



Utbredd, dold deltid bland arbetarklassens kvinnor -

en studie av ojämlikhetssystem i de svenska kommunerna

Avdelningen för mänskliga rättigheter

Historiska institutionen

Kurskod: MRSG20

Termin: HT-terminen 2013

Handledare: Olof Beckman

Matilda Uusijärvi Ek

Omfång: 11723 ord



Abstract

The high level of part-time work among Swedish women raises concern with the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, and Sweden should prioritize the realization of women's de facto equality with men in the labour market. The extent of part-time work should be analysed and measures evaluated and revised.

The purpose of this essay has been to examine part-time work among women who work for Swedish local municipalities. First of all, I set out to examine if the extent of part-time work, as suggested, was underestimated in published statistic reports. Secondly, I wanted to explore if there was an intersection between class, gender and part-time work. Finally, I chose to analyse the results with Joan Acker's theory on inequality regimes in work organizations.

The results are as follows. Women's part-time work is underestimated and some of the women's work and working hours are not made visible when part-time work is reported by the employers, hence it is hidden. In spite of the fact that they are numerous, women who are employed by the hour, are not included in the statistics, and their part-time work is not measured and approached. Furthermore, I found that workingclass women are in a majority among part-time workers, and there is a strong intersection between part-time work, gender and class.

The Swedish municipalities fulfill in many ways the criterias of Acker's inequality regimes. Hence, they produce and reproduce gender and class in the way that they organize their organizations, and through attitudes and practices.

Nyckelord (5-10 stycken): kvinnor, klass, kön, deltidsarbete, organisationer, ojämlikhetssystem, kommuner, kommunal sektor.

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund, syfte och frågeställningar.....	2
1.1.2 Vad har deltidarbete med mänskliga rättigheter att göra?.....	2
1.1.3 Syfte.....	4
1.1.4 Frågeställningar.....	4
1.2 Material och avgränsningar.....	4
1.2.1 Primärmaterial och urval.....	4
1.2.2 Sekundärmaterial.....	7
1.3 Källkritik och forskningsetiska bedömningar.....	7
2 Teori och metod	9
2.1 Joan Ackers ojämlikhetssystem.....	9
2.2 Metoder.....	12
2.2.1 Statistisk undersökning.....	12
2.2.2 Enkätundersökning.....	13
2.2.3 Intersektionell analys utifrån klass och kön.....	15
3 Litteraturoversikt och tidigare forskning	15
4 Dold deltid bland arbetarklassens kvinnor	19
4.1 Allt deltid synliggörs inte.....	20
4.2 Därför är deltiden så utbredd.....	22
4.3 Arbetarklassens kvinnor arbetar mest deltid.....	29
5 Analys och diskussion	30
5.1 Kommunerna som ojämlikhetssystem.....	31
5.2 Diskussion.....	34
5.3 Framtida forskning.....	36

Källförteckning	38
------------------------------	-----------

Bilaga1

Frågor till personalchefer.....	41
---------------------------------	----

1 Inledning

År 1995 utsåg FN Sverige till världens mest jämställda land¹, 2012 var vi på plats nummer två.² Det finns också många tecken på att Sverige ligger i framkant i en jämförelse, vi tillåter till exempel inte diskriminering på grund av kön, vi har ett utbyggt välfärdssystem med föräldraledighet och förskola, och det finns en allmän uppfattning i samhället att kvinnor och män ska ges samma möjligheter att till exempel göra karriär och få en god inkomst.³

Men redan några år efter utnämmandet i mitten på 90-talet konstaterade den statliga Kvinnomaktutredningen att Sverige inte var ett jämställt land.⁴ Det gäller inte minst för arbetslivet än i dag. I FN:s index räknas visserligen kvinnors arbetskraftsdeltagande, som i Sverige ligger på cirka tio procentenheter under mäns, men FN mäter inte med vad, hur mycket och till vilket pris kvinnor arbetar. Den svenska arbetsmarknaden är i hög grad könsuppdelad⁵ med lägre löner i de kvinnodominerade yrkena och dessutom arbetar många kvinnor deltid⁶. Detta sammantaget leder till låga inkomster, sämre karriär- och löneutvecklingsmöjligheter och sämre pension.

På senare år har det hävdats att deltidarbetet minskar i Sverige⁷, men den är dock fortfarande utbredd, och särskilt i den offentliga sektorn, som är kvinnodominerad. Av närmare 700 000 anställda i kommunerna (fasta och vikarier) är fyra av fem, eller 550 000, kvinnor.⁸ Och av de drygt 114 000 timavlönade, som tillkommer, är mer än 90 000 kvinnor.⁹ Ett utbrett deltidarbete bland en så stor grupp kvinnor påverkar jämställdheten och sägs vara en prioriterad fråga. Frågan är ofta uppe högsta politiska nivå; Stefan

¹ Kvinnomaktutredningen, *Ty makten är din...*, SOU 1998:6, december 1997.

² Human development report 2013. The rise of the south: Human progress in a Divers World, UNDP. Gilmore Printing Services Inc, Canada. 2013, p. 156.

³ I regeringens mål för jämställdhetspolitiken anges bland annat att: "Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut." <http://www.regeringen.se/sb/d/16278>

⁴ SOU 1998:6, december 1997, p. 2.

⁵ I de 30 största yrkena finns 59 procent av alla anställda kvinnor och 35 procent av alla anställda män i åldern 20–64 år. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2012*, Statistiska centralbyrån, Örebro, 2012, p.63.

⁶ 32 procent av kvinnorna, 10 procent av männen arbetade deltid 2011, *ibid*, p.55.

⁷ A. Nyberg, 'Hur gick det sen? Femtio år av sysselsättning och arbete' i *Arbete & Jämställdhet*, Eva Blomberg och Kirsti Niskanen (red), SNS Förslag, Falun, 2013, p. 61.

⁸ SKL, Tabell 9, Kommunal personal. *Antal anställda efter kön och överenskommen sysselsättningsgrad per kommun 2011*.

⁹ SKL Tabell 3, Kommunal personal. *Antal anställningar, faktiska årsarbetare, sysselsatta och helt lediga efter personalgrupp nov 2011*

Löfven (S) vill lagstifta om rätt till heltid och statsministern vill också att fler kvinnor jobbar heltid.¹⁰ I många kommuner har det fattats politiska beslut om att heltid ska vara en rättighet, och det förs statistik för att kartlägga utvecklingen. Samtidigt finns det indikationer på att andelen deltidssysselsatta underskattas i den statistik som oftast presenteras, det konstaterades när Kvinnomaktutredningen följdes upp 2013¹¹. Det här betyder att det kan finnas en ”dold” deltid, en möjlig ojämställdhet som inte synliggörs och uppmärksammas och därför inte angrips.

I den här uppsatsen undersöks förekomsten av en dold deltid bland kvinnor arbetar för kommunerna, vad det beror på i så fall och vilka kvinnor som främst arbetar deltid. Därutöver analyseras sambandet mellan en utbredd deltid, kön och klass hos kvinnor som arbetar i de svenska kommunerna.

1.1 Bakgrund, syfte och frågeställningar

1.1.2 Vad har deltidsarbete med mänskliga rättigheter att göra?

Är ett heltidsarbete en mänsklig rättighet? I tider av stigande arbetslöshet i både Sverige och Europa, och med en utveckling mot allt osäkrare anställningsförhållandena på arbetsmarknaden, kan det verka verklighetsfrånvänt att svara ja på den frågan. Dessutom finns invändningen att många kvinnor väljer att gå ned i arbetstid med lagligt stöd, bland annat för att ta hand om barn, och frågan kan ställas varför deltidsarbete bland kvinnor i så fall skulle vara en fråga för samhället i stort att angripa.

Det utbredda deltidsarbete är emellertid något som i Sverige påverkar kvinnor påtagligt negativt. I ett exempel har AMF-pension räknat ut att en kvinna som arbetar halvtid i 20 års tid förlorar närmare 12 800 kronor i tjänstepension årligen.¹² Till det kommer en mindre intjänad pension även i det allmänna pensionssystemet. Varje månad har den som arbetar deltid mindre pengar att leva för, men också löneutvecklingen för-

¹⁰ M. Uusijärvi, *Chocksiffrorna om kvinnors deltidsarbete*, Kommunalarbetaren nr 19, 7 nov- 20 nov 2012, p.10-14.

¹¹ A. Nyberg, *Arbetsmarknaden 15 år senare*, <http://www.genus.se/meromgenus/teman/arbete/arbetsmarknaden-15-ar-senare/>, Hämtad 2013-12-30

¹² Kreicbergs Utredning & Opinion på uppdrag av AMF, *Pensioner och deltidsarbete*, Årsta, 7 mars 2012, p. 11.

sämras av frånvaron, bland annat kanske tillfällen då fortbildning ges missas.¹³ Med en utbredd deltid bland just kvinnor skapas olika förutsättningar för ekonomisk försörjning mellan könen som påverkar jämställdheten i samhället.

Enligt FN är också möjligheten att kunna försörja sig själv och ha lika möjligheter till inkomstutveckling en viktig del i förverkligandet av kvinnors mänskliga rättigheter. I konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) betonas att konventionsstaterna, särskilt bland annat inom det ekonomiska området, ska vidta alla åtgärder för att ”säkerställa full utveckling och framsteg för kvinnorna och därmed garantera dem utövande och åtnjutande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på grundval av jämställdhet med männen.”¹⁴ I Artikel 11 lyfts lika rättigheter på arbetsmarknaden särskilt fram. Även konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR) behandlar rätten till arbete och gynnsamma arbetsvillkor.¹⁵ Bland annat ska staterna särskilt ska tillförsäkra att inte kvinnor har sämre arbetsvillkor än män.¹⁶

Enligt kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor faller deltidsarbete under CEDAW och kommittén uttryckte en oro över det utbredda deltidsarbetet bland kvinnor när Sverige granskades 2008.¹⁷ För att leva upp till artikel 11 i CEDAW uppmanas staten att prioritera förverkligandet av kvinnors reella jämställdhet på arbetsmarknaden, och det omfattar att analysera och övervaka utvecklingen av deltidsarbetet utifrån kön, sektorer och färdigheter (eng. skills) och att utvärdera och omvärdera åtgärder som satts in.¹⁸ Att minska och mäta deltidsarbetet bland kvinnor i Sverige är alltså enligt kommittén angeläget för att förverkliga kvinnors åtnjutande av sina mänskliga rättigheter, vilket motiverar uppsatsens utgångspunkter.

I sitt svar till kommittén skrev regeringens representanter att man jobbar med gender mainstreaming och att en stor del av välfärdsstatens institutioner finns på lokal och regional nivå och att man genom dessa kan åstadkomma långtgående förändringar i samhället i stort.¹⁹ Det gör det också motiverat att studera kommunerna och hur de själva lever upp till detta.

¹³ Uusijärvi, Kommunalarbetaren nr 19, 2012, p 10.

¹⁴ Artikel 3, International Convention on Discrimination Against Women, 18 december 1979.

¹⁵ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. UN Doc. A/RES/21/2200A

¹⁶ Artikel 7, Ibid.

¹⁷ Artikel 26, CEDAW/C/SWE/CO/7, 8 april 2008.

¹⁸ Artikel 27, Ibid.

¹⁹ C. Hallerby, Statement by Sweden to the 40th session of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, 25 januari 2008, Genève, p. 3.

1.1.3 Syftet

Syftet är att analysera sambandet mellan klass, kön och (dolt) deltidsarbete bland kommunanställda kvinnor. För att göra det behöver jag undersöka den eventuella förekomsten av en dold deltid, orsakerna till den och vilka kvinnor det är som arbetar deltid. En Med dold deltid menas deltidsarbete som annars inte synliggörs i statistiken. Jag vill också analysera på vilket sätt kommunernas organisation utgör det Joan Acker kallar för ojämlikhetssystem som reproducerar ojämlikhet baserade på klass och kön.

1.1.4 Frågeställningar

- i) Vilka belägg finns det för förekomsten av en dold deltid bland kommunanställda kvinnor och hur kan den förklaras?*
- ii) Vilket samband finns det mellan deltid, kön och klass i kommunal sektor?*
- iii) På vilket sätt utgör den kommunala arbetsorganisationen och den utbredd deltiden ett ojämlikhetssystem baserat klass och kön?*

1.2 Material och avgränsning

1.2.1 Primärmaterial, urval och avgränsning

Uppsatsen rör deltidsarbete bland kvinnor som arbetar för kommunerna. Det är en avgränsning som jag grundar bland att på att kommunerna är en del av staten med ett ansvar och möjlighet att som arbetsgivare påverka deltidsarbetet, kvinnor är i majoritet bland de anställda och att det i denna grupp är intressant att titta på ett klassperspektiv, då det både finns tjänstemän (t.ex. socialsekreterare) och lågutbildade LO-medlemmar inom kommunsektorn. Samtidigt kommunerna är starkt kvinnodominerade, och därmed en del av den könssegregerade svenska arbetsmarknaden, så finns också en tydlig könssegregation inom organisationen. Medan 90 procent av alla undersköterskor som arbetar

i kommunal verksamhet är kvinnor, är förhållandet det omvända bland brandmän. Av de nästan 19 000 hantverksarbetare som arbetar för kommunerna är tre av fyra män.

²⁰Också i toppen av den kommunala organisationen, bland politikerna, är det männen som dominerar. I landets 290 kommuner var bara var fjärde kommunalråd kvinna 2009.²¹ Också bland chefstjänstemännen dominerar männen.²² Detta gör sammantaget kommunerna intressanta att undersöka.

Det tål att påpekas att det som studeras är lönearbete, och inte det obetalda hemarbetet som många hel- och deltidsarbetande kvinnor utför när de slutat sina lönearbeten.

Den statistik som finns och som är väl känd om kvinnor och mäns deltidsarbete i Sverige är tämligen omfattande. Det redovisas bland annat i Statistiska centralbyråns arbetskraftundersökningar (AKU).²³ Denna statistik visar dock inte om personerna är anställda av till exempel kommuner. Arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) tar också årligen fram statistik över överenskommen sysselsättningsgrad, den visar fördelningen mellan heltids och deltidsanställda fast anställda och vikarier kommun för kommun.²⁴ Denna statistik citeras flitigt och kommuner som lyckas öka andelen heltidsanställda uppmärksammas och beskrivs som lyckade.²⁵ Siffrorna visar dock inte om en deltidsanställd kvinna tar extra timmar och kommer upp i heltid, eller om en heltidsanställd tagit föräldraledigt och i praktiken arbetar deltid.²⁶

Det finns dock annan statistik som kan ge en annan bild, presenterad av Statistiska centralbyrån (SCB).²⁷ Statistiken har inhämtats från kommunerna själva och används för att beskriva lönestrukturer i huvudsak men det statistiska grundmaterialet, som jag begärt ut, visar tjänstgöringens omfattning²⁸ istället för hur anställningskontraktet ser ut. Med heltidstjänstgörande avses den som är antingen heltidsanställd utan partiell tjänstledighet eller timanställda som arbetat 165 timmar eller mer. Med partiell tjänstledighet

²⁰ SKL Tabell 3, Kommunal personal, *Antal anställningar, faktiska årsarbetare, sysselsatta och helt lediga efter personalgrupp nov 2011*

²¹ N. Eklund, *Endast var fjärde kommunalråd är kvinna*, Sveriges Radio Ekot, 2 november 2009, hämtad 2014-01-06 <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=3208057>

²² *Kraftigt mansvalde i kommunerna*, TT i Göteborgsposten, 24 mars 2010, hämtad 2014-01-05, <http://www.gp.se/nyheter/sverige/1.337500-kraftigt-mansvalde-i-kommunerna>

²³ *På tal om kvinnor och män 2012*, Örebro, 2012, p. 51.

²⁴ SKL, Tabell 9, Kommunal personal. *Antal anställda efter kön och överenskommen sysselsättningsgrad per kommun*. Aktuellt för denna uppsats är 2011.

²⁵ Se till exempel: *Munkfors bäst i Sverige på heltid*, <http://www.vf.se/nyheter/munkfors/munkfors-bast-i-sverige-pa-heltid>, Hämtad 2013-12-30

²⁶ SKL:s statistik redovisar hel- och deltidsanställda på fast tjänst och vikarier (inte timavlönade), och vad som står på deras anställningskontrakt. Det innebär exempelvis att en kvinna kan vara anställd på heltid men ändå arbeta deltid av något skäl. I SKL:s statistik kommer det att framstå som att kvinnan arbetar heltid, men i praktiken är hon sysselsatt på deltid.

²⁷ L. Österberg & J. Ekberg, *Löner och sysselsättning inom primärkommunals sektor 2011*. Grunddatatabell till AM52 SM 1201. ISSN 1654-2940 Serie AM – arbetsmarknad. 2012.

²⁸ Med tjänstgöringens omfattning avses faktisk tjänstgöringstid i förhållande till heltid för en individ under referenstiden som i huvudsak avser 1 november 2011.

avses exempelvis föräldraledighet enligt eller ledighet för vård av barn, utbildning m.m. Med deltidstjänstgörande avses den som är antingen heltidsanställd med partiell tjänstledighet eller deltidsanställd med eller utan partiell tjänstledighet, eller timanställd som arbetat mindre än 165 timmar under mätperioden. Statistiken visar således hur alla kvinnor som arbetat i kommunsektorn arbetat, oavsett anställningsform (timavlönade räknas in) och hur stor tjänsten ser ut att vara på pappret (tjänstledigheter dras av). Denna statistik visar antal (kvinnor och män som hel- eller deltidsarbetat) och för att kunna jämföra med SKL:s statistik har jag även räknat om siffrorna till andel/procent.

Eftersom landets 290 kommuner var för sig är en arbetsgivare med möjlighet att påverka deltidsarbetet, kan man komma närmare den verklighet som kan behöva förändras för att nå upp till CEDAW:s intentioner, genom att granska hur kvinnorna som arbetar för dessa kommuner faktiskt arbetat. Därför kommer denna statistik, som avser år 2011, utgöra en del av primärmaterialet. Statistiken har jag tidigare använt som grund för en artikelserie i tidningen Kommunalarbetaren som publicerades med start i november 2012.²⁹ Eftersom materialet inte studerats och analyserats utifrån ett akademiskt perspektiv tidigare, och inte heller i förhållande till mänskliga rättigheter, anser jag det fortfarande relevant som grund för en analys.

Den andra delen av primärmaterialet är enkätsvar från ett 40-tal kommuners personalchefer.³⁰ Urvalet av kommuner gjordes utifrån flera parametrar där SKL:s statistik över hel- och deltidsanställda fungerat som jämförande utgångspunkt. Jag valde att rikta en mejlenkät till tio kommuners personalchefer i varje av följande kategorier:

- i)* störst andel heltidsanställda enligt SKL:s statistik
- ii)* störst andel deltidsanställda enligt SKL:s statistik
- iii)* störst andel kvinnor jobbar deltid enligt statistiken över tjänstgöringens omfattning
- iv)* störst skillnad mellan statistiken över deltidsanställda och deltid enligt tjänstgöringens omfattning
- v)* de tio största kommunerna i Sverige.

²⁹ Uusijärvi, Kommunalarbetaren nr 19-21 2012.

³⁰ Enkätfrågorna i bilaga

Eftersom ett antal kommuner återfanns i flera kategorier blev det sammanlagt 46 personalchefer, 42 svarade.³¹ Några kommuner föredrog att svara på frågorna via intervjuer på telefon istället för att mejla.

I den här uppsatsen kommer jag fokusera på klassfrågan men det finns också anledning att notera att även inom arbetarklassen finns skillnader i villkor. Kvinnor med utländsk bakgrund har ofta sämre villkor än etniskt födda svenskar, visar bland annat en rapport från fackförbundet Kommunal.³² Denna aspekt kommer dock inte att kunna analyseras närmare genom primärmaterialet eftersom frågorna inte är ställda så.

1.2.2 Sekundärmaterial

Som sekundärmaterial kommer den nämnda statistiken från SKL att användas, tillsammans med kompletterande statistikuppgifter från organisationen.

1.3 Källkritik och forskningsetiska bedömningar

Enligt SCB bedöms statistikens tillförlitlighet vara god³³. Dock finns en möjlig felmarginal och de har på mitt uppdrag räknat ut den till sex procent på hela det rikstäckande materialet, som omfattar mer än 600 000 kvinnor. Felmarginalen kan bestå i att en kvinna som har två deltidstjänster till exempel räknas två gånger. På riksnivå har dock SCB korrigerat för denna felmarginal i de siffermaterial som jag redovisar i uppsatsen.

Det statistiska primärmaterialet avser tjänstgöringens omfattning för kvinnor som arbetar i kommunerna, och SKL redovisar som nämnts istället överenskommen sysselsättningsgrad (med andra hur man är anställd, på hel- eller deltid). En möjlig invändning mot uppsatsens primärmaterial är att kommunerna och arbetsgivarorganisationen SKL inte kan hållas ansvariga för att kvinnor som är heltidsanställda ändå arbetar deltid, att

³¹ De som svarade var Avesta, Bjurholm, Bollnäs, Botkyrka, Essunga, Finspång, Gnosjö, Gällivare, Göteborg, Jönköping, Karlsborg, Karlstad, Kiruna, Linköping, Ljusdal, Luleå, Malmö, Malå, Munkedal, Munkfors, Norrköping, Osby, Perstorp, Piteå, Simrishamn, Skellefteå, Sollefteå, Stockholm, Sävsjö, Söderhamn, Södertälje, Tanum, Tingsryd, Uppsala, Vindeln, Vårgårda, Västerås, Växjö, Åsele, Älmhult, Örebro, Örskelljunga

³² B. Umegård, *Får man sämre anställningsvillkor och lägre lön om man är född utomlands?*, Kommunal, Stockholm, 2009.

³³ Österberg & Ekberg, 2012, p. 39

det är ett individuellt val. Samtidigt syftar den här uppsatsen och enkätundersökningen till kommunernas personalchefer att delvis klarlägga orsaker till deltidssarbetet och om det verkligen rör sig om individuella val kan således visa sig. Dessutom är syftet också att blottlägga en eventuell dold deltid, att se om den deltid som redovisas av SKL stämmer med hur kvinnorna faktiskt arbetar, och det ska primärmaterialet ge svar på.

När det gäller definitionen av deltid är det också möjligt att ha invändningar mot primärmaterialet. I SCB:s arbetskraftsundersökningar definieras deltid som upp till 34 arbetade timmar per vecka medan heltid är 35 timmar eller mer. I den här uppsatsens primärmaterial räknas deltid som antingen en timavlönad som jobbar mindre än 165 timmar per månad eller en heltidsanställd som är tjänstledig på viss tid. Heltid är 100 procent, deltid är 1 till 99 procents sysselsättningsgrad. Det skulle kunna vara så att en kvinna som arbetar 99 procents arbetstid räknas som deltidssysselsatt i primärmaterialet. Hur många det skulle kunna röra sig om kan vi inte få svar på här. En jämförelse med SKL:s material över de heltids- och deltidssanställda visar att i samtliga Sveriges kommuner är 9 procent av kvinnorna anställda på mindre än 75 procent och 22 procent på 75 till 99 procent. Samtidigt ingår timavlönade inte i den statistiken. Enligt SKL uppgick de 2011 till 114 320 personer, varav 80 procent var kvinnor.³⁴ De arbetade i snitt 36 procent. Eftersom de timavlönade ingår i den statistik som används som primärmaterial kommer detta öka andelen som arbetar en kortare deltid i mitt material. Trots att det inte i detalj går att utröna till vilken grad deltiden hos varje individ uppgår anser jag att uppsatsens primärmaterial är relevant eftersom den ger en kompletterande bild av hur kvinnor (heltid eller deltid) och eftersom den räknar alla kvinnor som arbetar för kommunerna (även timavlönade). Det ska tilläggas att de siffror jag jämför, SKL:s statistik över deltidssanställda, och SCB:s siffror över tjänstgöringens omfattning (som jag själv bearbetar för jämförbarhet), avser samma sak – deltid innebär en tjänst eller arbetat tid mellan 1 och 99 procent.

Enkäten till personalchefer har gjorts utifrån ett visst urval och sådana kan alltid ifrågasättas. Genom att välja från olika kategorier har jag dock försökt täcka in de aspekter jag ansett relevant för att få förklaringar till skillnader i statistiken, och genom att också inkludera de tio största kommunerna har jag försökt få med stora populationer. Vidare är vissa svar präglade av att personalcheferna inte tidigare sett den statistik jag

³⁴ SKL, Tabell 3, Kommunal personal. Antal anställningar, faktiska årsarbetare, sysselsatta och helt lediga efter personalgrupp nov 2011.

presenterat för dem. De har därför inte säkra svar på varför det förhåller sig som det gör, men de ger de förklaringar de kan. En kommun, Malmö, menar att det finns skäl att tro att siffrorna för deras kommun inte stämmer i mitt material men de har inte kunnat presentera vad de bygger det på eller alternativa siffror. Ingen annan kommun har uttryckt tveksamheter över siffrorna statistiken, däremot har vissa ifrågasatt om timavlönade verkligen bör räknas in. De menar att det politiska målet om att öka antalet heltider inte gäller den gruppen. Visserligen är vissa timavlönade studenter som arbetar extra, men antalet timavlönade ökar för varje år, många är hänvisade till den anställningsformen för sin försörjning och får vänta länge på en fast tjänst.³⁵ Professor (em.) Anita Nyberg menar att det är viktigt att titta på hur det ser ut i verkligheten och räkna alla som arbetar för kommunerna, annars överskattas jämställdheten.³⁶ Jag delar den uppfattningen.

Vad gäller forskningsetik så kommer de personalchefer som svarat på enkäten inte att namnges, framförallt eftersom arbetsgivaransvaret i kommuner ligger hos kommundirektörer och politiker.

2 Teori och metod

2.1 Joan Ackers ojämlikhetssystem

Den marxistfeministiska sociologen Joan Acker menar att teorier och studier om ojämlikhet och förtryck måste ta hänsyn till intersektionen mellan etnicitet, kön och klass. De flesta studier fokuserar bara på en av dessa kategorier och då är risken stor att man skymmer och förenklar de verkliga förhållandena.³⁷ För att förstå hur ojämlikhet skapas i arbetsorganisationer ('work organizations') lanserar Acker begreppet ojämlikhetssystem ('inequality regimes'). För att förstå hur ojämlikheten reproduceras föreslår hon studier som tittar på specifika arbetsorganisationer och hur dessa rent praktiskt organiseras. Acker tycks i huvudsak åsyfta

³⁵ C. Swahn, *Många mår jättedåligt*, Kommunalarbetaren 2013-03-29, <http://www.ka.se/manga-mar-jattedaligt>. Hämtad 2014-01-05.

³⁶ Uusijärvi, Kommunalarbetaren nr 19, 2012, p 10.

³⁷ J. Acker, *Inequality regimes. Gender, class and race in organizations*. Gender and Society, Vol 20, No. 4, Aug. 2006, p.442.

arbetsorganisationer i den privata sektorn, men kommuner som arbetsorganisationer och arbetsgivare bör också kunna studeras utifrån detta perspektiv. Paulina Mulinari, doktor i genusvetenskap och Rebecca Selberg, doktor i sociologi, föreslår också att Ackers teorier med fördel kan inspirera studier om det svenska arbetslivet och jag gör ett försök att anta den utmaningen.³⁸ Nedan förklarar jag ett antal centrala begrepp och Ackers utgångspunkter.

Intersektionalitet definieras i Nationalencyklopedin som ”sammhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på ras, kön och klass”, och det anses av många vara ett av de viktigaste bidragen till den feministiska forskningen.³⁹ Begreppet introducerades av Kimberley W. Crenshaw som en anti-rasistisk kritik av den vita feminismens hegemoni, och som ett sätt att synliggöra kvinnors olika erfarenheter, och i synnerhet svarta kvinnors som annars var exkluderade från feministisk forskning⁴⁰. I Sverige har bland andra Diana Mulinari och Paulina de los Reyes ifrågasatt hegemonin inom den svenska genusvetenskapen.⁴¹ Det intersektionella perspektivet behövs för att analysera maktförhållanden och hur de reproduceras, menar de, eftersom maktanalyser kan inte reduceras till en fråga om kön, klass eller ras/etnicitet.⁴²

Joan Acker menar dock att för lite kraft ägnats åt klass, och att definiera vad det är, sedan intersektionalitetsbegreppet introducerades.⁴³ Hon vill sätta klass i fokus och menar att klass alltid är bekönad och rasifierad. Acker ser pågående processer i vilka beköning och rasifiering samverkar med hur ojämlikheter och klassklyftor skapas inom det kapitalistiska systemet, och hon väljer att särskilt analysera relationer inom arbetslivet.⁴⁴

Klass är liktydigt med ojämlikhet, enligt Acker, och med klass menar hon systematiska skillnader i tillgång och kontroll över resurser. En del av dessa skillnader uppstår i samband med anställningar och löneutbetalningar, därför menar

³⁸ P. Mulinari & R. Selberg, *Intersectional Directions in Working Life Research – a proposal*. Nordic journal of working life studies, Vol 3, Aug. 2013, p. 81-98.

³⁹ Ibid, p. 82.

⁴⁰ P. de los Reyes & D. Mulinari, *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Liber, Lund, 2005, p.27.

⁴¹ Mulinari & Selberg, 2013, p. 83.

⁴² de los Reyes & Mulinari, 2005, p.14.

⁴³ J. Acker, *Class questions, feminist answers*. Rowman & Littlefield publishers Inc., Maryland, 2006, p.4.

⁴⁴ Ibid, p. 7.

Acker är klass inbyggt i de flesta organisationer och arbeten⁴⁵. För att bryta ned klass i mindre beståndsdelar kommer jag i mitt material att skilja på arbetarklass och andra utifrån yrken. Vårdare och undersköterska definieras till exempel som arbetare, de har lägre utbildningsnivå och lägre lön, och tillhör LO-förbundet Kommunals medlemsgrupper. Detta samstämmer därmed med SCB:s definitioner av arbetare⁴⁶.

Kön definierar Acker som socialt konstruerade skillnader mellan kvinnor och män och de identiteter och uppfattningar som upprätthåller ojämlikheter. Dessa finns också i alla organisationer, och var länge likställt med klass. Män var chefer, kvinnor underställda. Idag kan chefer visserligen vara kvinnor men Acker menar att kvinnors och mäns klasspositioner fortfarande formas av kön.⁴⁷

Ojämlikhetssystem innebär löst sammanhängande praktiker, processer och handlingar som skapar och upprätthåller ojämlikheter grundade på klass, kön och etnicitet inom särskilda organisationer. Ojämlikheten definierar Acker som systematiska skillnader i makt och kontroll över bland annat mål och resurser, över beslut om hur arbetet ska organiseras, chanserna till befordran och över lön. Dessa ojämlikhetssystem är föränderliga och kopplade till det omgivande samhällets politik, historia och kultur.⁴⁸ Acker nämner en rad olika faktorer och processer som formar dessa ojämlikhetssystem⁴⁹. Uppsatsens primärmaterial är något begränsat för att kunna analysera hela det komplexa system som formar ojämlikheten men jag kommer ändå göra en ansats att använda Ackers kategorier. Jag kommer dock att begränsa mig till de som markeras med fet stil nedan:

- 1) **graden av ojämlikhet** som bestäms av: **a) hierarki b) segregation c) löneskillnader**

⁴⁵ Acker, 2006, p.444.

⁴⁶ För att skilja mellan arbetare och tjänstemän används yrkets normala fackliga huvudorganisation, LO respektive TCO/SACO. Detta kan kompletteras med antal utbildningsår som krävs för ett yrke och yrkeskoder. <http://www.scb.se/sei/>

⁴⁷ Acker, 2006, p.444.

⁴⁸ Ibid, p. 443.

⁴⁹ Ibid, p 445-455

- 2) **arbetets organisering:** a) arbetets kravspecifikation b) **ojämlikhet skapas utifrån ojämlikhet utifrån klass (och kön)** c) rekrytering d) lönesättning e) informella praktiker i det dagliga arbetet
- 3) **hur synlig ojämlikheten är**
- 4) **hur ojämlikheten legitimeras**

Den här uppsatsens primärmaterial tillåter inte en analys av Ackers antagande att klass alltid är rasifierat, den intersektionella analysen blir därmed inte helt komplett.

Acker argumenterar för att klasstillhörigheten är bekönat (och rasifierad) och det finns de som kritiserar hennes teori på vissa punkter, bland annat för att hon på sätt och vis sätter klass före kön.⁵⁰ Samtidigt tycker jag den verkar givande för att analysera just arbetsorganisationer utifrån dessa perspektiv på ett nytt sätt.

1.2 Metoder

1.2.1 Statistisk kartläggning

För att kartlägga deltidsarbetet bland kvinnor som arbetar för kommunerna har jag begärt ut och bearbetat statistiska data, med syftet att svara på frågan om det finns en dold deltid, eller en deltid som inte synliggörs eller annars redovisas av arbetsgivaren. Metoden är således kvantitativ. SKL:s statistik över överenskommen sysselsättningsgrad kommun för kommun läggs bredvid mitt primärmaterial som visar tjänstgöringens omfattning, också det kommun för kommun, i Excel. Då kan en diskrepans framgå mellan statistiken över hur kvinnor är anställda på pappret och hur de faktiskt arbetat, skillnaden utgör då den deltid som vanligen inte synliggörs, den dolda. Jag har valt att ha med denna kartläggande del eftersom det i arbetet med förverkligandet av kvinnors mänskli-

⁵⁰ Mulinari & Selberg, 2013, p. 90.

ga rättigheter anses viktigt att mäta deltid arbetet och eftersom det finns indikationer på att kvinnors deltidarbete underskattas.

Under avsnittet 1.3 Källkritik tar jag upp flera aspekter som gör att just den här statistiska kartläggningen kan ifrågasättas. Det handlar bland annat om sättet att definiera deltid och att alla kvinnor, oavsett anställningsform, räknas in. Dock är det statistiska material jag använder den närmaste man kan komma att mäta den arbetstid som kvinnor arbetat, där alla kvinnor räknas och där man även kan se hur det ser ut i kommun för kommun.

1.2.2 Enkätundersökning

Enkäten som metod blev vanlig under andra delen av 1900-talet och har definierats så här av Briefing:

Metodologiskt sett är enkäten ett specialfall av intervjumetodiken. Det rör sig om en kollektiv intervju där ett standardiserat frågeformulär presenteras för många personer samtidigt. Här är kraven stränga på systematik och struktur, både vad gäller uppbyggnaden av frågor och svarsalternativ.⁵¹

En enkät är en kvalitativ metod. Den kan skickas till många samtidigt, och jag sparar därmed mycket tid, dessutom kan respondenterna svara när de själva har tid och möjlighet. De har också möjlighet att själva ta fram information innan de svarar.

Jag har bedömt att en enkät behövs för att kunna dra slutsatser av det statistiska materialet. Enkäten gjordes i arbetet med den nämnda artikelserien i Kommunalarbetaren och syftet var bland annat att ta reda på:

- i) om det fanns felkällor i statistiken över tjänstgöringens omfattning
- ii) hur kommunerna förklarade dessa siffror (varför skilde det sig till exempel åt),
- iii) vilka kvinnor eller yrkeskategorier som framförallt arbetade deltid och
- iv) varför kvinnor överlag arbetar mycket deltid i kommunerna.

⁵¹ J. Dahlström, Internetundersökningar – när, för vad och varför? Ekonomie magisteruppsats i företagsekonomi, Högskolan i Jönköping, 2005, p. 5.

Enkäten ställdes, som tidigare nämnts, till kommunernas personalchefer som har mest kunskap, och tillgång till data om, dessa fakta. De har dock inte det yttersta ansvaret för hur det ser ut, det har egentligen politikerna som styr kommunerna. Hur urvalet gjordes är beskrivet under 1.3 Källkritik.

Det är viktigt att tänka på hur en enkät utformas. Den ska inte vara för lång eller ta för lång tid att fylla i, enligt Bourque och Fielder.⁵² Det är också en bra idé att testa den på ett antal personer. Jag började därför med att skicka ut den till tio kommuner för att se hur de reagerade på frågorna, det föranledde dock inget behov av ändringar i frågorna.

Eftersom jag valde kommuner utifrån olika kategorier har jag modifierat frågorna något beroende på vilken kategori de tillhört. Till exempel – de tio kommuner som haft mest deltidsarbete har fått frågor om varför de hamnar i den kategorin, medan de tio kommuner som har minst deltidsarbete har fått frågor om varför de hamnat i den kategorin. I enkäten har även frågor ställts om vilka yrkesgrupper som arbetar deltid, för att kunna svara på frågan om hur klass kan kopplas till deltidsarbete.⁵³

En nackdel av med enkäter är, enligt Bryman, att om något inte verkar tydligt eller klart så finns inte den direkta möjligheten till följdfrågor. Detta problem har jag dock eliminerat genom att, i förekommande fall, ringa upp eller mejla personerna i fråga för att komplettera deras svar.⁵⁴

När svaren kommit in har jag lagt in dem i ett Exceldokument. Där har jag sedan kunnat göra sammanräkningar, av exempelvis hur många som svarat att undersköterska är en av de yrkesgrupper där kvinnor arbetar deltid.

⁵² Ibid, p. 6

⁵³ En av enkäterna bifogas till enkäten, se bilaga 1.

⁵⁴ S. Rosén, Radio i skolan, en fallstudie av ett estetiskt lärande projekt. Examensarbete. Socialpedagogiska institutionen, Stockholms universitet, VT 2009, p.12

1.2.3 Intersektionell analys utifrån klass och kön

Utifrån dessa resultat gör jag en intersektionell analys och diskuterar sambandet mellan en utbredd deltid, klass och kön bland kommunanställda kvinnor med hjälp av Joan Ackers teori om ojämlikhetssystem baserade på klass och kön i arbetsorganisationer.

3 Litteraturoversikt och tidigare forskning

Frågan om deltidarbete bland kvinnor har varit aktuell i minst 80 år i Sverige. Fokus har emellertid flyttats från deltidarbete som något i huvudsak positivt för kvinnors yrkesliv, till något allt mer problematiskt. 1930 behandlade en särskild kvinnoarbetskommitté frågan och kom fram till att det vore bra om det fanns fler deltidarbeten för kvinnor eftersom det ansågs vara en förutsättning för att de överhuvudtaget skulle kunna arbeta vid sidan av sina uppgifter i hemmet.⁵⁵ I en skrift från Fredrika Bremerförbundet beskrivs yrkesarbetet i kombination med kvinnans ofrånkomliga roll som barnafödare och barnafostrare leda till arbetsdagar på 14 timmar per dygn. Vid den här tiden arbetade 82 procent av de gifta kvinnorna inte alls, sex procent arbetade heltid och runt fyra procent deltid.⁵⁶

Förekomsten och utbredningen av deltidarbetet bland kvinnor och män har sedan dess studerats ingående och kartläggs kontinuerligt av SCB. Det är ett område som många intresserat sig för tidigare, både i Sverige och internationellt, och samtliga kan inte omnämnas här. Jag kommer att fokusera på forskning och utredningar som rör svenska förhållanden.

Inom forskningen har bland andra professor (em.) Anita Nyberg lämnat viktiga bidrag med sina studier och statistikgenomgångar av arbete och ekonomi utifrån ett genusperspektiv. I bland annat antologin *Arbete och Jämställdhet, förändringar under femtio år* beskriver hon hur kvinnors sysselsättning utvecklats under senare delen av 1900-talet fram till idag. På 1960-talet var det bristen på

⁵⁵ B. Von Hoffsten, *Deltidsarbete. Yrket och Hemmet*. Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm, 1941, p.3.

⁵⁶ Ibid, p. 24.

arbetskraft som aktualiserade frågan om kvinnors sysselsättning kopplat till jämställdhet, och allt fler kvinnor trädde in på arbetsmarknaden.⁵⁷ Den offentliga sektorn expanderade, behovet av tjänster inom välfärdssektorn ökade, och en ny arbetsmarknad öppnade sig för kvinnor. Samtidigt framstod de långa arbetstiderna framstod åter som ett problem för gifta kvinnor och mödrar och kortare arbetstider sågs som en viktig fråga för jämställdheten. På 1970-talet gav nya lagar föräldrar med barn under åtta år rätt till partiell tjänstledighet, och en stor andel kvinnor trädde in på arbetsmarknaden som deltidsarbetande. Än idag är det framförallt mödrar som arbetar deltid, 43 procent jämfört med åtta procent av fäderna 2011.⁵⁸ Den här utvecklingen är relevant bland annat för att förstå bakgrunden till den stora andelen kvinnor som arbetar deltid inom den offentliga sektorn, där ibland kommunerna.

De senaste decennierna har utvecklingen gått mot att de flesta kvinnor yrkesarbetar, och fokus i forskning och debatten har flyttats till deltidsarbetet orsaker (problematisering av att kvinnor tar mer ansvar för hem och barn) och till det ekonomiska bortfall som deltidsarbete innebär. I slutet på 90-talet och i början av 2000-talet fanns ett uttalat intresse från regeringens sida att kartlägga och utreda ekonomisk jämställdhet för kvinnor och män, och bland annat tillsattes flera statliga utredningar där deltidsarbetets utbredning studerades. Anita Nyberg var då en av dem som bidrog mest till att analyserna av kvinnors inkomster, deltidsarbete/arbetslöshet och hur denna kan maskeras med statistik. I *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende* beskriver hon bland annat hur effekterna av kvinnors deltidsarbete utesluts genom att man ofta väger denna faktor vid jämförelser av löner och inkomst. När kvinnors inkomster räknas om till heltider eller helårsarbeten missas det faktum att heltidsarbetande män är mer representativa än heltidsarbetande kvinnor. Kvinnors verkliga inkomster, det de har att leva på, syns alltså inte i sådan statistik.⁵⁹ Nyberg har också visat att kvinnors arbetslöshet underskattas eftersom deltidsysselsatta som vill, men inte får, jobba mer inte räknas i den officiella arbetslöshetsstatistiken.⁶⁰ I *Kvinnomaktutredningen Ty makten är*

⁵⁷ Nyberg, 2013, p. 58.

⁵⁸ Ibid, p. 61-62.

⁵⁹ SOU:1997:87, p.25.

⁶⁰ A. Nyberg, *Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet?* Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen, SOU 2005:66, p.26.

din. Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige som överlämnades till den dåvarande regeringen 1998 analyseras också den offentliga sektorns roll. Där konstateras till exempel att "(...) i andra avseenden exploaterar offentlig sektor kvinnor. De många deltidsjobben och tillfälliga anställningarna utnyttjar kvinnor och lämnar dem med dåliga löner och utvecklingsvillkor – och usla pensioner. *Trots att offentlig sektor styrs politiskt och att dess ledning borde veta bättre*".⁶¹

En färsk sammanställning av kvinnors deltidsarbete har gjorts inom ramen för projektet Deltid i Norden. På uppdrag av Nordisk information för kunskap om kön har Marianne Sundström och Alma Wennemo Lanninger (båda vid Stockholms universitet) studerat deltidsarbete, kön kopplat till ekonomisk fördelning i de fem nordiska länderna.⁶² Studien visar att Sverige ligger högt vad gäller andelen deltidsarbetande kvinnor, på andra plats efter Norge.⁶³ För en kvinna i Sverige blir den beräknade pensionen fyra till sex procent lägre om hon jobbar deltid. Forskarna noterade också att fler deltidsarbetande upplevde ekonomiska svårigheter och lägre tillfredsställelse med arbetet.⁶⁴ De tittade dock inte på kopplingar mellan kön, deltid och olika sociala grupper.

Frågan om deltid och klass har emellertid studerats av Anita Nyberg. Vanligast är deltiden bland butikskassörskor, städare och vårbiträden bland andra, det vill säga kvinnor med relativt kort utbildning och därmed med låga löner och små karriärmöjligheter.⁶⁵ Det görs också mätningar på internationell nivå av till exempel OECD som visar att kvinnor är överrepresenterade i lågavlönade yrken med tidsbegränsade anställningar på deltid, och att de därför tjänar mindre än män.⁶⁶ Utvecklingen i Sverige kartläggs kontinuerligt av SCB och den fackliga paraplyorganisationen LO. Rapporterna visar att deltid är mycket vanligare bland arbetare (definierat som medlemmar i ett LO-förbund) än bland tjänstemän (medlemmar i SACO eller TCO). 45 procent av samtliga arbetare arbetar deltid, 25 procent av tjänstemännen. Bland kvinnor ökar skillnaderna, 68 procent av de

⁶¹ SOU 1998:6, p. 3.

⁶² A. Wennemo Lanninger & M. Sundström, *Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries. A descriptive report to NIKK*, 2013. http://www.nikk.no/wp-content/uploads/Parttimework_final.pdf

⁶³ Ibid, p.7.

⁶⁴ Ibid, p 39.

⁶⁵ Nyberg, SOU 2005:66, p.33.

⁶⁶ OECD, *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, 2012, p. 191 <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>

kvinnliga arbetarna arbetar deltid jämfört med 35 procent av de kvinnliga tjänstemännen.⁶⁷ Det är särskilt vanligt med deltidsarbete inom fackförbunden Kommunal och Handels. Här syns också sambandet mellan deltidsarbete och den köns-segregerade arbetsmarknaden i Sverige. Deltid är vanligast inom kvinnodominerade sektorer som vård, omsorg, handel, hotell- och restaurang.

Det är också bland LO-medlemmar som den ofrivilliga deltiden blir särskilt tydlig. Med ofrivillig deltid menas här att de anställda arbetar deltid men skulle vilja arbeta mera. Det vill de flesta deltidsarbetande LO-medlemmar (66 procent). Bland kvinnor är de vanligaste orsakerna till att de inte gör det är att heltidsarbete saknas (35 procent), följt av egen sjukdom (15 procent), vård av barn/vuxen (15 procent), vill inte arbeta heltid (15 procent) och orkar inte (14 procent)⁶⁸. Paulina Mulinari, doktor i genusvetenskap, ser i sin studie av deltid inom hotell- och servicesektorn ett samband mellan ofrivillig deltid och en ökning av tidsbegränsade anställningar på en arbetsmarknad där det rått ekonomisk kris, ökad arbetslöshet och neddragningar av den offentliga sektorn. Hon menar också att de ofrivilliga deltiderna kan förklara ökade ojämlikheter baserade på klass, kön och etnicitet under 1990-talet.⁶⁹ Hon ser också en koppling mellan den könsuppdelade arbetsmarknaden och kvinnors underordnade position i samhället. Även Soheyla Yazdanpanah, fil. dr. i ekonomisk historia, vill visa på samband mellan (arbetar-)klass, kön och bland annat deltidsarbete och försämrade arbetsvillkor. Hon menar att klass i en allt större utsträckning kommit att påverka könets betydelse i människors liv. Olika sociala grupper har allt mer skilda möjligheter att nå jämställdhet, en slags ojämlikhet i jämställdheten, och de som förlorat mest är arbetarkvinnorna.⁷⁰

När deltidsarbetet började diskuteras i Sverige sågs det som en möjlighet för kvinnor att komma ut i arbetslivet samtidigt som de kunde fortsätta med sina uppgifter som mödrar och hemanarbetare. Sverige har också infört lagar om deltidstjänstledigt för att underlätta kombinationen av yrkesarbete och föräldraskap. Trots att de flesta kvinnor

⁶⁷ M. Larsson, *Arbetstider år 2009: heltids- och deltidsarbete, vanligen arbetad tid och arbetstidens förläggning efter klass och kön 1990-2009*, LO, 2010, p.2.

⁶⁸ Ibid, p. 38.

⁶⁹ P. Mulinari, *Flexibilitetens gränser. Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Working paper från HELA-projektet 2004:4. Arbetslivsrapport nr 2004:12. Arbetslivsinstitutet, p.3

⁷⁰ S. Yazdanpanah, 'Den ojämlika jämställdheten. Om arbetarkvinnors minskade möjlighet till jämställdhet i Sverige' i *Den feministiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*, Olav Fumarola Unsgaard & Karin Thorasdotter (red) Premiss förlag, 2013, p.33.

yrkesarbetar idag har delas fortfarande inte ansvaret för hem och barn lika. Här finns ett samband mellan deltidarbete, obetalt hemarbete och traditionella könsroller, menar Ida de Wit Sandström. Hennes intervjuer med offentliga aktörer visar att kvinnor fortfarande betraktas som särskilt lämpade att ta hand om familjens barn och äldre, och att detta ska förklara att just de går ned i arbetstid. Det finns också en koppling mellan synen på kvinnans roll och hur arbetet organiseras. I kvinnodominerade sektorer finns ofta möjlighet att jobba mer än deltid men kvinnorna har en osäkrare tillvaro där de inte kan räkna med att klara sig på sin egen lön. Kvinnorna förutsätts förlita sig på en annans (mannens) inkomst, menar LO.⁷¹

Jag är medveten om att mycket redan har studerats vad gäller kvinnors deltidarbete och att det finns olika sätt att angripa ämnet. Den här uppsatsens kan bidra med ökad kunskap om deltidarbete bland kvinnor som är anställda i svenska kommuner, vilka de är, de skäl deras arbetsgivare anger för deltiden och förhoppningsvis synliggöra grupper av deltidarbetande kvinnor som annars inte syns i statistiken. Dessutom kopplas deltid, klass och kön samman med hur arbetet organiseras i kommunerna och hur förhållandena återskapas.

4 Dold deltid bland arbetarklassens kvinnor

Det här avsnittet kommer jag att inleda med att redogöra för resultaten i den statistiska kartläggningen av deltidarbete utbredning och vilka skillnader det finns mellan mitt material och det som vanligtvis redovisas och synliggörs av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Därefter presenterar jag de förklaringar till dessa resultat som framkommit i ett 40-tal kommuners enkätsvar, och slutligen redovisar jag vilka kopplingar mellan klass och deltidarbete som kan utläsas av materialet. I nästföljande kapitel (5) analyserar jag sedan dessa resultat med hjälp av Joan Ackers teori om ojämlikhetssystem.

⁷¹ I. de Wit Sandström, *Kvinnofällan- om arbete och könsroller*. Kandidatuppsats, Centrum för genusvetenskap, Lunds universitet. HT 2007, p.22-23.

4.1 All deltid synliggörs inte

Enligt SKL var 31 procent av kvinnorna i kommunerna deltidsanställda 2011.⁷² Det motsvarar drygt 172 112 kvinnor. När jag lägger mitt statistiska primärmaterial, som visar tjänstgöringens omfattning (eller de siffror som visar hur kvinnor och män som arbetar för kommunerna faktiskt arbetat), jämte SKL:s siffror framträder dock en annan bild. Mitt material visar att 50 procent av kvinnorna arbetade deltid 2011, vilket motsvarar 287 823 kvinnor. Denna siffra är korrigerad för den felmarginal som nämnts tidigare. Det var alltså knappt 116 000 fler kvinnor som arbetade deltid än vad som annars redovisas eller synliggörs, det är det jag kallar en dold deltid.

Färre män än kvinnor är anställda på deltid, 14 procent var anställda deltid enligt SKL eller 18 691. Men också bland männen ökar andelen deltidsarbetande i mitt material, till 38 procent, här är skillnaden 24 681 män. Det är alltså inte bara kvinnornas faktiska deltid som inte synliggörs i den vanliga statistiken. Sett till antalet är skillnaden dock mycket mer större bland kvinnorna, och de är också den största gruppen som arbetar för kommunerna.

På kommunnivå är skillnaderna också stora. Avesta och Karlstad är de två kommuner som hade lägst andel deltidsanställda kvinnor 2011, eller åtta procent, enligt SKL. Men mitt material visar istället att 41 respektive 44 procent av kvinnorna faktiskt arbetade deltid under 2011 (tabell 1).

Tabell 1. 10 kommuner med högst andel deltidsanställda kvinnor och jämförande siffror över hur kvinnor som arbetat för kommunen faktiskt arbetat år 2011.

Kommun	Deltidsanställda kvinnor (SKL)		Deltidsarbetande kvinnor (SCB)	
	Andel	Antal	Andel	Antal
Avesta	8%	117	41%	660
Karlstad	8%	421	44%	2500
Luleå	11%	517	43%	2400
Munkfors	11%	31	40%	140
Kiruna	12%	194	32%	570
Sollefteå	13%	180	45%	790
Bollnäs	13%	263	41%	910
Gällivare	14%	185	37%	550
Skellefteå	15%	931	54%	3600
Södertälje	16%	725	41%	2100

⁷² SKL, Tabell 9, Kommunal personal. Antal anställda efter kön och överenskommen sysselsättningsgrad per kommun 2011.

I många kommuner arbetade en minoritet av kvinnorna heltid. Mellan 70 och 75 procent av kvinnorna arbetade deltid i de tio kommuner som hamnar i topp vad gäller deltiden (tabell 2). Även här finns det en skillnad mellan de siffror som SKL redovisar, som visar hur kvinnorna är anställda, och de siffror som mitt material bygger på (SCB). Bara i 3 av landets 290 kommuner arbetade färre än av kvinnorna 40 procent deltid (tabell 3).

Tabell 2. 10 kommuner där störst andel kvinnor arbetade deltid enligt SCB år 2011.

Kommun	Deltidsanställda kvinnor (SKL)		Deltidsarbetande kvinnor (SCB)	
	Andel	Antal	Andel	Antal
Örkelljunga	60%	381	75%	550
Essunga	52%	211	75%	360
Båstad	62%	575	74%	770
Sävsjö	55%	479	73%	730
Munkedal	56%	409	73%	660
Vindeln	56%	241	71%	350
Simrishamn	58%	694	71%	950
Vårgårda	53%	432	71%	660
Karlsborg	54%	228	71%	360
Åsele	55%	138	70%	210

Tabell 3. 10 kommuner där minst andel kvinnor arbetade deltid enligt SCB år 2011.

Kommun	Deltidsanställda kvinnor (SKL)		Deltidsarbetande kvinnor (SCB)	
	Andel	Antal	Andel	Antal
Kiruna	12%	194	32%	570
Gällivare	14%	185	37%	550
Ljusdal	28%	391	39%	570
Malmö	19%	3009	40%	6800
Stockholm	18%	5052	40%	12500
Munkfors	11%	31	40%	140
Botkyrka	17%	725	40%	2000
Söderhamn	22%	396	40%	800
Timrå	20%	233	40%	530
Avesta	8%	117	41%	660

På kommunnivå ökar även männens deltid. Högst andel deltid finns Bjurholm där 60 procent av männen arbetade deltid 2011, jämfört med att cirka 30 procent var anställda på deltid. Dock rör det sig återigen om färre individer, 10 (deltidsanställda) respektive 30 män (arbetade deltid) i exempelvis Bjurholm.

4.1.2 Därför är deltiden så utbredd

Det är mycket vanligt att kvinnor är anställda på deltid i landets kommuner, dessutom ökar deltidarbetet alltså ytterligare när man tittar på faktiskt arbetad tid. De stora skillnaderna mellan den deltid som vanligen synliggörs genom SKL:s statistik och den som framkommer i mitt primärmaterial är viktiga att försöka förstå. En huvudorsak är att i mitt material räknas alla kvinnors faktiska arbetstid räknas. Deltidsarbetande i primärmaterial är hon som timavlönad (som arbetar mindre än 165 timmar), hon som är deltidanställd och hon som är anställd på heltid men som är partiellt tjänstledig och arbetar deltid. Till detta läggs de olika förklaringar som personalcheferna gett i enkäten.

Arbetets organisering och verksamheternas behov

Den främsta anledningen som anges till att det är många deltidanställda kvinnor i kommunerna är att det styrs av verksamhetens behov. 32 kommuner har angett detta som orsak, till exempel i Åsele:

*Vi är en förhållandevis liten organisation, för att verksamheterna ska fungera behövs även deltidstjänsterna. Inom vård och omsorg, som har de flesta deltidstjänsterna, är majoriteten av de anställda kvinnor.*⁷³

Också i Vårgårda har det varit verksamhetens behov som givit upphov till deltidstjänster.

⁷³ Enkät svar från Åsele 2012-10-24

*Jag tror att i stora delar har det handlat om att det inom vård och omsorg stora behovet föreligger på morgonen och på kvällen. Så har det traditionellt varit och då har man inrättat tjänsterna utefter det.*⁷⁴

I flera kommuner pekar man på att kommunens ekonomi är ansträngd och att det blir dyrt att anställa fler på heltid. Men det finns också de som känns vid att invanda mönster vad gäller kvinnor och mäns arbete kan spela in, bland annat i Finspång.

*Det finns ingen ovilja att anställa på heltid men den ekonomiska situation gör detta omöjligt. Ekonomin är den ytterst styrande faktorn. Till detta kommer en stor portion tradition i hur framför allt kvinnors arbeten organiseras, men också önskemål från kommuninvånarna när våra tjänster ska utföras på dygnet.*⁷⁵

Det är dock inte lika många som ger den förklaringen till att siffrorna skiljer sig åt – det vill säga att en ännu större andel kvinnor faktiskt arbetade deltid. Istället är det faktum att timavlönade räknas som är en viktig förklaring, tror fyra av tio personalchefer, däribland i Vårgårda.

*Det beror på att anställda med timavlönade mycket sällan arbetar heltid. Vi ser att antalet timanställda ökar och det är ju vansinnigt. Det är ju bättre att fylla upp våra tillsvidareanställda, de som vill jobba mer tid.*⁷⁶

Många kommuner har organiserat arbetet så att de timavlönade är en viktig del av arbetskraften. Som tidigare nämnts var de timavlönade drygt 114 000 år 2011, varav 80 procent var kvinnor. SKL menar att kommunerna är beroende av timavlönade eftersom de måste ha tjänster (barnomsorg, hemtjänst etc.) dygnet runt alla dagar i veckan, och att de timavlönade ersätter ordinarie personal som blir sjuk. Samtidigt medger de att 114 000 timavlönade kan vara väl många och att ambitionen är att minska antalet.⁷⁷ Trots det var de timavlönade fler året därpå, drygt 118 000 år 2012.⁷⁸

⁷⁴ Telefonintervju med Vårgårdas personalchef 2012-10-25

⁷⁵ Enkät svar från Finspång samt telefonintervju med personalchef 2012-10-25

⁷⁶ Telefonintervju med Vårgårdas personalchef 2012-10-25

⁷⁷ Uusijärvi, *Jag tror inte vi klarar oss utan timmisar*, Kommunalarbetaren nr 21, 5-18 dec 2012.

⁷⁸ SKL Tabell 3, Kommunal personal, *Antal anställningar, faktiska årsarbetare, sysselsatta och helt lediga efter personalgrupp nov 2012*.

Inom yrkesgruppen personliga assistenter är deltid mycket vanligt i många kommuner, och här är det också arbetets organisering som styr. Det har att göra med Lagen om särskilt stöd (LSS) som stipulerar att brukarens behov ska avgöra hur många timmar som assistans beviljas. Detta medför, enligt flera kommuner, att när få timmar beviljats så leder det till deltider.

Men det finns också exempel på kommuner där man inte ser det som att arbetet måste vara konstruerat utifrån deltidstjänster. Bara för att det behövs mer personal i hemtjänsten på mornarna och kvällarna, betyder inte det att den anställde måste jobba halvtid antingen kväll eller dag, eller för den delen en så kallad delade turer. Inte heller är det omöjlighet för personliga assistenter att få heltid. Om en brukare bara beviljats assistens som fyller en deltidstjänst så kan personalen i Kiruna själva skriva upp sig på att jobba hos mer än brukare, och de väljer själva när.⁷⁹

Kvinnornas val

En av de främsta anledningarna till att deltidsarbetet ökar när man tittar på hur kvinnorna faktiskt arbetet är enligt kommunerna att kvinnorna själva valt att arbeta så. I Avesta, till exempel, där man menar att kvinnor ofta tar tjänstledigt för att ta hand om sina barn:

Vi är inte jämställda i hemmet. Kvinnorna får ta större del av arbetet och då orkar man inte jobba heltid. Det har vi svårt att rå på som arbetsgivare.⁸⁰

I Karlsborg menade personalchefen att det var problematiskt när traditionella könsroller styrde kvinnornas val:

En förklaring kan vara att Karlsborgs kommun är en liten kommun med få arbetstillfällen. Detta gör att många arbetar på t.ex. "timmar" inom flera verksamheter med kommunen som arbetsgivare vilket i sin tur påverkar statistiken i och med att vi totalt har få anställda. Karlsborgs kommun är också en ort där en stor andel av familjerna har fäder med anställning inom försvaret. Kvin-

⁷⁹ M. Uusijärvi, 2 av 3 jobbar heltid i Kiruna, Kommunalarbetaren nr 20, 21 nov- 4 dec 2012, p. 12-13.

⁸⁰ Enkät svar och telefonintervju med personalchefen i Avesta 2012-10-25

*norna i dessa familjer är ensamman långa perioder vilket i sin tur medför ett val om lägre sysselsättningsgrad för att få ihop yrkesliv med familjeliv – detta är dock endast en spekulation från min sida, har inget belägg för detta påstående!*⁸¹

Samtidigt menade flera kommuner att eftersom det är kvinnorna som själva valt att arbeta deltid, är det inte relevant för kommunen att räkna det deltidsarbetet. Så svarade till exempel Göteborg och Finspång:

*Vi anser att de som är partiellt tjänstlediga men har en heltid är att betrakta som heltid eftersom deltiden är på eget initiativ.*⁸²

*Vi har en anställningsförmån som gör att man kan få tjänstledigt utanför lag och avtal om de vill gå ner i tjänst men behålla heltid i botten. Den är främst tillämpad inom social omsorg (...). Jag tycker du jämför äpplen med päron men rent statistiskt stämmer det kanske.*⁸³

Flera kommuner hänvisade också till att de gjort undersökningar om hur många av de deltidsanställda som vill arbeta mer och dessa visar att alla inte vill det. Samtidigt sade de att heltider ofta är villkorade, det vill säga för att få mer arbetstid måste den anställde (kvinnan) acceptera förändrade arbetsvillkor som kan uppfattas som sämre eller mer krävande. Till exempel att arbeta fler helger, fler nätter, arbeta inom ett större geografiskt område, delade turer (det vill säga att den anställde har en uppdelad arbetstid, till exempel ett par timmar på morgonen och ett par på kvällen), att ingå i en vikariepool.⁸⁴ Så ser det exempelvis ut i Västerås:

Ska man erbjuda ökad sysselsättningsgrad kommer det vara förenat med krav: jobba på flera enheter, inte önska schema som nu, kanske jobba natt. De här

⁸¹ Enkät svar från Karlsborg 2012-09-03

⁸² Telefonintervju med Göteborgs personalchef 2012-08-21

⁸³ Enkät svar från Finspång samt telefonintervju med personalchef 2012-10-25

⁸⁴ F. Alm, O. Lannerhjelm, I. Norman & S. Sandberg, *Rätt till önskad tjänstgöringsgrad*, Pwc på uppdrag av Västerås stad, 2012.

*kraven plågar oss. Vi har redan delade turer och de blir fler. Det är nackdelar som vi måste lyfta fram i ett kollektivavtal. Det blir för dyrt annars, med obelagd tid mitt på dagen.*⁸⁵

I Örebro har man haft ett projekt för att öka sysselsättningsgraden men eftersom villkoren ansågs dåliga var det inte många kvinnor som nappade:

Utökad sysselsättningsgrad ställde krav på flexibilitet både vad gäller arbetstid och arbetsplats. Den utökade tiden användes av Bemanningscentrum där det fanns behov av korttidsvikarier, i första hand på den egna arbetsplatsen. Ett flexibelt arbetstidsavtal tillämpades. Endast ett fyrtiotal deltidsanställda omvårdnadspersonal valde att utöka sin sysselsättningsgrad.

*En del av de deltidsanställda som initialt var intresserade utökade istället sysselsättningsgraden på sin grundarbetsplats, en del ville inte gå in i det nya arbetstidsavtalet, en del vill inte arbeta på flera arbetsplatser, en del var oroliga för att utökning inte skulle gå att kombinera med ett deltidsschema med fler arbetspass.*⁸⁶

Så kallad ”flyt” är ett annat sätt att organisera arbetet för att öka arbetstiden som kan uppfattas som oattraktivt. Det systemet finns i Simrishamn och går ut på att den anställda en grundtjänst på till exempel 75 procent och sedan ska hon (för det är oftast en kvinna) själv se till att fylla upp tiden till 100 procent, genom att tacka ja till extrapass när någon kollega är sjuk. Många vittnar dock om att det ändå är svårt att komma upp i heltid eftersom de lediga passen kan finnas när man redan jobbar eller på ledig tid då man kanske faktiskt behöver vila eller tar hand om sina barn.⁸⁷

Ytterligare en anledning till att kvinnor väljer att arbeta mindre, trots att de kanske är anställda på heltid, är att arbetet kan vara för krävande. Det menade man till exempel i Vårgårda:

⁸⁵ Telefonintervju med personalchefen i Västerås, 2012-09-04

⁸⁶ Enkät svar från Örebro, 2012-09-04

⁸⁷ M. Uusijärvi, 7 av 10 jobbar deltid i Simrishamn, Kommunalarbetaren nr 19, 7 nov- 20 nov 2012, p.12-14.

Det finns de som önskar deltid, man har upplevt att arbetsituationen är sådan att man inte orkar arbeta heltid.⁸⁸

Kommunernas syn på ansvaret att minska deltidssarbetet

De flesta personalchefer ansåg att de i kommunen har ett ansvar att minska antalet deltidssanställningar och erbjuda fler kvinnor heltidsarbeten, det så kallade ofrivilliga deltidssarbetet ser i princip alla som ett problem. Men om samtliga kvinnor skulle välja deltid (oavsett skäl) uteblir ansvaret, menade många i enkäten. Trots att kommunerna är en kvinnodominerad sektor som sysselsätter mer än en halv miljon kvinnor sammantaget, och trots att de kan sägas vara en del av statsapparaten (som har jämställdhetspolitiska mål) sträcker sig deras ansvar inte till att förändra de strukturer som kan göra att kvinnor väljer en lägre sysselsättningsgrad. Den ojämställdhet som deltidssarbetet för med sig i form av till exempel lägre inkomster är inte kommunens sak, menade man till exempel i Finspång.

Någonstans går en gräns för vad som är arbetsgivarens ansvar. Det finns inget beslut från vår sida att vi ska garantera en grundtrygghet ekonomiskt. (...) det är inte primärt vårt försörjningsansvar. Sen har vi en ambition att anställa människor på heltid, men det finns inget som säger att vi ekonomiskt för den familjen måste garantera en lägsta nivå.⁸⁹

I Simrishamn resonerar även det högsta politiska ledningen på samma sätt:

De som säger att jag är nöjd med 75 procent behöver vi inte lägga så mycket kraft vid. Det viktigaste är de ofrivilliga deltiderna, grunden är att man ska kunna försörja sig på sin lön. (...) strävan är färre deltider. Men vi kan inte agera som en arbetsmarknadspolitisk instans i kommunen genom att fylla ut tiden om behovet inte finns.⁹⁰

Flera kommuner såg inte heller att de har något ansvar för de kvinnor som arbetar deltid

⁸⁸ Telefonintervju med Vårgårdas personalchef 2012-10-25

⁸⁹ Enkät svar från Finspång samt telefonintervju med personalchef 2012-10-25

⁹⁰ Uusijärvi, Kommunalarbetaren nr 19, 7 nov- 20 nov 2012, p.14.

genom sina timanställningar. Trots att de är många och ofta anlitas anses de inte tillhöra den ordinarie personalen. I till exempel Växjö svarade man att det inte heller finns någon politisk ambition att erbjuda vare sig tillsvidareanställda, vikarier eller timavlönade rätt till heltid. Men i Karlsborg ansåg man att de siffror jag presenterade för dem var relevanta och att deras ansvar sträcker sig längre:

Som arbetsgivare ser vi inte positivt på detta(...) I och med att du belyst detta så bra med dina intressanta frågeställningar så upplever jag att vi som arbetsgivare måste göra ett omtag kring frågan och belysa nuläget samt föra diskussioner kring vilka förutsättningar som måste vara uppfyllda för att kvinnor anställda i kommunen ska kunna arbeta heltid, dvs. vad krävs, vad kan vi som arbetsgivare göra för att fler ska kunna arbeta heltid osv.⁹¹

I Vårgårda var man inne på samma linje.

Om vi någon ska komma till rätta med det här måste man analysera helheten och ser hur den faktiska tiden ser ut. (...) det är en jämställdhetsfråga, man ska kunna leva på sin lön. (...)Man börjar inse att vi kan inte räkna med att människor kommer att vilja så arbeta i framtiden, de äldre kommer att öka och hur ska vi kunna attrahera om vi inte kan erbjuda attraktiva tjänster. Alla börjar prata om kvalitet och fler har förstått att det är en jämställdhetsfråga.⁹²

⁹¹ Enkät svar från Karlsborg 2012-09-03

⁹² Telefonintervju med Vårgårdas personalchef 2012-10-25

4.2 Arbetarklassens kvinnor arbetar mest deltid

Kommunerna har fått frågan vilka yrkesgrupper som är deltidsanställda. De yrkesgrupper som angetts är (inom parentes antalet kommuner som angett denna yrkesgrupp)⁹³:

- Undersköterska (17)
- Vårdbiträde/vårdare (20)
- Personliga assistenter (11)
- Barnskötare (7)
- Måltidspersonal (10)
- Lokalvårdare (10)
- Ekonomibiträden (5)
- Elevassistenter (6)
- Kock/kokerska (3)
- Administrationspersonal (4)
- Förskollärare (2)
- Lärare (6)
- Bibliotekspersonal (4)

De nio översta och största yrkesgrupperna tillhör fackförbundet Kommunals medlemsyrken, det vill säga de faller under kategorin arbetarklass.

Timavlönade arbetar ofta deltid och det är mycket vanligare med timavlönade i arbetarklassyrken än i yrken som kräver högre utbildning. De största yrkesgrupperna bland timavlönade är *vårdbiträde och vårdare* (34 547, varav 84 procent är kvinnor), barnskötare (18 460, varav 87 procent är kvinnor, *undersköterska/skötare* (16 099, varav 90 procent är kvinnor) och *personliga assistenter* (8 700, varav 7 procent är kvinnor). Inom grundskolan finns drygt 6000 timvikarier (66 procent kvinnor) och på gymnasiet drygt 1100 (54 procent kvinnor). Det finns alltså ett samband mellan klass och både deltidsanställningar och deltidsarbete via timanställningar. Det är samtidigt vanligare att timavlönade inom arbetarklassyrken inom vård/omsorg har en högre sysselsätt-

⁹³ Några har svarat mer generellt med områden som vård/omsorg (12) och skola/barnomsorg (5) och teknik (1), samt nattpersonal (1).

ningsgrad, runt 40 procent, medan till exempel timavlönade lärare ligger på 25 procent. Det kan tyda på att det är mer en huvudsaklig syssla att jobba som timavlönad inom lågutbildade vårdyrken och mer ett extraarbete att hoppa in som timanställd lärare.⁹⁴

Det finns också en koppling mellan kön och andelen timavlönade (som oftast är deltidsarbetande). Inom vård och omsorg, med 85 procent kvinnor, är var 20 procent timavlönade. Inom tekniska yrken som hantverkararbete, med 75 procent män, är 7 procent timavlönade. Bland ingenjörer, med 80 procent män, är 2 procent timavlönade.⁹⁵

5 Analys och diskussion

I det här avsnittet analyseras på vilket sätt kommunernas arbetsorganisation, som är uppbyggd kring att kvinnor deltidsarbetar, skapar och reproducerar ett ojämlikhetssystem baserat på klass och kön. Först kommer analyseras på vilket sätt kommunerna konstituerar just ojämlikhetssystem och hur ojämlikheten märks och legitimeras, för att sedan gå in på hur maktförhållandena återskapas.

Grunderna för ojämlikheten är enligt Joan Acker klass, kön och ”ras”/etnicitet, men som tidigare nämnts kommer jag bara att analysera materialet utifrån klass och kön. Jag kommer att använda följande ur Joan Ackers teori för att beskriva de processer och element som karakteriserar ojämlikhetssystem:

- 1) graden av ojämlikhet; hierarki och segregation
- 2) hur arbetets organisering skapar ojämlikhet utifrån klass (och kön)
- 3) hur synlig ojämlikheten är
- 4) hur ojämlikheten legitimeras

⁹⁴ SKL Tabell 3, Kommunal personal, *Antal anställningar, faktiska årsarbetare, sysselsatta och helt lediga efter personalgrupp nov 2011*

⁹⁵ Ibid.

5.1 Kommunerna som ojämlikhetssystem

Graden av ojämlikhet

De svenska kommunerna har flera av de karakteristika som Acker menar utmärker ojämlikhetssystem. Det ena gäller graden av ojämlikhet, den bestäms av hur pass hierarkisk organisation är. En mycket hierarkisk sådan, som till exempel i en traditionell byråkrati, är ofta bekönad, menar Acker.⁹⁶ De högsta positionerna innehas oftast av män medan kvinnor befinner sig på lägre positioner. Så ser det också ut i kommunerna, där männen är i majoritet bland både kommunalråd och toppchefer. Män styr i toppen av den kommunala sektorn, men bland de anställda är 80 procent, eller mer än 550 000 kvinnor.

Graden av könssegregation är en annan ojämlikhetsaspekt som varierar mellan organisationer, enligt Acker⁹⁷ Med det måttet mätt är kommunerna mycket ojämlika som organisationer. De är i hög grad könssegregerade, både inom organisationen och jämfört med övriga arbetsmarknaden, som jag beskrivit i uppsatsens inledning.

Arbetets organisering skapar ojämlikhet

Olika organisationer har olika praktiker och processer för att nå sina mål och dessa skapar ojämlikheter baserade på klass och kön.⁹⁸ Acker beskriver hur arbetet ofta organiseras utifrån bilden av en man som är hängiven sitt arbete utan ansvar barn och familj. Möjligheten till flexibla arbetstider är större för chefer, medan arbeten på lägre nivå har mindre flexibilitet. Vissa arbeten kan vara organiserade utifrån deltid, som kan passa kvinnor som har mer ansvar utanför arbetet, men dessa arbeten har ofta lägre lönenivåer och sämre villkor.

I de svenska kommunerna, som är kvinnodominerade, är deltiden mest utbredd bland kvinnor i arbetaryrken som undersköterska och vårdare. De flesta kommuner menar att den främsta anledningen till att deltiden är så utbredd är att

⁹⁶ Acker, 2006, p.445

⁹⁷ Ibid, p. 446

⁹⁸ ibid, p. 447.

det är verksamhetens behov som styr. Det är alltså inte arbetstagaren som kan välja hur arbetstiden förläggs, utan flexibiliteten är låg från dennes sida.

På vissa sätt kan dock flexibiliteten beskrivas som hög eftersom vissa kvinnor, de fast anställda, i vissa svenska kommuner kan välja till exempel deltid. Samtidigt visar den statistiska kartläggningen att många som arbetar deltid är timanställda och de kan inte välja sin arbetstid. Det tål också att diskuteras hur stor valfrihet och flexibilitet man kan prata om när en heltid många gånger innebär sämre arbetsvillkor, eller villkor som är svåra att kombinera med ett familjeliv. Istället är det kvinnorna som ska vara maximalt flexibla för att få ihop en heltid.

Acker menar att arbeten som organiseras så - att toppjobben förutsätter en dedikerad heltidsarbetande anställd utan ansvar för familj och barn, eller där arbeten där man kan jobba deltid innebär lägre lön (vilket jag beskrivit tidigare att deltidsarbeten ger), så bidrar det till ojämlikhet i organisationen. Det leder också till att män och kvinnor hamnar på olika nivåer, eller inom olika klasser, i organisationen. Kön och klass skapas då samtidigt på arbetet.⁹⁹ I fallet med de svenska kommunerna innebär ett sånt resonemang att sättet att organisera arbetet kring deltider och timavlönade inom låglöne- och arbetarklassyrken, som antingen är de arbeten kvinnorna kan få eller som kanske tilltalar kvinnor som har mest ansvar för barn och hem, skapar ojämlikheter både vad gäller kön och klass inom kommunerna. Deltidsarbetet i kommunerna kan sägas vara en del av ett ojämlikhetssystem, som både handlar om klass och kön.

Så synlig är ojämlikheten

Hur stor medvetenheten är om ojämlikheten, eller hur synliga den är, varierar inom olika organisationer. Acker menar att ojämlikhet baserad på kön tenderar att bli betraktat som något som ligger utanför organisationens intressen eller mål.¹⁰⁰ Även klass kan vara osynligt eller osynliggjort. Många gånger kan anställda på de lägsta positionerna vara medvetna om att det finns ojämlikhet eller orättvisor men de kanske inte nödvändigtvis identifierar dem som klassrelaterade.

⁹⁹ Ibid, p.448.

¹⁰⁰ Ibid, p 452

Undersökningen jag gjort har visat att en stor del av deltidsarbetet inte synliggörs i SKL:s statistik. Mer än 100 000 timavlönade mäts inte i den vanliga statistiken, och en stor del av ojämlikheten som grundar sig på deltidsarbete. Inte heller de anställdas faktiska arbetstid mäts av SKL, vilket gör att jämställdheten överskattas. Det finns därmed en dold deltid.

I de svenska kommunerna är det samband som finns mellan klass och utbrett deltidsarbete i stort sett en osynlig ojämlikhet. Visserligen är man medveten om vilka yrkesgrupper som arbetar mest deltid men inget samband görs mellan detta och ojämlikhet. Det vill säga man gör ingen koppling mellan klasstillhörigheten och att arbetet organiseras som deltid, utan fokuserar mer på vad verksamheten behöver.

Mer fokus läggs på kopplingen mellan kön och deltid. Här har man identifierat en ojämlikhet, som i alla fall vissa kommuner vill försöka göra något åt. Samtidigt menar flera kommuner att de inte har någon ambition att erbjuda rätt till heltid och att de inte har något ansvar för att se till att deras anställda (kvinnor) har ett arbete med arbetstider de kan försörja sig på. Kommunens ekonomi prioriteras högre än kvinnors deltidsarbete och eventuella svårigheter att leva på inkomsten.

Så legitimeras ojämlikheten

Ojämlikhet baserad på kön är mer legitimt än om den baseras på ras, menar Acker, och hänvisar till att diskriminering på grund av ras och kön är förbjudet i lagar sedan 1950-talet.¹⁰¹ Också i Sverige, som sedan länge förbundit sig att följa bland annat CEDAW, finns diskrimineringslagstiftning som omfattar kön. Trots det finns det fortsatt ojämlikheter baserade på kön inom arbetslivet. Acker menar att de ofta legitimeras på olika sätt, bland annat genom att arbetsgivare kan anse att kvinnor lämpar sig sämre i karriäryrken eller passar bättre i barnomsorgen.

I min undersökning har jag sett att ojämlikheten kring kvinnors deltidarbete legitimeras med förklaringarna att verksamheten kräver det, att kvinnorna gjort ett

¹⁰¹ Ibid, p. 453.

eget val, att kvinnorna tar mer ansvar för hemmet och det är inte arbetsgivarens sak att rå på eller genom att man svär sig fri från ansvaret att se till att den anställda kan försörja sig på sitt arbete. Att arbetsvillkoren är så tuffa att kvinnorna väljer deltid eller att arbetstiderna kan bli omöjliga att få ihop med privat livet är något många kommuner väljer att bortse från.

5.2 Diskussion

Deltidsarbetet bidrar till lägre inkomster, sämre löneutveckling och sämre pension. Kort sagt, det leder till att man har svårare att försörja sig på kort och lång sikt. I Sverige är deltid arbetet särskilt utbrett bland kvinnor generellt sett, och bland kvinnor i offentlig sektor i synnerhet. Gruppen anställda kvinnor i offentlig sektor är mycket stor varför deltidarbete i den gruppen påverkar jämställdheten i stort i Sverige.

I den här uppsatsen har jag visat att det dessutom finns en dold deltid, en deltid som inte synliggörs, i landets samtliga 290 kommuner. Istället för att ungefär var tredje kvinna arbetar deltid, som arbetsgivarorganisationen SKL menar, så visar den statistik jag tagit fram att det handlar om varannan kvinna. Närmare 300 000 kvinnor arbetar deltid, det är 116 000 fler än vad arbetsgivaren redovisar. Den främsta förklaringen till att deltidarbete är långt mer utbrett än vad som rapporteras tycks vara att timavlönade normalt sett inte räknas med, trots att de utgör en stor grupp av de som utför arbeten åt kommunerna. De är också till största del kvinnor, och deras arbete och arbetstider tycker alltså arbetsgivaren inte sig ha ansvar för att rapportera, eller minska.

Enligt kommittén för avskaffandet av diskriminering av kvinnor är det viktigt att mäta deltidarbete bland kvinnor. Att minska deltidarbete anses nämligen vara en viktig del av förverkligandet av kvinnors mänskliga rättigheter. I deras rekommendationer till Sverige står dock inget om att det bara är vissa kvinnors, till exempel fast anställdas, deltidarbete som ska minskas och mätas. Trots det resonerar många svenska kommuner så. Det leder till att en stor grupp kvinnors deltidarbete osynliggörs, trots att det kanske är de timavlönade som är den

mest utsatta gruppen – de har osäkra anställningsvillkor, de vet till exempel inte hur mycket de kommer få arbeta och därmed inte vilken inkomst de kommer att få. Timavlönade är dessutom en grupp som blir större i de svenska kommunerna, trots ambitionen att minska antalet. Det kan inte anses förenligt med CEDAW att just den gruppen kvinnor inte skulle prioriteras eller synliggöras i arbetet med kvinnors mänskliga rättigheter.

En annan anledning till att deltidsarbetet är mer utbrett är enligt kommunerna att kvinnor väljer att gå ned i arbetstid, trots att de har möjlighet att jobba heltid. Det förklarar många kommuner med att kvinnor tar mer ansvar i hemmet, och det är något som de som arbetsgivare inte kan rå på. Deltiden anses vara frivillig och inget problem för kommunerna att bry sig om. Samtidigt framkom det att villkoren för att få heltid kan vara mycket oattraktiva, särskilt för en förälder – även om hen lever i ett jämställt förhållande. Det kan handla om att tvingas jobba fler helgpass, att ha delade turer och fler nätter – arbetstider som kan vara svåra att förena med barn även för den som delar ansvaret lika. Frivilligheten i att gå ned i arbetstid med sådana arbetsvillkor kan diskuteras. En arbetsgivare har ansvar för arbetsmiljö och arbetsvillkor för de anställda, trots det svär kommunerna sig fria och menar att det är ett fritt val kvinnor gör. Det kan ifrågasättas.

Den svenska regeringen har som nämnts själv påpekat att det går att göra långtgående förändringar i samhället på lokal och regional nivå. Trots det anser flera kommuner att de inte har något ansvar för jämställdheten för de anställda kvinnorna. Visserligen anser vissa, inte alla, att de bör erbjuda heltider men om kvinnorna sedan ”väljer” att gå ned i arbetstid är det inte deras ansvar. Flera kommuner menade att de inte heller har något ansvar att se till att erbjuda tjänster som det går att försörja sig på. Det går på tvärs med det regeringen skrivit till kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor. Några kommuner menade dock att de hade ett större ansvar och att de bör fundera över vad mer de kan göra för att uppmuntra kvinnor att arbeta heltid.

Jag har också visat att det framförallt är kvinnor i arbetarklassen, i yrken som undersköterska och vårdare, som deltiden är särskilt utbredd. Det finns alltså en stark koppling mellan kön, klass och deltid. Med det som utgångspunkt gjorde jag en intersektionell analys utifrån Joan Ackers teori om ojämlikhetssystem. De svenska kommunerna passar väl in på det hon beskriver på en rad punkter. Det handlar dels om hierarkin – att männen styr och kvinnorna jobbar på ”golvet”, och

det handlar till exempel om att kommunerna är starkt könssegregerade, både mellan yrken internt och jämfört med den övriga arbetsmarknaden. Men den främsta i Ackers teori om ojämlikhetssystem som jag vill lyfta fram är hur arbetets organisering skapar ojämlikhet baserat på klass och kön. I och med att en majoritet av kommunerna menar att arbetet, bland just kvinnodominerade arbetarklassyrken, måste organiseras kring deltid, annars går inte scheman eller ekonomi ihop, så skapar och reproducerar själva organisationen ojämlikhet. Man kan givetvis ställa sig frågan om de inte har rätt, kanske måste all hemtjänstpersonal eller alla personliga assistenter arbeta korta pass morgon eller kväll då behovet är störst? Exempel från bland annat Kiruna visar att det inte stämmer, det går att skapa system och scheman där dessa kvinnor kan arbeta heltid. Flera kommuner svarade också att det handlar om tradition att arbetet organiserats på det här sättet, och jag bedömer att det är en stor del av förklaringen.

En förutsättning för att komma till rätta med det utbredda deltidsarbetet bland kvinnor i kommunerna är att ojämlikheterna synliggörs, då är det viktigt att alla kvinnors deltidsarbete räknas. Det är också viktigt att ifrågasätta en traditionsstyrd arbetsorganisation och att lyfta frågan om kommunernas ansvar för att faktiskt föra förverkligandet av kvinnors mänskliga rättigheter framåt. Det tycks idag som de framförallt ser sig själva som en organisation, mer likt ett företag, som ska få ihop plus och minus, och bortser i stort från den roll de har som en del av staten.

5.3 Framtida forskning

Det har varit intressant att studera kommunerna utifrån Ackers ojämlikhetssystem. Hon sätter dock delvis klass före kön och i de svenska kommunerna finns dock liten medvetenhet kring kopplingen mellan klass och hur arbetet organiseras. Därmed kanske materialet inte varit uttömmande för att kombinera med Ackers teori. Det hade varit givande att undersöka vidare – kanske genom att mer ingående syna varför just arbetarklassens yrken nödvändigtvis är organiserade kring deltid, att titta på hur röststarka den gruppen är, hur framgångsrika fackförbunden varit och så vidare.

Trots att mycket forskning gjorts, och görs, om kvinnors deltidsarbete finns fortfarande mycket kvar. Till exempel hade det varit intressant att också utvärdera de insatser som vissa kommuner faktiskt gör genom olika projekt för rätt till heltid. Det handlar inte bara om att mäta hur mycket mer heltid det faktiskt blev utan att också ta reda mer om varför kvinnor kanske inte väljer att gå upp i heltid trots erbjudanden. Jag fick in lite uppgifter om detta men uppsatsens omfång var för begränsat för att även ha med denna aspekt.

Det hade också varit intressant att mer i detalj studera frågan om frivillighet när det gäller deltidsarbete. Det hade varit möjligt att intervjua kvinnor om detta och även kommuner om vilka villkor eller krav som heltidserbjudanden är behäftade med.

Timavlönades situation är ett annat ämne att särskilt studera, hur ser deras villkor ut, varför känner arbetsgivaren inget ansvar för förverkligandet av deras mänskliga rättigheter. Man skulle också kunna undersöka kommunernas kunskaper om mänskliga rättigheter och till exempel CEDAW, jag misstänker att de är ringa.

En studie jag hade velat se är analys av hur arbetsvillkor och jämställdhet i hemmet skiljer sig mellan arbetarklasskvinnor skiljer sig från till kvinnor som tillhör tjänstemannayrken, och hur detta kan sättas i relation till deltidarbetet och ”valet” att arbeta deltid.

Sist, men inte minst, frågan om etnicitet är mycket angelägen att studera i förhållande till den här frågan. Det hade jag inte möjlighet att göra i den här uppsatsen men är önskvärt i vidare forskning, eftersom det är känt att kvinnor med utländsk bakgrund i arbetarklassyrken har sämre villkor än andra.

Källförteckning

- Acker, Joan, *Inequality regimes. Gender, class and race in organizations*. Gender and Society, Vol 20, No. 4, Aug. 2006.
- Acker, Joan, *Class questions, feminist answers*. Rowman & Littlefield publishers Inc., Maryland, 2006.
- Alm, Fredrik & Lannerhjelm, Oskar & Norman, Ingrid & Sandberg, Samir, *Rätt till önskad tjänstgöringsgrad*, Pwc på uppdrag av Västerås stad, 2012.
- Dahlström, Joakim, *Internetundersökningar – när, för vad och varför?* Ekonomie magisteruppsats i företagsekonomi, Högskolan i Jönköping, 2005, p. 5.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana, *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Liber, Lund, 2005.
- de Wit Sandström, Ida, *Kvinnofällan- om arbete och könsroller*. Kandidatuppsats, Centrum för genusvetenskap, Lunds universitet. HT 2007.
- Eklund, Nils, *Endast var fjärde kommunalråd är kvinna*, Sveriges Radio Ekot, 2 november 2009, hämtad 2014-01-06
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=3208057>
- Human development report 2013. The rise of the south: Human progress in a Divers World, UNDP. Gilmore Printing Services Inc, Canada. 2013.
- Kraftigt mansvälde i kommunerna*, TT i Göteborgsposten, 24 mars 2010, hämtad 2014-01-05,
<http://www.gp.se/nyheter/sverige/1.337500-kraftigt-mansvalde-i-kommunerna>
- Kreicbergs Utredning & Opinion på uppdrag av AMF, *Pensioner och deltidarbete*, Årsta, 7 mars 2012. <http://feed.ne.cision.com/wpyfs/00/00/00/00/18/9A/68/wkr0007.pdf>
- Larsson, Mats, *Arbetstider år 2009: heltids- och deltidarbete, vanligen arbetad tid och arbetstidens förläggning efter klass och kön 1990-2009*, LO, 2010.
- Mulinari, Paulina, *Flexibilitetens gränser. Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Working paper från HELA-projektet 2004:4. Arbetslivsrapport nr 2004:12. Arbetslivsinstitutet.
- Mulinari, Paulina & Selberg, Rebecca *Intersectional Directions in Working Life Research – a proposal*. Nordic journal of working life studies, Vol 3, Aug. 2013.
- Munkfors bäst i Sverige på heltid*, <http://www.vf.se/nyheter/munkfors/munkfors-bast-i-sverige-pa-heltid>, Hämtad 2013-12-30
- Nyberg, Anita, 'Hur gick det sen? Femtio år av sysselsättning och arbete' i *Arbete & Jämställdhet*, Eva Blomberg och Kirsti Niskanen (red), SNS Förslag, Falun, 2013.
- Nyberg, Anita, , *Arbetsmarknaden 15 år senare*,
<http://www.genus.se/meromgenus/teman/arbete/arbetsmarknaden-15-ar-senare/> , Hämtad 2013-12-30
- Nyberg, Anita, *Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet?* Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen, SOU 2005:66, p.26.

OECD, *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, 2012,
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>

På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2012, Statistiska centralbyrån, Örebro, 2012, http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf

Rosén, Susanne, *Radio i skolan*, en fallstudie av ett estetiskt lärande projekt. Examensarbete. Socialpedagogiska institutionen, Stockholms universitet, VT 2009

Swahn, Christina, *Många mår jättedåligt*, Kommunalarbetaren 2013-03-29,
<http://www.ka.se/manga-mar-jattedaligt>. Hämtad 2014-01-05.

Umegård, Bodil, *Får man sämre anställningsvillkor och lägre lön om man är född utomlands?*, Kommunal, Stockholm, 2009.
http://www.kommunal.se/PageFiles/92778/Far_man_samre_anstallningsvillkor_och_lagre_lon_om_man_ar_fodd_utomlands2009.pdf

Uusijärvi, Matilda *Chocksiffrorna om kvinnors deltidsarbete*, Kommunalarbetaren nr 19, 7 nov- 20 nov 2012.

Uusijärvi, Matilda, *Jag tror inte vi klarar oss utan timmisar*, Kommunalarbetaren nr 21, 5-18 dec 2012.

Uusijärvi, Matilda, *2 av 3 jobbar heltid i Kiruna*, Kommunalarbetaren nr 20, 21 nov- 4 dec 2012.

Uusijärvi, Matilda, *7 av 10 jobbar deltid i Simrishamn*, Kommunalarbetaren nr 19, 7 nov- 20 nov 2012.

Von Hoffsten, Birgitta, *Deltidsarbete. Yrket och Hemmet*. Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm, 1941.

Wennemo Lanninger, Alma & Sundström, Marianne, *Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries. A descriptive report to NIKK*, 2013.
http://www.nikk.no/wp-content/uploads/Parttimework_final.pdf

Yazdanpanah. Soheyla, 'Den ojämlika jämställdheten. Om arbetarkvinnors minskade möjlighet till jämställdhet i Sverige' i *Den femnistiska utmaningen. Mot en jämställd arbetsmarknad*, Olav Fumarola Unsgaard & Karin Thorasdotter (red) Premiss förlag, 2013.

Statliga utredningar

Kvinnomaktutredningen, *Ty makten är din...*, SOU 1998:6, december 1997.

SOU:1997:87, juni 1997.

Konventioner och FN-dokument

International Convention on Discrimination Against Women, 18 december 1979.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. UN Doc. A/RES/21/2200A (XXI), 16 December 1966.

Concluding observations, CEDAW/C/SWE/CO/7, 8 april 2008.

C. Hallerby, Statement by Sweden to the 40th session of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, 25 januari 2008, Genève.

Enkät svar och telefonintervjuer från:

Avesta, Bjurholm, Bollnäs, Botkyrka, Essunga, Finspång, Gnosjö, Gällivare, Göteborg, Jönköping, Karlsborg, Karlstad, Kiruna, Linköping, Ljusdal, Luleå, Malmö, Malå, Munkedal, Munkfors, Norrköping, Osby, Perstorp, Piteå, Simrishamn, Skellefteå, Sollefteå, Stockholm, Sävsjö, Söderhamn, Södertälje, Tanum, Tingsryd, Uppsala, Vindeln, Vårgårda, Västerås, Växjö, Åsele, Älmhult, Örebro, Örkelljunga

Refereras direkt i denna uppsats:

Enkät svar och telefonintervju med personalchefen i Avesta 2012-10-25

Enkät svar från Finspång samt telefonintervju med personalchef 2012-10-25

Enkät svar från Karlsborg 2012-09-03

Enkät svar från Åsele 2012-10-24

Enkät svar från Örebro, 2012-09-04

Telefonintervju med Göteborgs personalchef 2012-08-21

Telefonintervju med Vårgårdas personalchef 2012-10-25

Telefonintervju med personalchefen i Västerås, 2012-09-04

Statistik:

SKL, Tabell 9, Kommunal personal. Antal anställda efter kön och överenskommen sysselsättningsgrad per kommun 2011. http://www.skl.se/vi_arbetar_med/statistik/statistik-personal/kommunal-personal/kommunal-personal-2011

SKL Tabell 3, Kommunal personal, *Antal anställningar, faktiska årsarbetare, sysselsatta och helt lediga efter personalgrupp nov 2011*

L. Österberg & J. Ekberg, *Löner och sysselsättning inom primärkommunals sektor 2011*. Grunddatatabell till AM52 SM 1201. ISSN 1654-2940 Serie AM – arbetsmarknad. 2012.

Bilaga 1 – exempel på enkätfrågeformulär:

Hej

Jag heter Matilda Uusijärvi och är reporter på Kommunalarbetaren. Jag har plockat fram siffror från SCB/SKL över deltidsarbete i kommunerna och behöver veta lite mer om varför det ser ut som det gör i er kommun.

Frågan om kvinnors deltidsarbete är viktig för våra läsare, en dryg halv miljon kommunalare. Därför är jag tacksam för hjälpen!

1. 55,5 procent av kvinnorna i kommunen var anställda på deltid under 2011. Vilka yrkesgrupper handlar det om?

Ange gärna också vilka de största grupperna är.

2. Vad beror det på att 55,5 procent av kvinnorna var anställda på deltid? Ange gärna vilken orsak som är vanligast.

3. Hur ser ni på det faktum att 55,5 procent av kvinnorna var anställda på deltid?

4. Siffrorna innebär att ni i botten vad gäller heltidsanställningar i kommunerna. Vad är anledningen till det?

5. Finns planer/pågående arbete för att fler ska få heltid?

6. Samtidigt visar andra siffror från SCB om tjänstgöringens omfattning att 70 procent av kvinnorna faktiskt arbetar deltid. Den siffran omfattar heltidsanställda som jobbar deltid, deltidsanställda samt timanställda som arbetar deltid. Den ger en bild av hur kvinnor som jobbar för kommunen faktiskt jobbar.* Hur ser ni på det faktum att 70 procent arbetar deltid?

7. Vad kan det bero på att 55,5 procent är anställda på deltid men 70 procent faktiskt jobbar deltid?

8. Finns planer/pågående arbete för att förändra detta?

Kommentarer:

Tack på förhand!

* Enligt SCB finns en viss felkälla att en kvinna kan räknas två gånger om hon har två deltidstjänster. Denna felmarginal är 3 procent i hela underlaget om alla landets kommuner. Uppgifter om tjänstgöringens omfattning finns i ett statistiskt meddelande som jag länkar till. Det är tabell 14 med start på sidan 28. På sidan 38 finns en definition av tjänstgöringens omfattning.

http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo___259923.aspx?PublObjId=17981