tjänstemän. Vi saknar därför information om hur det ser ut för tjänstemän i privat sektor.

Fler kvinnor än män tycker att det är viktigt att inte behöva vara nåbara när de är lediga. Det är också så deras arbetssituation ser ut – fler kvinnor än män har inte kravet på sig att vara nåbara när de är lediga.

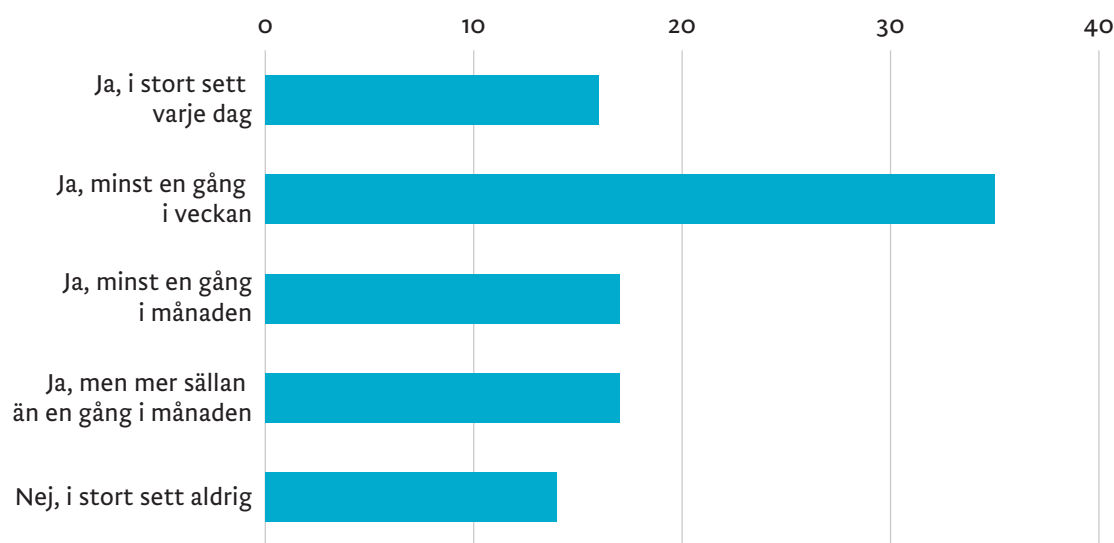
Drygt hälften av de tillfrågade anser att det är viktigt att det inte leder till ökad arbetsbelastning för kollegor när de vabbar. 40 procent av tjänstemännen anser att det är så idag.

Får tjänstemännen ihop livspusslet med arbete och föräldraskap?

Räcker tiden till för både arbete och föräldraskap? Många tjänstemän är stressade och upplever att tiden inte räcker till för att få ihop livspusslet.

Hälften av de offentliganställda tjänstemännen i vår undersökning känner sig stressade och upplever att de inte har tillräckligt med tid för att hinna med arbete och föräldraskap *minst en gång i veckan eller oftare*. Av dem känner sig var tredje stressad i stort sett varje dag (16 procent av totalen). Fler kvinnor än män är ofta stressade. 55 procent av kvinnorna i undersökningen känner sig stressade *minst en gång i veckan eller oftare*. Bland männen är det 43 procent som är stressade så ofta av att inte få ihop livspusslet

Händer det att du känner dig stressad och upplever att du inte har tillräckligt med tid för att hinna med arbete och föräldraskap? Så svarar offentliganställda tjänstemän med barn under 12 år.



Källa: TCO:s Novus-undersökning 2019 (offentliganställda tjänstemän med barn under 12 år).

Fler kvinnor än män svarar att de känner sig stressade över att få ihop livspusslet *i stort sett varje dag*. Det svarar 18 procent av kvinnorna och 12 procent av männen. Männen svarar oftare än kvinnorna att de känner sig stressade *minst en gång i månaden*, vilket 22 procent av männen gör jämfört med 16 procent av kvinnorna.

Fler flerbarnsföräldrar känner sig stressade så ofta som *minst en gång i veckan* än föräldrar som har ett barn (59 jämfört med 43 procent). Var femte förälder med flera barn svarar att de känner sig stressade och upplever att de inte har tillräckligt med tid för att hinna med arbete och föräldraskap *i stort sett varje dag*. Bland de som har ett barn känner sig var tionde stressad så ofta. På motsvarande sätt är det dubbelt så många som *i stort sett aldrig* känner sig stressade över livspusslet bland föräldrar med ett barn jämfört med bland flerbarnsföräldrar.

Det finns en liknande enkätfråga i Statistiska Centralbyråns undersökningar av levnadsförhållanden: "Hur ofta är ditt arbete svårt att förena med familj och fritid?". Nästan en tredjedel (29 procent) av kvinnor och män med barn 0-12 år svarar att de har svårt att förena arbete med familj och fritid i stort sett varje dag eller minst en gång i veckan.²

Föräldraledighet och föräldraansvar påverkar arbetslivet

Hur gör föräldrar för att få ihop livspusslet med arbete och föräldraskap? Gör kvinnor och män på olika sätt?

Kvinnor tar ut merparten av föräldraledigheten

Kvinnor tar ut 80 procent av föräldradagarna som tas ut under barnets första två år. Män tar alltså bara ut 20 procent av dagarna. Hela tre fjärdedelar av föräldrapenningen tas ut under barnets första två år. En fjärdedel av dagarna sprids sedan ut mellan barnets tvåårsdag och åttaårsåldern.

TCO har tagit fram siffror som visar hur lång tid som föräldrar faktiskt är borta från arbetet på grund av föräldraledighet. Våra beräkningar visar att mammor är borta i snitt 14,5 månader från arbetslivet innan barnet fyller två år. Att jämföra med pappor som i snitt är borta 3,8 månader barnets två första år. Med så olika lång frånvaro är det inte konstigt att föräldraledigheten påverkar kvinnors och mäns arbetsliv väldigt olika.

Kvinnor går oftare ner i arbetstid för att få ihop livspusslet

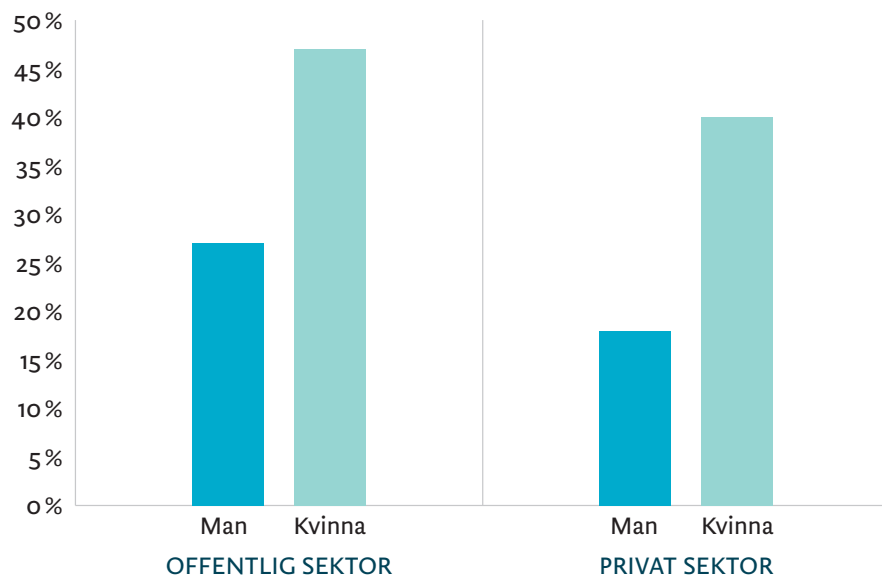
Kvinnor arbetar mer deltid än män, delvis på grund av vård av barn. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar arbetade en fjärdedel (24 procent) av alla kvinnor i tjänstemannayrken deltid år 2018 och bland dem var vård av barn den vanligaste orsaken till deltidsarbetet. Hälften (48 procent) av arbetarkvinnorna arbetade deltid samma år men bland dem var den vanligaste orsaken att heltidsarbete saknades. SCB:s statistik visar också att kvinnor som har fler barn arbetar deltid i högre grad än kvinnor som har färre barn. Det förhållandet gäller inte bland män.

I vår Novus-undersökning har vi frågat tjänstemän i offentlig sektor som har barn under 12 år om de har gått ner i arbetstid för att hinna med arbete och föräldraskap. Närmare hälften (47 procent) av kvinnorna i den undersökningen svarar att de har minskat sin arbetstid för att hinna med arbete och föräldraskap. Bland tjänstemannakvinnorna som har barn och som arbetar i privat sektor svarar 40 procent att de har gått ner i arbetstid för att hinna med livspusslet. Det framgår av Unionens Novus-undersökning. Bland männen i tjänstemannayrken som har barn under 12 år är det inte lika vanligt att minska arbetstiden för att hinna med livspusslet, men det är ändå betydande andelar – en dryg fjärdedel av männen med tjänstemannajobb i offentlig sektor och en knapp femtedel av dem i privat sektor svarar att de minskat sin arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete.

Det är mer vanligt att kvinnor som arbetar i tjänstemannayrken anpassar arbetslivet efter familjelivet än att män i tjänstemannayrken gör det.

2 SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF/SILC) 2016-2017

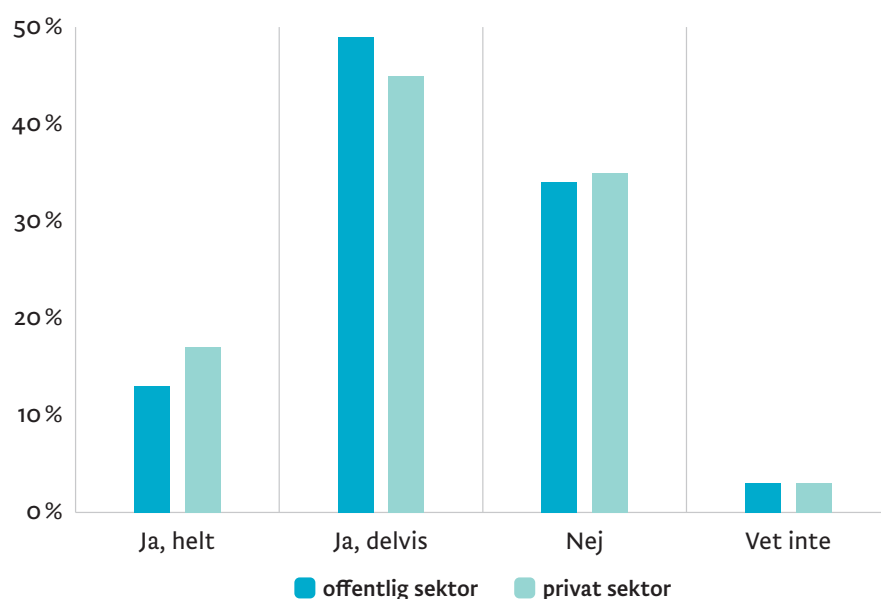
Andel tjänstemän med barn under 12 år som svarar att de har gått ner i arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete.



Källa: TCO:s Novus-undersökning 2019 (offentliganställda tjänstemän med barn under 12 år) och Unionens Novus-undersökning 2018/2019 (privatanställda tjänstemän med barn under 12 år)

Extra problematiskt är att en av tre tjänstemän inte får sin arbetsbörda anpassad när de minskar sin arbetstid för att hinna med arbete och föräldraskap. Det gäller både inom privat och offentlig sektor. Det är vanligare att kvinnor går ner i arbetstid, men de män som gör det verkar drabbas i lika hög grad som kvinnorna av att arbetsbördan inte minskas. Dessutom svarar nästan hälften av de som gått ner i arbetstid av föräldrelaterade skäl att arbetsbördan endast minskats delvis. Endast omkring 13–17 procent svarar att arbetsbördan anpassats helt.

Har din arbetsbörda anpassats när du har gått ner i arbetstid av föräldrelaterade skäl? Så svarar tjänstemän med barn under 12 år.



Källa: TCO:s Novus-undersökning 2019 (offentliganställda tjänstemän med barn under 12 år) och Unionens Novus-undersökning 2018/2019 (privatanställda tjänstemän med barn under 12 år)

Kvinnor i tjänstemannayrken väger oftare in föräldraskapet när de väljer arbete och när de funderar på att byta arbete

Vi har låtit Novus ställa frågan ”Har ditt föräldraskap påverkat dig när det gäller att söka nytt jobb?”

Drygt en tredjedel av kvinnorna som arbetar som tjänsteman inom offentlig sektor svarar att de har valt sitt nuvarande arbete för att det går bra att kombinera med föräldraskap. Bland män med tjänstemannajobb i offentlig sektor har drygt var femte valt sitt nuvarande arbete av motsvarande skäl.

Fler män än kvinnor svarar att deras föräldraskap inte påverkat dem när det gäller att söka nytt jobb. Hälften av männen och 40 procent av kvinnorna svarar att det inte har påverkat dem. Lite drygt var fjärde offentliganställd tjänsteman svarar att de har avstått från att söka nytt jobb av skäl som har med föräldraskapet att göra och sju procent svarar att de har sökt nytt jobb för att de inte anser att nuvarande arbetsplats är tillräckligt föräldravänlig.



Vilka konsekvenser får det att det oftast är kvinnor som anpassar arbetslivet efter familjelivet?

Att kvinnor anpassar arbetslivet efter familjelivet i högre grad än män påverkar kvinnors inkomster negativt. Kvinnors deltidarbete och långa frånvaroperioder på grund av föräldraledighet bidrar direkt till arbetstidsgapet mellan kvinnor och män, vilket i sig ger inkomstskillnader mellan könen. Att kvinnor är borta från jobbet i långa och sammanhängande perioder har även indirekt påverkan på kvinnors arbetsliv och inkomster.

Forskning visar att kvinnors löne- och karriärutveckling påverkas negativt efter att de blir föräldrar³ och att den som tar ut mest föräldraledighet också tar större ansvar för det obetalda hemarbetet efter föräldraledigheten och förvärvsarbetar mindre⁴. Eftersom pensionen speglar inkomsterna tidigare i livet blir även kvinnors pensioner lägre relativt männens.⁵

Vi lät Novus ställa frågor till tjänstemännen som har barn om de själva upplevt att de påverkats negativt som följd av sin föräldraledighet – både avseende karriärutveckling och kompetensutveckling. På frågan ”Anser du att din föräldraledighet har påverkat dina möjligheter till karriärutveckling?” svarar omkring en av fem att de har påverkats negativt. Det gäller tjänstemän i både privat och offentlig sektor. Inom privat sektor är det fler kvinnor (26 procent) än män (15 procent) som anser att deras karriärutveckling påverkats negativt som följd av föräldraledigheten. Fler män än kvinnor anser att deras karriärutveckling inte har påverkats av föräldraledigheten.

Det är ungefär lika stor andel som anser att deras föräldraledighet har påverkat möjligheterna till kompetensutveckling på ett negativt sätt – en av fem bland offentligtanställda tjänstemän och något färre bland privatanställda. Även gällande kompetensutveckling är det tydliga könsskillnader i privat sektor. 25 procent av kvinnorna anser att deras möjligheter till kompetensutveckling påverkats negativt, medan endast 10 procent av männen anser det.

-
- 3 Se till exempel ”Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet”, Rapport 2015:5, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, ”Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?” av Nikolay Angelov, Per Johansson och Erica Lindahl, IFAU Rapport 2013:2, ”Effekter av föräldrapenning på arbetsutbud” av Arizo Karimi, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie, IFAU Rapport 2012:22, ”Sen familjebildning, täta födelseintervall och kvinnors inkomster”, Arizo Karimi, IFAU Rapport 2014:16 och ”Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?” Magnus Bygren och Michael Gähler, IFAU Rapport 2007:25
- 4 ”Ojämställd arbetsbörda. Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete” Socialförsäkringsrapport 2013:9, Försäkringskassan och ”Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet”, Rapport 2015:5, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi
- 5 En bra genomgång av hur kvinnors och mäns långt ifrån jämställda inkomster påverkar deras pensioner finns i ”Jämställda pensioner?”, Ds 2016:19

TCO:s förslag om vad som behöver göras

- Mer kan göras för att skapa föräldravänliga arbetsplatser. Det är viktigt att arbetsgivare aktivt arbetar för att både kvinnor och män ska vara föräldralediga. Normer på arbetsplatsen har betydelse. Chefer kan föregå med gott exempel.
- Det behövs politiska reformer som underlättar för alla föräldrar att få ihop livspusslet med arbete och föräldraskap under barnens uppväxt, utan att gå ner i arbetstid eller att hamna i skadlig stress och ohälsa.
- Reformerna som gör att föräldrar delar lika på föräldraledigheten när barnen är små kan även leda till mer delat föräldraansvar under barnens uppväxt. TCO är för en tredelning av föräldraförsäkringen, men det finns även andra sätt att öka takten mot jämställd fördelning av föräldraledigheten. Att införa en jämställdhetspeng vore ett sätt och att arbeta mer med nudging vore ett annat.
- Det är avgörande att alla barn har förskola och fritids av god kvalitet; vilket bland annat betyder att det behöver säkerställas att det finns tillräckliga resurser för att ha utbildad personal, inte för stora barngrupper och tillräckligt tät bemanning. Föräldrar som arbetar kvällar och helger måste även få tillgång till omsorg om barn i hemmet. Bra skolor för alla elever är också avgörande för att föräldrar ska kunna fokusera på arbetet när barnen är i skolan.
- För att förebygga ohälsosam stress hos bland annat arbetande föräldrar är det avgörande att arbetsmiljön är god och att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs ute på arbetsplatserna. Viktigt också att sjukförsäkring och rehabilitering fungerar bra så att de som blivit sjuka får goda förutsättningar att återgå i arbete.

Familjevecka och föräldratidsdagar

Familjevecka är en aviserad reform med goda intentioner som kan påverka i riktning mot att föräldrar delar mer lika på föräldraansvaret under barnens uppväxt, men det vore bättre att reformera föräldraförsäkringen och införa det vi i TCO kallar *föräldratidsdagar*.

Det är inte ”nya” lediga dagar som behövs. Det vore bättre att omvandla de 90 lägstanivådagarna i föräldraförsäkringen till 10 dagar per år med högre ersättning när barnet är 3–12 år (fem dagar per förälder och år om barnet har två vårdnadshavare). Då får vi en bättre fungerande föräldraförsäkring samtidigt som alla föräldrar ges stöd att få ihop livspusslet när barnen växer upp.

TCO:s förslag innebär att dagarna ges per barn och inte per familj, vilket är rättvist ur ett barnperspektiv och svarar bättre mot de behov som finns. Livspusslet blir svårare att få ihop för den som har fler barn än ett, vilket svaren i vår Novus-undersökning bekräftar.



Mer om Novus-undersökningarna i rapporten

TCO:s Novus-undersökning syftar till att ta reda på hur tjänstemän i offentlig sektor med yngre barn (0–11 år) upplever arbetslivet utifrån ett föräldraperspektiv. Undersökningen omfattar 1003 webbintervjuer. Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade och representativa Sverigepanel. Fältperiod var 7 juli till 19 augusti 2019. 70 procent av de svarande är kvinnor och 30 procent är män.

De siffror som vi redovisar för privat sektor kommer från en undersökning som Unionen låtit Novus genomföra bland privatanställda tjänstemän under perioden 8 november–17 december 2018. 68 procent av de svarande är män och 32 procent är kvinnor. Resultaten från Unionens undersökning redovisas i sin helhet i rapporten "Föräldravänligt arbetsliv 2019" (Unionen 2019).

I rapportens två första diagram på sidan 5 och 6 redovisas svar på frågor där respondenterna fått svara hur väl de instämmer i olika påståenden på en tiogradig skala, från "instämmer inte alls" till "instämmer helt och hållet". Svaren som redovisas i diagrammen utgörs av den andel av respondenterna som svarat att de instämmer i påståendet i hög grad och har valt något av de tre högsta svarsalternativen på skalan, det vill säga 8, 9 eller 10 på skalan.

Vi redovisar endast skillnader mellan undergrupperna kvinnor och män om skillnaderna är statistiskt signifikanta.



Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 13 fackförbund med över 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



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

