STOCKHOLM RESEARCH REPORTS IN DEMOGRAPHY

No. 99

FADERSKAPETS SYNLIGHET I ARBETSPLATSKULTURER

av

Elisabet Näsman

Stockholms Universitet
Demografiska avdelningen
S-106 91 Stockholm

ISBN 91-7820-118-7
ISSN 0281-8728

Februari 1996

STOCKHOLM UNIVERSITY
DEMOGRAPHY UNIT
S-106 91 STOCKHOLM, SWEDEN
Elisabet Näsman

FADERSKAPETS SYNLIGHET I ARBETSPLATSKULTURER

av

Elisabet Näsman

Innehåll **Sida**

Abstract 2
1. Bakgrund 3
2. Föräldraskapets handlingsutrymme 3
3. Arbetsplatsen och föräldraskapets synlighet 4
3.1 Förenlighet eller konflikt 4
3.2 Könskontrakt i familjen och på arbetsplatsen 5
3.3 Att synliggöra eller dölja föräldraskapet 8
4. Rollförhandling på arbetsplatsen 10
5. Nordiska exempel 12
6. Försörjningens formella och informella möjligheter 13
6.1 Försörjningsmöjligheter i de svenska yrkesgrupperna 13
6.2 Jämförelse med danska och norska mansdominerade arbetsplatser 16
7. Praktisk omsorg om barnen 18
7.1 Föräldraledighet 18
7.2 Synliggörs faderskapet i vardagens tidpussel? 20
7.3 Mäns handlingsutrymme för praktisk omsorg 26
8. Socio-emotionell omsorg om barnen 26
8.1 Avfärgning i de svenska yrkesgrupperna 27
8.2 Avfärgning på de nordiska arbetsplatserna 28
8.3 Den osynliga socio-emotionella omsorgen 29
9. Faderskapets synlighet och handlingsutrymmets mångfald och täckning 30
Litteratur 34

Abstract

The paper is an analysis of the visibility of fatherhood and of the scope for fathering in the workplace cultures. It is a comparison between some gendered occupations in Sweden, Denmark and Norway. The study includes survey data from nation-wide samples of parents working as nurses, nurses aids, metal workers and policemen, as well as qualitative data from in-depth studies of employees in metal factories and at police-stations. In Sweden the traditional role of the father as a breadwinner does not make fatherhood visible at the workplace although the scope for fathering is wide and opportunities numerous at male dominated workplaces and in male dominated occupations. In female dominated occupations the scope for practical care was wider and more opportunities offered for specific child-care needs. Fathers in male-dominated occupations had more general options of flexibility, but practical care was the kind of fathering activities that made fatherhood visible and part of the everyday life at the workplaces, irrespective of the prevailing gender-dominance. Socio-emotional care was almost a non-issue in the workplace cultures and the impact of work-environment conditions was mostly seen as a general problem, if not related to elders or to women.

Several fathers described a negative colouring. The opportunities for the socio-emotional aspect of fathering were few and most of the strategies of the fathers in this action area did not make fatherhood visible.

The comparison between countries indicated that Swedish fathers at male-dominated workplaces had a larger scope for parenting, than the Danish or Norwegian fathers. Also the Swedish fathers were offered more opportunities and made more use of individual strategies. Generally speaking traditional mothering makes parenthood visible at the workplace while the traditional father is not visible. A traditional male employee is visible as a father at the workplace only at the Christmas party or in equally exceptional situations. That Sweden has to some extent changed this pattern may indicate a possible direction of change also in the other countries, since the formal support of a caring father was developed earlier in Sweden.

1. Bakgrund

Det är vanligt att söka förklaringen till svårigheter att anpassa arbetslivet till barns behov av sina föräldrar med att arbetsplatserna byggts upp kring idén om den anställde som fristående individ utan andra förpliktelser än sitt arbete. Det brukar också ses som ett typiskt manligt förhållningssätt till arbetsliv och familjeliv. Barns omsorg och fostran ses oftast som kvinnors ansvar och det är deras föräldraskap som blir synligt på arbetsplatserna genom ledigheter och andra "avvikelser" från det "normala" mönstret. Mannen är normen och en traditionell mansmodell den organiserande principen. I den här artikeln vill jag se om faderskapet verkligen är så osynligt på arbetsplatsen, i vilka avseenden det händer att det görs synligt och vilket handlingsutrymme som finns för ett faderskap på arbetsplatsen.

Artikeln bygger på data från ett nordiskt projekt om handlingsutrymmet för föräldraskap på arbetsplatser och i yrkesgrupper dominerade av ett kön.[1]

2. Föräldraskapets handlingsutrymme

Föräldraskap handlar både om biologi, juridiska förhållanden, sociala relationer och praktisk handling. Här utgår jag från tre handlingsområden, som är centrala delar av föräldraskapet oavsett vem som står för det faktiska handlandet inom dem: barnens försörjning, praktisk omsorg om barnen och känslomässig omsorg och fostran av barnen, som vi kallar socio-emotionell omsorg. Utifrån dessa tre handlingsområden analyseras hinder och möjligheter för faderskap på arbetsplatsen. En del av dessa villkor är formella d v s nedtecknade regler och normer för arbetsplatsen, men vad som gäller formellt gäller inte alltid informellt. I tillägg till den formella organisationen utvecklas ofta en informell med kompletterande men också delvis motstridande normer och regler. En del av det informella formaliseras genom att uttalat accepteras av ledningen. Andra informella normer och regler förblir dolda för ledningen, ses mellan fingrarna eller definieras som undantag i enskilda fall snarare än som regel.

Organisationen av verksamheten utifrån norm- och regelsystem tar form på en rad olika områden: teknologi, arbets- och tidsorganisation, personalsammansättning, belönings-system, beslutsstruktur m m. Dessa olika förhållanden är ramvillkor för föräldraskapets möjligheter, alltså för vad som av chefer, fackliga företrädare och arbetskamrater uppfattas som legitima handlingsvägar för föräldrar.

Möjligheter används dock i olika grad, nya möjligheter kan skapas och villkorens gränser töjas ut av en enskild förälder eller gemensamt av en grupp anställda som kollektiva lösningar. Till syvende och sist är det den enskilde föräldern som handlar för sin specifika

---

[1] Det nordiska projektet leddes av Inge Maerkedahl, Socialforskningsinstituttet i Köpenhamn, och den svenska delen av författaren. Den nordiska samordningen finansierades av Nordiska ministerrådet och det svenska projektet av Arbetsmiljöfonden, Arbetslivscentrum och Demografiska avdelningen, Stockholms universitet.

familj. Föräldrar har individuella strategier för hur de ska förena föräldraskap och arbetsliv, använda sig av möjligheter i och utanför arbetsplatsen och hantera de problem som uppstår när föräldraskap och arbetsliv inte enkelt är förenliga. Föräldraskapets handlingsutrymme är inte konstant över tid.

De legitima möjligheterna på föräldraskapets handlingsområden på arbetsplatsen så som de beskrivs av olika aktörer, visar tillsammans med föräldrarnas individuella strategier vilket handlingsutrymme för föräldraskapet arbetsplatsens ger, ett handlingsutrymme som i olika hög grad kan täcka de olika handlingsområdena och erbjuda en mångfald av möjliga handlingsmönster inom vart och ett av dem. Nedan ges under de olika begreppen i denna handlingsteoretiska modell några typiska exempel på vad det kan handla om.

Figur 1. Handlingsteoretisk modell över föräldraskap i arbetslivet.

	HANDLINGSUTRYMME	
HANDLINGS OMRÅDE	ARBETSPLATSENS MÖJLIGHETER	INDIVIDUELLA STRATEGIER
försörjning	* fast anställning * karriärstege	* visa lojalitet * arbeta över
praktisk omsorg	* flextid * tillgänglighet på arbetstid * föräldraledigheter	* komma sent/gå tidigt * ringa hem * ta ledigt
socio- emotionell omsorg	* debriefing * karriärplanering	* minska engagemanget * ta paus i karriären

I den här artikeln begränsas intresset till möjligheterna för faderskap på arbetsplatser och i yrkesgrupper och till fäders individuella strategier.

3. Arbetsplatsen och föräldraskapets synlighet

Arbetsliv och familjeliv äger numera för de flesta rum vid olika tidpunkter och i fysiskt vitt skilda rum - en följd av övergången från jordbrukssamhälle till industrisamhälle. Vägen in i ett samhälle dominerat av tjänstesektorn har i huvudsak fortsatt denna utveckling även om datorer hemma för en del innebär att de två livssfärerna fysiskt förenas. Den fysiska separationen har för många inneburit en föreställning om att sfärerna också är åtskilda socialt så att vad som händer i den ena inte påverkar den andra. Detta är givetvis totalt sett en illusion, men frågan är i vilka avseenden ett flöde sker mellan dem och vilken karaktär och riktning flödet har när det gäller faderskapet. Ses och utformas arbetsplatsens villkor som oberoende av de anställda männens familjeliv eller inte och vad det betyder för faderskapets handlingsutrymme?

3.1. Förenlighet eller konflikt

Idealtypiskt kan som extremsituationer tänkas dels att en total frånvaro av hänsyn eller tankar på familjelivet råder på arbetsplatsen dels att arbetsplatsen präglas av ett uttalat föräldraskapsperspektiv, som också gestaltas i personalpolitik och arbetsorganisation. Ett särskilt intresse har vilken syn ledningen i verksamheterna har utifrån den kanske utopiska frågan om det finns en familjepolicy på arbetsplatsen.

I vilken utsträckning det är en konflikt mellan föräldraskap och arbetsvillkor varierar rimligtvis både beroende på vilket av föräldraskapets handlingsområden det gäller och på arbetsvillkoren inom olika verksamheter. Av föräldraskapet motiverade handlingssätt passar i olika hög grad in på arbetsplatsen. Att frågan om lön för arbetstagarens tid och prestation är en grundläggande del av arbetsgivar/arbetstagarkontraktet gör försörjningens handlingsområde mer förenligt med verksamhetsintresset på arbetsplatsen. I grunden för försörjningen ligger att ha ett arbete. Det innebär att föräldern är beroende av arbetsgivaren, ett beroende som både kan innebära att en förälder stannar kvar och alltså är en stabil arbetskraft och, i förlängningen av det, att föräldern kan vara mer villig att acceptera dåliga arbetsvillkor och höga krav, än den som bara har sig själv att tänka på. Detta har kommenterats av personalansvariga som ser mödrar som stabila i kraft av att de numera är försörjare och många gånger ensamstående "och har de då också köpt sig ett radhus vet vi att vi har dom som i en ask" (Fürst, 1989, s. 54). Försörjningens handlingsområde kan också innebära att en förälder försöker få arbeta övertid eller satsar hårt på sina arbetsuppgifter och godtar företagets krav för att göra karriär. Föräldern är villig att ge mer tid när så behövs och att producera mer på den tid som erbjuds.

Den praktiska omsorgens handlingsområde kan innefatta helt andra strategier. Det kan handla om att söka sig till arbeten med arbetstider som passar in i familjens tidspussel t ex nattjänst i sjukvården, men också om att p g a barnen komma för sent, stanna hemma från arbetet, eller bryta upp mitt under arbetsdagen och åka hem, m a o att utifrån arbetstagarens intressen minska eller förskjuta arbetstiden. För den socio-emotionella omsorgens skull kanske arbetstagaren avskärmar sig från känslomässiga påfrestningar i arbetet, drar ner på arbets-takten, avstår från att söka mer krävande arbetsuppgifter och minskar sitt engagemang i arbetet.

En del av dessa strategier för omsorgens behov kan även kortsiktigt vara neutrala eller positiva i förhållande till verksamhetens produktionsintressen, men här finns också exempel på sådant som stör den ordinarie verksamheten eller t o m kan leda till en minskning av produktiviteten. Utifrån dessa typexempel kan försörjningens handlingsområde framstå som mest förenligt med ett traditionellt definierat lönearbetskontrakt medan föräldraskapets handlingsutrymmen för praktisk och socio-emotionell omsorg i högre grad

kan strida mot ett så bestämt kontrakt. I praktiken är situationen mer komplicerad också ur ett sådant perspektiv som framgår av vårt empiriska material.

3.2. Könskontrakt i familjen och på arbetsplatsen

Idealtypiskt stämmer ovanstående analys väl med de senaste decenniernas könsfördelning av det avlönade och oavlönade arbetet i samhället i stort. Männen som i högre grad stått för försörjningen har i större omfattning och tid ägnat sig åt lönearbete medan kvinnorna mer ägnat sig åt det oavlönade hushållsarbetet och omsorgen om barnen. De i den här meningen traditionella kontrakten inom produktionen på lönearbetsmarknaden "passar" för ett traditionellt faderskap. En fortsatt könsprägling av föräldraskapet minskar arbetsgivares behov av att vidga ett sådant kontrakt till att omfatta frågan om reproduktionen av arbetskraften också utöver försörjningen.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden innebär dock att situationen är olika inom olika sektorer av arbetsmarknaden. I könssegregerade branscher permanentas segregeringen genom ledningens föreställning om att det ena könet är den önskade arbetskraften samtidigt som det finns en utbredd misstro mot det oönskade könets kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Att många arbetsgivare tar hänsyn till kön vid rekrytering är väl dokumenterat (Rosdahl, 1986). Könet är oftast uppenbart och ingår i den första identifieringen av en person, vilket inte föräldraskapet gör. Könet kan vara en fördel om det är rätt i förhållande till de föreställningar som förknippas med det arbete man söker eller utför, men en nackdel om det inte stämmer. Att sortera efter kön innebär en statistisk diskriminering som förenklar en annars resurskrävande individuell prövning (Fürst, 1989). På arbetsplatser helt utan erfarenhet av kvinnliga arbetare kan skillnaderna mellan män och kvinnor överskattas (Humeniul & Mygind Madsen, 1989, s. 119).

Kön kan på detta sätt också användas för att sortera efter föräldraskap d v s utifrån en generalisering av traditionella könsskillnader i föräldraskap. Frågan om föräldraskapets synliggörande i arbetslivet brukar främst tas upp i samband med studier av diskriminering vid personalrekrytering, där det kan bli uppenbart att arbetsgivare frågar om och i sitt beslut om en anställning tar hänsyn till en sökandes familjesituation och t ex undviker att anställa eller befordra gravida kvinnor, småbarnsmödrar och presumtiva barnaföderskor.

Om en arbetsgivare är inriktad mot män som arbetskraft är det rimligt att anta att arbetsgivaren utvecklar en personalpolicy som gör arbetsplatsen attraktiv för män och även då går efter traditionella mönster. Försörjningens handlingsområde är traditionellt förknippat med faderskapet. Historiskt har detta uttalat varit ett skäl att ge män högre lön än kvinnor och att ifrågasätta gifta kvinnors rätt att få lönearbeta. På dagens svenska arbetsplatser hör dock den typen av skäl knappast till det som sägs öppet. Likalönsprincipen stadfästes i det statliga löneregelementet 1938. Samhällsförhållandena har ändrats så att få män är ensamma familjeförsörjare och det har blivit både olagligt och inopportunt att öppet diskriminera

kvinnor vid lönesättning och turordning inför uppsägning. Mannens försörjarroll är inte ett självklart gångbart argument för könssortering. Vi väntade oss därför inte att få höra den typen av argument på arbetsplatserna.

En arbetsgivare som ser män som den önskade personalen skulle dock kunna ge försörjningens handlingsområde generell prioritet i verksamhetens policy för att på så sätt rekrytera män, behålla de män som anställts och att motivera de anställda männen till lojalitet med verksamheten. Kvinnor blir i ett sådant perspektiv reservarbetskraft i bristsituationer. Nedprioriteringen av frågor som är väsentliga för det traditionella moderskapet kan då antas leda till svårigheter att rekrytera kvinnor och till högre personalomsättning bland kvinnorna, när de fått barn.

När ett mönster som detta etablerats i företaget, kan det bli en del i föreställningen om det normala, förgivettaget och förväntat och förmedlat som sådant till alla aktörer inom företaget. Från att ha varit en aktiv policy kan det bli en bild av verklighetens nödvändighet, som gör det svårt att bryta mönstret. Kopplingen mellan arbetsvillkoren och försörjningens handlingsutrymme kan i den processen bli osynligt. Att försörjningens handlingsmöjligheter är lättare att förena med verksamhetsintressen underlättar en sådan utveckling.

Till detta kan komma att faderskapets villkor inte bara är en del av det som arbetsgivaren använder för att göra arbetsplatsen attraktiv för män. Arbetsgivaren kan se mäns föräldraskap som något i sig positivt t ex som ett tecken på normalitet, stabilitet och mognad. Att uppmuntra faderskap genom att tillgodose försörjningens handlingsområde skulle då inte bara vara förenligt med utan direkt positivt ur produktionens perspektiv.

Diskriminering av kvinnor i arbetslivet tolkas ofta som en negativ särbehandling av kvinnor p g a deras utifrån det traditionella moderskapet förväntade handlingsmönster. Resonemanget här talar för att också se det som en spegling av en positiv särbehandling av män utifrån bl a det positiva i mannens försörjarroll. Normaliseringen av en policy som prioriterar försörjningens handlingsutrymme kan dock innebära att männens föräldraskap inte blir synligt i arbetsplatskulturen. Villkoren blir allmänt tillgängliga på arbetsplatsen och länken till faderskapet blir osynlig i det avseendet. Traditionella argument kan dock leva kvar utan att sägas ut. Positiv särbehandling av män i dessa avseenden idag skulle kunna ses som indikatorer på att argumenten fortfarande är verksamma. Det finns därför anledning att se mer allmänt på könsfördelningen av handlingsutrymmet för försörjning.

Branscher med mansdominerad arbetskraft kan bygga på den Parsonska kärnfamiljstypen (Parsons et al., 1955). Vi kan här tänka oss att, som Holter uttrycker det, könssystemet sammanflätas med vad Lysgaard (1961) kallat det teknisk-ekonomiska systemet och leder till omättliga krav på prestation (Holter, 1991, s. 111). Kvinnodominerade branscher har

p g a sin rekryteringssituation behövt utveckla andra synsätt (Fürst, 1989). Kontraktet mellan arbetsgivare och anställd förskjuts från försörjningens till omsorgens handlingsområde så att kalkylen inte bara handlar om lön per timme och produktivitetsnivå utan också arbetstidens omfattning, timmarnas förläggning, bundenhet i tid etc. Förändringar i föräldraskapets könsprägling skulle kunna leda till att sådana förskjutningar aktualiseras också i mansdominerade branscher. I förlängningen skulle det kunna innebära att faderskapets andra handlingsområden också uppmärksammas och relateras till verksamhetens intressen. Om en arbetsgivare ser ett värde i att män inte bara är pappor utan också i att de tar hand om sina barn i praktisk och socio-emotionell omsorg, skulle också en mansdominerad arbetsplats kunna präglas av en personalpolicy inriktad mot omsorgens handlingsområden, både för att rekrytera och behålla män som är inriktade mot den typen av faderskap och för att uppmuntra övriga anställda män att ge sina barn omsorg. Studier av hur män beskrivit erfarenheten av att ha varit föräldralediga pekar ut de typer av personlighetsutveckling det skulle kunna handla om: social kompetens som ökad lyhördhet för andras behov och önskemål, flexibilitet som öppenhet för att lära nytt och att värdera många olika aspekter av tillvaron, organisationsförmåga som att klara av att utföra många saker samtidigt och tåla att bli avbruten i det man håller på med etc. Frågan är för vilken typ av arbeten och i vilken typ av arbetsorganisation dessa egenskaper ses som önskvärda.

3.3. Att synliggöra eller dölja föräldraskapet

Också i arbetslivets vardag kan föräldraskapets synlighet handla om förenlighet eller konflikt. Att föräldraskapet är synligt på en arbetsplats kan vara uttryck för att det betraktas som en normal och för arbetsplatsen relevant aspekt av de anställdas liv. Det kan visa sig i att det finns rutiner för att anpassa arbetslivet under föräldraskapets olika faser från graviditet till tonårstiden, t ex acceptans för pappadagarna på en mansdominerad arbetsplats. Å andra sidan kan föräldraskapet vara synligt som någonting avvikande, icke-önskvärt som bör negativt sanktioneras. Detta kan visa sig i trakasserier, diskriminering och hinder för anpassning av arbetslivet till just föräldraskapet t ex omplacering till sämre arbetsuppgifter efter föräldraledighet.

Att de anställdas föräldraskap är osynligt kan också idealtypiskt förekomma i två diametralt olika situationer. Arbetets villkor kan för alla vara sådana att de ger utrymme för den typ av handlingar som hänsynen till föräldraskapet kan ge behov av. Föräldraskapet behöver därmed inte några särlösningar och behöver inte heller bli synliggjort såsom vid goda försörjningsmöjligheter på en mansdominerad arbetsplats. Å andra sidan kan ett osynligt föräldraskap betyda att föräldraskapet ses som så irrelevant och eventuella krav på anpassning av arbetslivet som så orimliga, kanske negativt sanktionerat, att det aldrig tas upp i samhandling på arbetsplatsen. De anställda presenterar sig då inte som föräldrar inför

arbetsplatsen utan 'passerar' som normala för att använda ett Goffmanskt begrepp (Goffman, 1968) alltså som anställda utan andra lojaliteter än dem till företaget.

Utöver formella regler i anställningskontrakt, policydokument m m kan detta handla om informella krav och förväntningar mellan arbetsgivare och arbetstagare, det Zetterberg (1983) kallat osynliga kontrakt d v s kontrakt som ger arbetsgivaren möjlighet att begära lojalitet och insatser utöver det formella anställningskontraktet och som å andra sidan ger den anställde rätt att förvänta sig uppskattning och hänsyn utöver de formella kraven. Frågan är vilken betydelse formella regler har i förhållande till informella. Hör handlingsutrymme för föräldraskap i huvudsak till arbetsplatsens informella sida så att föräldraskapet blir osynligt i de formella regelsystemen och i de sammanhang där formella beslut fattas såsom i uppgörelser mellan parterna? Är det så som Petersen (1989) och Stang Dahl (1991) hävdat att kvinnors intressen på arbetsplatsen i huvudsak regleras informellt och att kvinnor därför står svagare än män med traditionellt manliga intressen? Skulle detta också kunna gälla män som har "kvinnliga" föräldraskapsintressen?

En ytterligare fråga i detta sammanhang är för vilka på arbetsplatsen en anställds föräldraskap är känt. Är det fråga om en öppen arbetsplats där kunskapen är spridd eller finns den bara hos vissa och vilka positioner har dessa i så fall? Vilken kontroll över nu-situationen och förälderns framtida villkor har de? Som väsentliga aktörer kan urskiljas arbetsgivarens och den fackliga organisationens representanter på olika nivåer samt de närmaste arbetskamraterna. Dessa har förstås olika maktförhållanden gentemot föräldern, men det är också väsentligt vilka inbördes relationer de har. Här kan återigen frågan om könssegregeringens betydelse komma in. Kaul (1982) för ett resonemang om de kvinnodominerade arbetsplatsernas perifera position på arbetsmarknaden och förbinder det med att de fackliga organisationerna på de mansdominerade arbetsplatserna står starkare. I förhållandet mellan de anställda inbördes kan kollegiala informella kontrakt utvecklas bl a med utgångspunkt i den grundläggande relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, så som Lysgaards och efterföljande analyser visat (Lysgaard, 1961).

Föräldraskapet kan bli synligt på en rad olika sätt med skilda innebörder. Ovan berördes det främst i förhållande till strategier på föräldraskapets handlingsområden. Föräldraskap och barn kan dock också bli synliga helt enkelt som en del av den sociala samvaron på arbetsplatsen där de enskilda anställda mer eller mindre presenterar sig och sitt privata liv. Det kan antas ske främst där föräldraskapet som sådant inte är ett negativt laddat begrepp. Barn och familjeförhållanden kan höra till de dagliga samtalsämnena liksom sport, bilar, TV och andra fritidsintressen. I den här artikeln urskiljs följande typer av synliggörande:

1. Barn är synliga på arbetsplatsen direkt eller genom fotografier, barnteckningar m m.
2. Barn och föräldraskap är samtalsämnen på arbetsplatsen.
3. Kännedom om varandras föräldraskap på arbetsplatsen.
4. Föräldrar anpassar uttalat arbetslivet till föräldraskapet.
5. Föräldraskap nämns i arbetsplatsens dokument.
6. Föräldraskap förekommer i övrigt som kulturellt begrepp på arbetsplatsen.[2]

Synlighet får här en vid innebörd där av olika aktörer uppgivna möjligheter till anpassning, symboliska uttryck kring barn och föräldraskap samt föräldrars faktiska anpassningar tas i beaktande som synliggörande av föräldraskap. Här finns både individuella föräldraskap (1-4) och föräldraskap som generellt fenomen (5-6).

Som redan nämnts finns det inte något givet samband mellan handlingsutrymme och synlighet i alla dessa avseenden. Finns det formella regler om föräldraskap som förälsraledighetslagen finns givetvis på pappret en synlighet av ett generellt föräldraskap.Att föräldraskap är synligt behöver dock inte innebära att frågan om anpassning till föräldraskapet aktualiseras i kulturen och inte heller innebär alla individuella strategier ett synliggörande av föräldraskapet. Det finns både strategier som sker helt i det fördolda och sådana som i sig är synliga, men där föräldraskapet som skäl inte framgår t ex för att handlingsmönstret ingår i en för alla tillgänglig repertoar oavsett skäl.

4. Rollförhandling på arbetsplatsen

Att vara förälder och arbetstagare kan beskrivas som två olika roller, roller som båda i hög grad är könsbestämda. Vad som förväntas av en mamma är inte detsamma som det som förväntas av en pappa och även för de könssegregerade yrken vi valt att undersöka finns könsspecifika förväntningar. Individen bär med sig förväntningar som en del av sitt kulturella bagage in på arbetsplatsen och möter också sådana mer eller mindre uttalat i samhandlandet med andra på arbetsplatsen. Både yrkesliv och familjeliv samt hur dessa två livskarriärer kombineras ingår i våra föreställningar om tänkbara, önskvärda och möjliga livsförlopp för oss och för andra, förmedlade till oss både genom barndomens socialisering och de erfarenheter vi successivt gör i livet (Närvänen, 1994). I samhandling med andra på arbetsplatsen möter individen de andras samlade förväntningar.

Som en del av vardagen kan förväntningar på en arbetsplats få karaktär av självklarhet. Det förväntade blir för-givet-taget och därmed inte föremål för reflektion. Enskilda individers eller gruppers strategier på arbetsplatsen kan dock innebära att denna typ av förväntningar lyfts fram och ifrågasätts - en rollförhandling initieras (jämför Rudie, 1984, om rollförhandling kring kön). Gränserna för en given position i sammanhanget kan utgöra

[2] Denna indelning skiljer sig något från den som används i det övriga nordiska projektet, där det finns en tendens att begränsa frågan om synlighet till punkterna 1-3.

ett problem och leda till en konflikt, där någon försöker vidga gränserna. Den förste mannen på en arbetsplats som begär ledigt för att ta hand om sina barn är ett tydligt exempel på en sådan förhandlingssituation. Han synliggör i o m detta gränserna för vilket handlingsmönster som förknippas med faderskap och en manlig yrkesroll och kan i o m detta initiera en omprövning av gränserna och en social rekonstruktion av dessa roller med vidgade gränser. Det blir kanske accepterat och förväntat att män tar ut de 10 pappadagarna eller ännu längre ledigheter.

Tidigare forskning har hävdat att attityder och föreställningar på arbetsplatsen påverkar mäns förväntningar på och sätt att hantera sitt faderskap (Aldous, 1969; Kanter, 1977; Pleck, 1985). Gränssättningen i arbetsplatskulturernas bilder av mannen och faderskapet kan vara viktiga för mäns konstruktion av sitt faderskap, något som idag beskrivs som ett dilemma, ett val under korstryck, där resultatet inte längre är självklart (Holter, 1991). Faderskapet kan generellt sägas vara under förhandling i samhället. Att inte ta föräldraledighet är t ex ett val en man kan behöva motivera (Jacoby & Näsman 1989).

Rudie (1984) utvecklar sitt resonemang vad gäller kön. Fokus här är dock på föräldraskap. Rollförhandlingar som gäller kön och yrke, men som inte framstår som relevanta för föräldraskapet, kommer därför inte att tas upp. Vi utgår inte från att alla könsskiljande handlingsmönster och arbetsplatsförhållanden har med föräldraskap att göra.

Om vi tänker oss en renodlad könsprägling av den kulturella bilden av föräldraskap och yrkesroll kan kombinationer av yrkesroll, föräldraskap och kön pekas ut där rollförhandling typiskt initieras.

Figur 2. Rollförhandling om föräldraskap och yrke

	Yrkesroll i yrke med:	
Föräldraroll	**Mansdominans**	**Kvinnodominans**
Omsorg	Kvinna och Man	Man
Försörjning	Kvinna	Kvinna och Man

Yrkesrollen blir ett av de områden där begreppet rollförhandling kan bli användbart med tanke på könsdominansen. Hur förändras yrkesrollen i förhållande till minoritetskönet till exempel manliga undersköterskor? Minoritetskönets könstypiska föräldraskap liksom förändringar i majoritetskönets föräldraskap, kan initiera rollförhandling, när det gäller handlingsutrymmet för föräldraskap såsom vid föräldraledighet bland manliga poliser. Här framgår i vilka situationer föräldraskapet idealtypiskt kan behöva bli synliggjort respektive göras osynligt.

Verkligheten är inte nödvändigtvis så symmetrisk som i bilden ovan. Den kan dock i ett hypotetiskt resonemang knytas till resonemangen ovan om hur föräldraskapets olika handlingsområden antas vara förenliga med verksamhetens intressen.

För att bli accepterad som "normal" arbetskraft på mansarbetsplatsen kan kvinnor behöva dölja sitt föräldraskap samtidigt som ett synliggörande kan bli nödvändigt för att få handlingsutrymme för barnens omsorg, men då också bryter mot förväntningarna på den "normala" arbetstagaren. Kvinnan kan också få problem med försörjningen eftersom det inte förväntas vara en kvinnas intressen oavsett föräldraskap, ja det senare kan snarare i arbetsplatskulturen utgöra ett outtalat argument mot goda försörjningsmöjligheter för hennes del. Ett synliggörande av moderskap skulle då inte hjälpa henne att få bättre sådana villkor.

Mannen på mansarbetsplatsen behöver inte generellt dölja sitt faderskap, men har också problem om han vill ha handlingsutrymme för omsorg, då han bryter både mot köns- och yrkesförväntningar. Män behöver inte synliggöra sitt föräldraskap för försörjningens handlingsområde på någondera arbetsplatstypen eftersom det är knutet till förväntningar på mannen och inte ses som i sig negativt för verksamheten. Hans rollbrott på kvinnoarbetsplatsen ligger i att vara där. Vare sig kvinnan eller mannen får på kvinnoarbetsplatsen problem med omsorgens handlingsområden, där det antas finnas ett större sådant handlingsutrymme. Kvinnan kan dock få problem med handlingsutrymme för försörjningen där. Sammantaget innebär detta teoretiskt att män i mindre utsträckning behöver ägna sig åt föräldraskapsrelaterade rollförhandlingar.

Med vårt fokus på arbetsplatsen blir intresset i första hand riktat mot de förändringar i yrkesrollen och i föräldraskapets innebörd för arbetsplatsen som rollförhandlingar kring föräldraskapet kan leda till. Hur ser den förväntade ideala polismannen, sjuksköterskan, undersköterskan, och verkstadsmekanikern ut och hur förhåller sig dessa ideal till föreställningar om moderskap och faderskap på arbetsplatsen? Samtidigt är det rimligt att tänka sig att det också förekommer en kulturell avfärgning in i familjen så att uppfattningen om föräldraskapet i familjen kan påverkas av föräldrars yrkesliv (Jacoby & Näsman, 1989), vilket i sin tur har betydelse för de individuella strategierna för föräldraskapet på arbetsplatsen i ett återkommande växelspel. Familjesfären är dock inte i fokus för den här artikeln.

Att en rollförhandling initieras på en arbetsplats innebär inte självklart att det sker en bestående och generell rollförändring. Omgivningen kan neka förändring eller tillåta en avvikande handling som en individuell lösning, ett unikt fall och undantag från den generella normen, som fortfar att gälla (Petersen, 1989; Kugelberg, 1993). Det sistnämnda budskapet kan förstärkas genom att den individuella lösningen belastas med kostnader t ex i form av försämrade villkor i andra avseenden.

I analysen av rollförhandlingar blir det givetvis väsentligt att granska olika aktörers delaktighet särskilt då ledande personer, eftersom som Martin hävdar: "managers are active gendering agents" (i Haas 1994, s. 10).

5. Nordiska exempel

Våra data ger i princip möjlighet att jämföra utfallet vad gäller föräldraskapets synlighet för manliga och kvinnliga rollbrytare och rollkonforma i de nordiska länderna utom Island utifrån såväl kvalitativa som kvantitativa data. Detta material är dock för stort att presentera i en artikel om någon substans ska ges i data. Jag har därför valt några jämförelsedimensioner och granskar i första hand de två mansdominerade arbetsplatserna och yrkesgrupperna d v s verkstaden och polisstationen. Dessa finns representerade i alla länderna. Fokus låg här för Sveriges del på facklärda verkstadsarbetare respektive ordningspolisens övervakningsssektion. Dessa svenska yrkesgrupper analyseras med hjälp av de svenska fallstudierna och dessa jämförs med motsvarande mansdominerade arbetsplatser i två av de andra nordiska länderna, Danmark och Norge. Utifrån enkätdata jämförs dessutom de svenska rikstäckande urvalen av fäder bland facklärda verkstadsmekaniker och poliser med de svenska fäderna i två kvinnodominerade yrkesgrupper med ungefär motsvarande utbildningsnivå nämligen undersköterskor och sjuksköterskor[3].

För att inte tynga rapporttexten med siffror presenteras i texten bara utvalda procenttal för att markera likheter och skillnader mellan yrkesgrupperna. I övrigt anges andelar ungefär i ord. Schablonmässigt betecknas svarsandelar under 10% och skillnader av den storleksordningen som små. För mer detaljerad information om uppläggning, urval, frågeformulär, statistik m m hänvisas till respektive lands rapporter (Holt, 1994; Lie & Skjortnes, 1992; Tungland, 1993; Magnusson Granqvist, 1993; Näsman & Bengtsson, 1993; Näsman kommande, Tyrkkö kommande).

6. Försörjningens formella och informella möjligheter

Synliggjordes faderskapet på arbetsplatserna genom försörjningens handlingsområde d v s i förhållande till anställning, lön, extraförtjänster och karriär? Är de anställdas försörjningsansvar något som arbetsgivare resp arbetskamrater tar hänsyn till på arbetsplatsen och därmed ger handlingsmöjligheter eller ses det som något negativt och sanktioneras negativt?

---

[3] Det är viktigt att notera att de yrkesgrupper som ingår i enkäten täcker en bredare kategori än motsvarande yrkesgrupp i fallstudierna, där vi dels valt ut en enstaka arbetsplats för varje kategori och dessutom pga vårt intresse för kulturen valt ut vissa avdelningar och därmed avgränsat oss till en mer homogen underkategori. Det vi säger om yrkesgrupperna utifrån fallstudierna gäller därför förstås bara den underkategorin och den arbetsplatsen, men det ligger ju i fallstudiens karaktär att inte vara statistiskt generaliserbar.

6.1. Försörjningsmöjligheter i de svenska yrkesgrupperna

Vi kan med tanke på resonemanget kring statistisk diskriminering inledningsvis konstatera att de svenska männen i enkätundersökningen generellt sett hade högre inkomster än kvinnorna och arbetade övertid mer på samtliga arbetsplatser alltså oavsett könsdominans i yrkesgrupperna. Männen hade också i högre grad arbetsledande positioner inom sin yrkesgrupp. Generellt föreföll också försörjningsmöjligheterna vara bättre i de mansdominerade än i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. På det sättet svarar alltså männens handlingsutrymme för försörjning mot bilden av dem som just försörjare.

Samma mönster går igen i fallstudierna om än inte lika tydligt. I fallstudierna kan vi gå vidare och se hur argumentationen kring dessa mönster ser ut. Var det faderskapet som gav männen större handlingsutrymme när det gäller lön, extraförtjänster och karriär?

Då vi inte följt rekryteringsprocesserna vid något av företagen och nedskärning visserligen var aktuell på flera, men ännu inte satts i verket på de avdelningar vi studerat, kan vi egentligen inte se vilken roll, om någon, som föräldraskapet i praktiken spelade för arbetsgivaren i den typen av situationer. Våra svenska data är från ett övergångsskede mellan personalbrist och inskränkningar. I ledningens kommentarer kring rekrytering framträdde dock bilden av män som normalarbetskraften på de mansdominerade arbetsplatserna och kvinnor som det normala på de kvinnodominerade, men vi kan utifrån våra data instämma i Fürsts tolkning av vad detta beror på: "Det är en lönsamhetskalkyl baserad på arbetsuppgifternas krav och arbetssökandes kvalifikationer, arbetskraftsefterfrågan och arbetskraftsutbud som förklarar kvinnornas närvaro och frånvaro..."(Fürst, 1989, s. 49). Låt oss visa något av bildens komplexitet med exempel på värderingen av kvinnor respektive män som arbetskraft på polisstationen och sjukhuset.

Polisstationens ledning strävade efter en könsblandad poliskår, vilket man försökt realisera under senare tid genom att rekrytera både kvinnor och män till ingångsarbetet som ordningspolis, en tid präglad av personalbrist. Kvinnorna var dock i minoritet också bland de nyutbildade poliser, som fanns att rekrytera till distriktet. Mindre än 20% av aspiranterna var kvinnor då vi utförde studien. Att andelen kvinnor växte sågs som positivt enligt den officiella policyn. Bilden var dock inte alldeles entydig. Kvinnor var en förutsättning för att kunna utföra vissa uppgifter som visitering av kvinnor. En del i ledningen hävdade också att kvinnor hade vissa specifika kvalifikationer till exempel ett annat sätt att bemöta människor och lösa konflikter. Samtidigt ansåg en del i ledningen att det i riskfyllda situationer eller vid tunga lyft kunde vara ett problem att kvinnor inte var lika fysiskt starka som män. I ledningen förekom därför resonemang som visade på en särbehandling av kvinnor så att de fördelades mellan turlagen och som regel skickades på uppdrag tillsammans med en manlig kollega. Det fanns dock också befäl som lekte med tanken på ett helt kvinnligt turlag, då det mycket väl skulle kunna tänkas klara av arbetet

på fältet. Bilden av fördelar och problem med kvinnor fanns också bland poliserna själva, både kvinnorna och männen.

När det gällde försörjningsvillkor som möjlighet till övertid och extraknäck, karriär och löneutveckling tolkade både ledning och föräldrarna skevheten i fördelningen mellan män och kvinnor som en följd av skillnader i senioritet, kompetens och egna val. Det var i större utsträckning manliga poliser som sökte sig till och därmed fick befälspositionerna, som innebar högre lön. Några tecken på positiv diskriminering av männen i fördelningen av möjligheter att tjäna extra eller i tillämpningen av reglerna för befordran och löneutveckling kom inte fram. Om männens respektive kvinnornas önskemål om handlingsutrymme för försörjningen var en faktor som låg bakom detta så var det i varje fall inte något som uttalades. Det var heller inte så som i mitt idealtypiska resonemang att synliga försörjningsstrategier ansågs positiva ur verksamhetens synvinkel. Det kunde istället vara ett negativt argument. På polisstationen fanns stora möjligheter att öka sina inkomster genom extra uppdrag och övertid. Att poliserna visade lojalitet med arbetsgivarens behov och engagemang i arbetet genom extra insatser, sågs av ledningen som något generellt positivt, som vägdes in i de omdömen som var grunden för möjlighet till befordran inom och utom det egna polisdistriktet. Då önskemål om övertid och extra tjänstgöring tolkades utifrån behov av extrainkomster i samband med att en man bildat familj och skaffat ny bostad, kunde det av ledningen ses som uttryck för en instrumentell inställning till arbetet snarare än som uttryck för lojalitet och engagemang. Att synliggöra en försörjningsstrategi var alltså inte utan risker. Några sådana bedömningar nämndes dock inte arbetskamraterna emellan och det framkom inte att föräldrarna var medvetna om denna risk.

Detta betyder inte att ledningen hade en föräldraskapsfientlig policy. Krav på engagemang i arbetet utöver egenintresset av insatser mot mer betalning, kan snarare ses som delar av det osynliga kontrakt som rådde mellan arbetsgivare och anställda på arbetsplatsen. Motsvarande negativa reaktioner kunde tänkas uppstå också då instrumentalitet framgick av andra skäl än föräldraskapet såsom ett kostnadskrävande fritidsintresse. Det var instrumentaliteten som var problemet, inte föräldraskapet, även om det senare av ledningen kunde tas som ett av flera möjliga tecken på ett instrumentellt förhållningssätt till arbetet.

På verkstaden var kvinnorna mycket få och koncentrerade till vissa avdelningar med vissa arbetsuppgifter. Någon aktiv rekrytering av kvinnor omtalades inte och inte heller några argument för eller emot det. Männen hade de bättre betalda arbetsuppgifterna. Några karriärstegar fanns varken för kvinnliga eller manliga arbetare, men männen hade de arbetsuppgifter som gav möjlighet till horisontell karriär. Löne- och karriärvillkoren skilde mellan avdelningarna och motiverades utifrån skillnaderna mellan dem.

Sjukhuset hade sedan en tid varit utsatt för nedskärning av ekonomiska skäl varför nyrekryteringen var minimal, vikariat inte längre förlängdes och uppsägningar var under diskussion. Under en period hade det rått brist på kvalificerade sjuksköterskor, men även bland dem fanns nu risk för övertalighet. Bland sjuksköterskor och undersköterskor/vårdbiträden dominerade kvinnorna stort och någon aktiv policy att rekrytera män beskrevs inte. Personalchefen konstaterade bara att sjukhuset var en kvinnoarbetsplats. På vår fråga uttryckte personalledningen dock att det vore en fördel med fler män både för de sociala relationerna och för arbetsuppgifterna, den intima vården, vissa patientkonflikter och tunga lyft, alltså argument som liknade dem vi mötte hos polisen.

Osäkerhet i anställningsvillkoren fann vi exempel på just hos en manlig undersköterska som hade ett vikariat. Han tänkte sig inte att argumentera för en förbättring av sin anställningstrygghet utifrån sitt faderskap.

När det gällde möjligheter att tjäna extra, lönesättning och befordran fanns på sjukhuset en tendens att männen fick ett försteg, men det förklarades av ledningen liksom på polisstationen med männens egna val av utbildning och att de tog på sig extra arbetsuppgifter. Manliga sjuksköterskor och undersköterskor tog i högre grad på sig extra uppgifter som krävde utvidgad kompetens, men också gav bättre lön. I ett par fall där män varit berörda av personalomflyttning sade någon i klinikledningen att de i planeringen tagit hänsyn till försörjningsbehoven.

Generellt fanns en könssegregering både horisontellt och vertikalt på de mansdominerade arbetsplatserna, men könsegregeringen och löne- och karriärvillkoren inom och mellan yrkena på arbetsplatserna tolkades mindre utifrån ett könspräglat föräldraskap och mer utifrån utbildning, senioritet och yrkeserfarenhet, faktorer som i sin tur följde ett könspräglat mönster. De skillnader i handlingsmöjligheter för försörjning, som kom fram mellan män och kvinnor inom yrkesgrupperna, förklarades av både ledning och fackliga företrädare med andra faktorer än männens försörjarroll. I arbetsplatskulturerna ingick på så sätt könsskillnader i försörjningsmöjligheter i en förståelseram, där förklaringen inte förlades till en ledningspolicy om föräldraskap utan till de anställdas handlingsmönster, för männens del i yrkesrollen och för kvinnornas del i yrkesrollen men också i rollen som praktisk omsorgsgivare.

Försörjning förekom inte vare sig för ledning, arbetsledare, fackliga företrädare eller arbetskamrater som ett argument att ge män fördelar i anställningsvillkor, lönesystem, karriärvillkor, möjligheter att genom extrainsatser öka inkomsten m m och det gällde oavsett om arbetsplatsen var mans- eller kvinnodominerad. Den generella karaktären av dessa möjligheter och förklaringarna till fördelningen av dem innebär att faderskapet inte behövde synliggöras eller i praktiken av någon tolkades som betydelsefullt för handlingsutrymmet.

Vi fann övergripande skillnader i försörjningsmöjligheter mellan arbetsplatserna, så att de mansdominerade arbetsplatserna och yrkena hade något större täckningsgrad och mångfald av möjligheter, när det gäller försörjningsområdet än de kvinnodominerade. Kanske är det främst på denna nivå vi ser avtrycken av arbetsgivares traditionella anpassning till en manlig försörjarroll och då kanske främst kopplad till en rekryteringspolicy byggd på föreställningen om männen som önskearbetskraft.

Föräldraskap kunde dock ge ett par specifika försörjningsmöjligheter, men då för både män och kvinnor, nämligen genom centralt tecknade försäkringar, där bl a barn var förmånstagare. I vissa fall kunde också förmånliga barnförsäkringar tecknas i tillägg. Centralt var alltså barns försörjning i vissa situationer en fråga för parterna på arbetsmarknaden i dessa yrken. Att synliggöra föräldraskapet innebar i övrigt inte att män kunde ta i anspråk något specifikt handlingsutrymme för försörjning.

6.2. Jämförelse med danska och norska mansdominerade arbetsplatser

I de övriga nordiska länderna är bilden från fallstudierna likartad. Inom metallföretagen är könssegregeringen utpräglad både så att kvinnor utgör en minoritet av de anställda på företagen och så att de internt i huvudsak fanns på särskilda avdelningar, som t ex i den danska metallindustrin kunde bestå av 100% kvinnor med undantag för arbetsledarna. Bristen på kvinnor i produktionsledande ställning var genomgående. I den danska metallindustrin fanns inte någon kvinnlig arbetsledare ens på den lägsta nivån.

På den norska industrin hade försök med rekrytering av kvinnor pågått en period, men då kvinnorna i hög grad valde att sluta som lösning på problemen med ett tungt arbete som dessutom gav små möjligheter till anpassning för praktisk omsorg, hade ledningen upphört med den satsningen. Även i dessa fall kan vi säga att könssegregeringen framförallt handlade om andra arbetsvillkor än skillnader i anställningstrygghet mellan män och kvinnor.

Könsskillnader i övriga försörjningsmöjligheter som löneutveckling och karriär, tycktes liksom i de svenska fallen sammanhänga med utbildning, yrke, kvalifikationer och yrkeserfarenhet, men också med möjligheterna till praktisk omsorg.

Generellt föreföll de mansdominerade arbetsplatserna ge goda försörjningsmöjligheter i form av trygg anställning, god lön, möjlighet till övertid m m, även om de liksom de svenska arbetsplatserna just vid tidpunkten för undersökningen hade råkat in i en nedgångsperiod. Dessa möjligheter till försörjning var det som enligt t ex de flesta av de facklärda danska smederna var värt att prioritera framöver. Prioritering av dessa möjligheter präglade alltså både det formella systemet och arbetarkulturen på dessa företag.

Även om försörjningsargumentet inte gav något särskilt handlingsutrymme på de mansdominerade arbetsplatserna var goda försörjningsmöjligheter typiska. Att synliggöra föräldraskapet behövdes inte eftersom handlingsutrymmet fanns där för alla oavsett av vilka skäl de önskade förbättra sina inkomster.

Det finns ett undantaget till bilden att försörjningen inte var ett uttalat argument för bättre försörjningsmöjligheter, ett undantag från den danska polisen där män med extraknäck mest i polemik med yngre män lyfte fram att hänsyn borde tas till deras behov av att få en arbetstid som gav utrymme för deras extraknäck, eftersom det var en typ av familjeskäl likaväl som de yngre männens krav på hänsyn till behovet av att få tid till praktisk omsorg om barnen. Det var en faderskapsrollförhandling som i båda fallen syftade på anpassning av arbetsvillkoren till en aktivitet utanför arbetsplatsen. Det var en förhandling mellan kollegor av olika generationer. Ledning och fack föreföll inte delta i den.

Önskemålen om anpassning av arbetstiderna till extraknäck, som togs upp både på det danska metallföretaget och den danska polisstationen, borde ha kunnat ses som något negativt för verksamheten på samma sätt som de svenska polisernas instrumentalitet, eftersom extraknäcken innebar en konkurrens om arbetskraften, som fick mindre utrymme för rekreation inför nästa pass på det ordinarie arbetet. Inget framkom dock om att någon ledning såg extraknäck som negativt.

I det här sammanhanget kan vi också nämna en uppgift från Norge som antyder ett till försörjningen relaterat problem. En manlig polis påpekade att man kunde förlora tilliten på jobbet om det framstod som om man hade problem med ekonomin hemma. Här kan vi dock ana ett annat problem än det osynliga kontraktet, nämligen en fråga om polisens vandel som hänger samman med lämpligheten för just polisyrket.

Som kontrast till arbetsplatskulturerna kan vi i intervjuerna se att försörjningsargumenten var mycket synliga i individens uppläggning av strategin för försörjning. Föräldrar talade om försörjningsbördan i sitt hushåll i planeringen av vem som skulle arbeta var, hur mycket, var och hur man skulle bo, antalet barn i familjen etc.

Också i de danska och norska fallen framgick tydligt försörjningsargument för individuella strategier.

7. Praktisk omsorg om barnen

7.1. Föräldraledighet

I alla de nordiska länderna kan både män och kvinnor ta föräldraledigt i samband med barns födelse, en frånvaro som synliggör föräldraskapet. Föräldrarna har vissa möjligheter att dela föräldraledigheten. Det är generellt sett betydligt vanligare att göra det i Sverige än i andra länder. Pappan har i alla länderna också en egen ledighet, pappadagar, som kan tas ut samtidigt som mamman är ledig. Det är den typ av föräldraledighet som det är vanligast att fäder tar.

I vissa studier har negativa attityder på arbetsplatsen sökts som förklaring till att svenska män inte tagit föräldraledigt (Hwang et al., 1984; Grönvik et al. 1988; Jalmert, L. 1989; Haas, 1992; Larsson, 1992). En del studier har funnit att attityderna är mer positiva på kvinnodominerade arbetsplatser, vilket skulle kunna förklara tendensen att män oftare tar föräldraledigt på den typen av arbetsplats (SOU 1987:39; Hwang et al. 1984; Röcklinger 1987; Haas 1992; Trost 1983; Näsman; 1992). I allmänhet är dock både kvinnor och män positiva till föräldraledighet (Strömbergson, 1983; Trost, 1983). Ledningen är oftare negativ än arbetskamraterna (Larsson & Tann, 1978; Torkelsson & Edsberg, 1980; Strömbergson, 1983; Hwang et al., 1984; Näsman 1992). I regel anser dock inte män att föräldraledighet haft någon negativ effekt på deras karriär på lång sikt (Larsson & Tann, 1978; Torkelsson & Edsberg 1980; Hwang et al., 1984: Näsman, 1992), men för en del män leder föräldraledighet på hel- och deltid till omplacering, försämrade villkor för löneutveckling, internutbildning och utveckling i arbetet (Sundström, 1990; Näsman, 1992). Hör föräldraledighet till männens handlingsutrymme i de könssegregerade yrkesgrupperna vi studerat? Innebar ett synliggörande av faderskap genom att ta föräldraledigt en risk för diskriminering av männen?

7.1.1. Föräldraledighet i de svenska yrkesgrupperna

Ett fåtal av de svenska fäderna hade stött på problem med att få föräldraledigt, mest bland verkstadsarbetarna (12%), där två haft svåra problem. De flesta i de två mansdominerade yrkesgrupper vi undersökt hade tagit föräldraledigt på sin nuvarande arbetsplats (65%) liksom fäderna i de kvinnodominerade yrkesgrupperna, där andelen var störst bland sjuksköterskorna (74% mot 62% av undersköterskorna).

Hälften av poliserna svarade att de inte mött några reaktioner från ledning eller kollegor på sin föräldraledighet och bara en handfull hade mött helt negativa reaktioner. Kollegorna var oftare helt positiva än ledningen. Poliserna ansåg att deras arbetsvillkor var desamma efter ledigheten som innan den. Verkstadsarbetarnas kollegor var ungefär lika positiva som polisernas, men ledningen var oftare helt positiv. En arbetare ansåg att hans arbetsvillkor blev sämre efter ledigheten. Sjuksköterskorna och undersköterskorna mötte i högre grad än de mansdominerade yrkena positiva reaktioner på sin föräldraledighet från kollegor och ledning.

Eftersom många män bara tar en kort föräldraledighet och en del ingen alls, frågade vi hur de trodde att ledningen och kamraterna skulle reagera på om en man ville ha åtta veckors föräldraledighet. Att han skulle bli trakasserad tänkte sig bara en, en av arbetarna. Få tänkte sig andra negativa reaktioner, men det var något vanligare i de mansdominerade yrkena. Fäderna i de kvinnodominerade yrkena förväntade sig i högre grad positiva

reaktioner. Med undantag av trakasserifallet förväntades genomgående arbetskamraterna vara mer positiva än ledningen.

På fallstudiernas mansdominerade arbetsplatser tog inte alla fäder ut pappadagarna. Samtidigt framgick att fadersrollen har förändrats. På polisstationen var pappadagar numera självklart. Kollegor emellan förekom det att en blivande pappa fick råd om hur han skulle ta ut pappadagarna för att få ut mesta möjliga ledighet. Flera män hade tagit lång föräldraledighet på heltid. Av ledningen beskrevs föräldraledighet indirekt som ett problem, då det framställdes som ett tänkbart bekymmer i framtiden, om för många skulle ta ledigt samtidigt. Att män tog föräldraledigt framstod dock inte som något ledningen önskade motarbeta. Direkt negativ var ledningen bara mot vad de såg som undantagsfall, som ansågs utnyttja eller hårdra sina rättigheter, när de planerade ledighet utan något uttryck för förståelse för konsekvenserna för arbetet och arbetskamraterna exempelvis vid förläggningen av deltid. En polis som tagit mycket föräldraledigt av olika slag fick ett dåligt omdöme, när han sökte en ny tjänst, men huvudskälet till det var enligt ledningen andra förhållanden, som tillsammans med hans föräldraledighetsstrategier sågs som uttryck för att han inte levde upp till kraven på en bra polis.

På verkstaden tog en del män ut både pappadagar och föräldraledigt, vissa under lång tid. En man var föräldraledig 13 månader alltså även tid utan föräldrapenning. Ledningen uttryckte viss förvåning över att männen tog föräldraledigt så ofta på verkstaden, oftare än på andra arbetsplatser. Samtidigt sågs det av ledningen som någonting positivt. Föräldraledighet bland män och kvinnor var en del av den skrivna policyn och ledningen uttryckte att männens omsorg om småbarn var en fördel för produktionen på företaget. Genom att ta hand om sina barn utvecklades männen som människor, mognade, blev mer flexibla och fick nya värderingar, något som gjorde att de bättre passade in i verkstadens arbetsorganisationen. Männen ansågs av ledningen planera sina ledigheter väl i förhållande till det arbete som måste göras och de flesta av deras önskemål kunde tillgodoses.

De planerar/ föräldraledigheten mycket noggrant. De vet vad det är som gäller. De vet hur de ska gå tillväga och de har en massa olika alternativ, som de bollar med.

Ledningen beviljade föräldraledighet utöver det lagstadgade, när så önskades. Att det var både legitimt och lätt att få föräldraledighet bekräftades av verkstadsarbetarna. En kritisk kommentar från ledningen gällde vad man såg som missbruk, vilket exemplifierades med en man som begärt föräldraledigt för att resa bort, men inte tänkte ta barnen med sig.

7.1.2. Jämförelse med danska och norska mansdominerade arbetsplatser

Både i Danmark och Norge var det vanligt bland polisen att män tog ut pappadagar och en del av föräldraledigheten. I Danmark mötte polismännens ledighet övervägande positiva reaktioner. I Norge var pappadagar en självklarhet, men männens föräldraledighet väckte

lite skämt från ett fåtal av arbetskamraterna även om flertalet tyckte det var OK. Mäns föräldraledighet kunde dock leda till problem på dessa arbetsplatser, eftersom ledningen varken i Danmark eller Norge bemannat med hänsyn till föräldraledighet.

På den danska metallindustrin tog de flesta av de facklärda smederna ut pappadagarna, men inte föräldraledighet. En del kände inte ens till möjligheten att dela den. Den centrala ledningen visade sig positiv till föräldraledighet genom att komplettera föräldrapenningen, men bemanningen tog inte med i beräkningen att män skulle ta föräldraledigt. Mobbning från arbetskamrater förekom och även negativa reaktioner från ledningen. En man blev omplacerad då han återkom efter 14 dagars föräldraledighet.

På den norska metallindustrin tog alla män ut pappadagarna sedan det börjat utgå lön, men de tog inte föräldraledigt i övrigt. Några negativa reaktioner mot pappadagarna beskrevs inte. Innan vi drar några slutsatser av en jämförelse mellan dessa fall ska vi se hur männen hanterade vardagens tidspussel.

7.2. Synliggörs faderskapet i vardagens tidspussel?

När båda föräldrarna är åter i arbete efter föräldraledigheten är frågan hur vardagens tidspussel ska gå ihop med barnomsorg, arbetstid, tillgänglighet under arbetstid och töjmån för tillfälliga behov. Att minska arbetstiden med hänvisning till föräldraskapet synliggör föräldraskapet. I Sverige har föräldrar med barn upp till åtta år rätt till deltid. Det finns också generella rättigheter till deltid fastlagda inom vissa sektorer på arbetsmarknaden och för viss yrkesgrupper. I alla de nordiska länderna finns dessutom formell rätt till ledighet vid barns sjukdom, men av mycket olika omfattning. Sverige gav under undersökningstiden mest omfattande tillfällig ledighet för barn, medan Danmark bara gav en dag. Minskad arbetstid och ledighet för sjukt barn är dock inte hela frågan. Gränser för övertidsarbete hör också hit reglerade i lag och avtal, men utan generella rättigheter för just föräldrar. Samma gäller för frågan om tillgänglighet genom telefon eller besök under arbetstid och andra förändringar av arbetstiden som att komma senare, gå tidigare, gå ärenden under lunchen och avbryta arbetet för ärenden. Låt oss se vilket handlingsutrymme för praktisk omsorg männen enligt enkäten hade inom dessa områden och i vad mån faderskapet synliggjordes där.

7.2.1. Tidspussel enligt den svenska enkäten

Det var bara bland undersköterskorna som männen vid enkättillfället arbetade deltid i någon större omfattning (19%) och det var också bland dem fler som någon gång förkortat arbetstiden av familjeskäl (21%). Arbetstidens förläggning hade fler förändrat av familjeskäl, men även här fler inom vården än i de mansdominerade yrkena (39-25%).

Övertid var något vanligare bland sjuksköterskor och poliser än bland verkstadsarbetare och undersköterskor (minst en gång i veckan 46-24%). En majoritet av poliserna hade tackat nej till övertid av familjeskäl, något som också var vanligt bland sjuksköterskorna och minst förekommande bland verkstadsarbetarna (68-38%).

Få uppgav att det inte accepterades att man kom för sent eller gick i förtid p g a barnomsorgsproblem ens en enstaka gång. Mest acceptabelt tycktes detta vara bland verkstadsarbetarna och minst bland poliserna, samtidigt som det var i dessa två mansdominerade yrkesgrupper som negativa sanktioner mot sen ankomst var vanligt. Omkring hälften av männen i alla yrkesgrupper hade kommit för sent p g a barnomsorgsproblem åtminstone någon gång.

I alla grupperna var de flesta nåbara för sina barn hela eller större delen av dagen, andelen var minst bland poliserna (68%). En mindre del av männen hade regelbunden kontakt med barnen under arbetstid. Det gällde mest poliser och minst verkstadsarbetare (29% resp 16%).

En större andel uppgav att det var accepterat att ta med barn på jobbet, dock åter minst bland verkstadsarbetarna, mest bland undersköterskorna (24 resp 62%). Få män hade gjort det och då bara någon enstaka gång. Mest förekom det bland undersköterskorna (13%).

De flesta hade någon gång varit hemma med sjukt barn från sin nuvarande arbetsplats (81-86%). Ledningen var inte lika positiv till det i de mansdominerade yrkesgrupperna, där det istället var vanligt att inte möta någon reaktion alls. Att arbetskamraterna var positiva förekom också mer bland de kvinnodominerade yrkena. Att ledning och arbetskamrater var direkt negativa var sällsynt i alla grupper och trakasserier förekom bara i enstaka fall.

Sammanfattningsvis var negativa attityder och reaktioner från ledning och arbetskamrater sällsynta på den praktiska omsorgens handlingsområde både mot strategier som synliggjorde faderskapet och sådana som byggde på generella möjligheter. Positiva attityder från ledning och arbetskamrater var vanligare på de kvinnodominerade arbetsplatserna medan frånvaro av reaktioner dominerade på de mansdominerade. Fäderna på de kvinnodominerade arbetsplatserna använde möjligheterna mer än de på mansdominerade arbetsplatser och det gällde både möjligheter som synliggjorde faderskapet och andra. Poliserna använde sina möjligheter mer än verkstadsarbetarna. Handlingsutrymmet för fäders praktiska omsorg framstår alltså som större i de kvinnodominerade yrkena. Det verkade dock inte vara någon större risk för diskriminering vid synliggörande av faderskapet genom strategier för praktisk omsorg inom någon av yrkesgrupperna, snarare visar frågan om sen ankomst inom polisen att praktisk omsorg om barnen också i en mansdominerad yrkesgrupp var ett legitimerande argument för en i övrig negativt sanktionerad handling. Att mansdominerade arbetsplatser kan ge ett stort handlingsutrymme genom en positiv ledningspolicy framgår av de svenska fallstudierna.

7.2.2. Tidspussel på de svenska arbetsplatserna

På polisstationen förekom deltid både bland män och kvinnor. Den första som begärde deltid med stöd av föräldraledighetslagen var en man, som från ett befäl mötte argumentet att det inte var möjligt att bevilja med tanke på de turlistesystem som gällde i ordningspolisen. Mannen vidhöll sitt krav och mötte gehör hos en högre chef. Det gick trots allt att lägga en deltidsturlista. Mannen fortsatte på deltid i flera år och sedan dess har andra polisassistenter, både män och kvinnor, begärt och fått deltid under småbarnstiden. De flesta gjorde det genom att stryka hela pass. Den man som krävde att få förkorta varje arbetspass, blev inte populär hos ledningen. Det sågs som paragrafrytteri och ansågs ställa orimliga krav på kollegorna vid bemanningen. På polisstationen pågick dock ännu rollförhandling kring hur deltid skulle förläggas och vilka arbetsuppgifter det skulle innebära.

Tillgängligheten under arbetstid var stor bland poliserna i den meningen att de gick att nå via radion. De kunde även under utetjänstgöring avbryta tillfälligt och ringa hem. Samtal bägge vägarna förekom och accepterades. Både ledning och föräldrar poängterade att det var en väsentlig trygghetsfråga för familjen att poliserna kunde höra av sig.

Familjeärenden under yttre tjänstgöring förekom liksom att de tog sig en sväng runt hemmet med polisbilen under arbetstid. En del av detta såg ledningen som positivt för tjänsten. Affärsmännen såg gärna uniformerade poliser i sina lokaler. Mindre inköp och ärenden var alltså helt accepterat. Annat såg befälen mellan fingrarna och berättade för oss om de stående svepskäl som inrapporterades till sambandscentralen. Gränsen mellan lämpliga och olämpliga ärenden för polisman i uniform diskuterades i ledningen men berörde inte föräldraskapet. Generellt rådde så kallad frihet under ansvar. Om arbetsuppgifterna utfördes som de skulle fanns ingen anledning till ökad kontroll.

Besök av barn var ledningen restriktiv till på Polisstationens övervakningssektion av bland annat säkerhetskäl. Barn kom bara på korta besök med föräldern under ledig tid eller för att hälsa på i sällskap med någon vuxen. Ingen tog med sig barn under yttre tjänst. Äldre barn som kunde passa sig själva, kunde dock vänta i pausrummet.

Sen ankomst var inte accepterat utan bestraffades liksom i landet i övrigt men den som hörde av sig och till exempel berättade om barnomsorgsproblem slapp sanktioner. Det kunde alltså löna sig att synliggöra faderskapet.

Ledighet när barnen var sjuka var möjligt genom den lagliga rätten till ledighet, byte av pass, kompledighet eller helt enkelt genom skiftgång i familjen. Männen kunde mao i hög grad välja om föräldraskapet skulle bli synligt av denna anledning. Det framgick inte att någon diskriminerats då de valt en strategi som synliggjort faderskapet.

På verkstaden var heltid normen, men formell flextid gav viss handlingsfrihet. Det förekom också enstaka individuella avtal om andra arbetstider bland annat för att lösa

barnomsorgsproblem. Ledningen var positivt inställd till att hitta arbetstider som passade familjepusslen.

Flextidens frihet, att inte ha en bestämd tid att passa på morgonen, uppfattades av männen som en lättnad för barnen. Både ledningen och den fackliga representanten framhöll också det postiva med flexen för familjen. Männen önskade utöka flexramen och ville ofta sluta så tidigt som möjligt för familjens skull.

En del män tog ut betald föräldraledighet på deltid över en längre period. Företaget tillät lösningar utöver de lagstadgade t ex att istället för dagliga förkortning ge helt ledigt på fredagar. Denna deltid var liksom annan föräldraledighet accepterad. Det enda problem som framgick i ledningens kommentar var att "Alla kan inte få vara lediga på fredagar." Trots den tidspress som verkstadens projektorganisation kan utgöra ansåg inte männen att det var några problem att få föräldraledigt.

Informellt kunde raster arbetas in så att männen kunde uträtta familjeärenden under den tiden, men i första hand användes kompensationsledighet för det. Att ringa hem och ta emot samtal under arbetstid var både accepterat och ofta förekommande. Besök av barn var dock bara tillåtet tillfälligt och inte inne i själva verkstaden, men i anslutning till den var barn välkomna enligt ledningen. Det var vanligt att barn varit på besök. Männen kunde då avbryta arbetet och ta med sig sina arbetskamrater ut för att träffa barnen.

Männen tog ut de betalda kontaktdagarna t ex i samband med skolavslutning och kunde ta annan tillfällig ledighet för barnens skull genom kompledighet. Det var också vanligt att ta ledigt när barnen var sjuka. Flera män gjorde det i högre grad än deras partner, eftersom det var lättare att vara borta från arbetet på verkstaden. Ledningen utryckte sig positivt om möjligheten att vara hemma och ta hand om sjuka barn. Det fanns dock vad som beskrevs som "en tyst opposition" från en del äldre män, men det tycktes inte ha någon betydelse för fädernas strategier.

Sammantaget sågs faderskapet på dessa arbetsplatser som något positivt av ledningen och är ett i deras ögon positivt argument för förändring av arbetstid och närvaro på arbetsplatsen. Att synliggöra faderskapet innebar ingen generell risk för diskriminering. Också de fackliga organisationernas representanter uttryckte ett föräldraskapsperspektiv på arbetsvillkoren på arbetsplatserna. Många fäder använde sig av både synliggörande strategier och den generella flexibilitetens möjligheter. Ledningen satte dock en gräns för vad de såg som missbruk där faderskapet inte längre framstod som ett genuint argument utan kombinerades med en brist på förståelse för verksamheten eller användes som ett svepskäl för ledighet.

7.2.3. Mansdominerade arbetsplatser i Danmark och Norge

På det danska metallföretaget var heltid normen på såväl mans- som kvinnodominerade avdelningar. Det fanns alltså inga generella möjligheter att minska arbetstidens omfattning,

som föräldrar kunde utnyttja. Individuella undantag fanns dock för en kvinna p g a barnomsorgsproblem. Den individuella lösningen visade på en potential i systemet, som dock inte användes av fäder. I arbetstidens förläggning fanns dock en töjmån. De facklärda smederna hade flextid med stämpelur och därtill informell flex i kraft av det individualiserade arbetet. De hade därmed goda möjligheter att komma och gå på andra tider och att ta tillfälligt ledigt, men utnyttjade det inte för föräldraskapet. Bara en av de intervjuade männen hade något stående ansvar för barnens omsorg. För de flesta handlade istället flextiden om att få utrymme för extraknäck. Här rådde en konflikt mellan yngre män som ville ha flex av familjeskäl och de övriga männen.

Männen gick lunchärenden, men gjorde inte heller det av familjeskäl. De var tillgängliga per telefon och kunde ringa privatsamtal under arbetstid, men bland de facklärda förekom inte familjesamtal. De tog inte heller med barn till arbetet.

Ledningen hade generellt beviljat två dagars ledighet vid barns sjukdom, en oskriven men gällande regel på företaget som helhet. Ett fåtal av de yngsta facklärda männen tog ledigt, när barnen var sjuka, men det var inte accepterat bland arbetskamraterna om det hände ofta. Mobbning förekom. Möjligheter för praktisk omsorg fanns alltså för den här gruppen, men användes nästan inte alls. Faderskapet synliggjordes inte i det sammanhanget. Familjeproblem var en sak för kvinnor.

På den norska metallindustrin såg ingen av de intervjuade några generella möjligheter till anpassning av arbetstidens omfattning till föräldraskapet trots laglig rätt till deltid. Heltid var också här normen och kvinnorna, för det gällde bara dem, fick individuellt förhandla sig till särlösningar som sågs som oönskade undantag. Det kostade i form av krav på att acceptera övertid och löneminskning vid omplacering.

Skiftgången på den norska metallindustrin ansågs av en del göra jobbet svårt att förena med föräldraskapet. De generella möjligheterna till föräldraskapshänsyn vid förläggning av arbetstiden var små, men omfattande individuella anpassningar förekom. Vid barnomsorgsproblem gick det att få undantag från skiftgången, men dessa särordningar var inte populära. Ledningen påpekade att om fler ville ha det så var det inte säkert att det skulle gå. Om det var av familjeskäl var det på gränsen av vad som kunde accepteras. Alla behövde finnas på plats samtidigt. Övertidsarbete under helger kunde vara ett pris både män och kvinnor fick betala som kompensation.

Ledningen lade stor vikt vid tiderna. Sen ankomst måste kompenseras med övertidsarbete eller löneavdrag. Det accepterades inte av ledningen, men i viss mån av kollegerna, som överhuvud taget var mer öppna för flexibilitet så länge arbetet blev gjort. Möjligheterna för förändrad arbetstid var i övrigt mycket små. Byten av arbetspass förekom dock.

Det fanns möjlighet att bli uppringd och att ringa ut privat i speciella fall, men privata samtal förekom sällan. Det gick också att få ledigt för att uträtta ärenden. Det var dock inte tillåtet att ha med barn på arbetsplatsen av säkerhetsskäl.

På polisstationen i Danmark rådde en konflikt kring arbetstidens längd mellan å ena sidan kvinnorna och ledningen och å andra sidan männen och polisernas fackliga organisation. Arbetstidsorganisationen föreföll dock flexibel. Poliserna fick successivt boka in arbetspass och det gick att konstruera ett helt nytt arbetspass om det passade bättre under en period. Ett problem var vem som kom till först att boka in sig. Det förekom konflikter mellan de äldre männen som "tog för sig" vid schemaläggningen för att få ledigt på dagtid till sina extraknäck "för familjens skull", medan de yngre, män och kvinnor, ville få ledigt för barnens omsorgs skull.

I Norge sågs de kvinnliga polisernas deltid av de fackliga representanterna som en belastning för turlaget och stred mot bilden av den gode polisen: en som inte tog tjänstledigt, inte arbetade deltid och passade tiden. Kring övertiden uppstod konflikt för att män var kritiska till att det alltid var kvinnorna som "måste hem" när arbetstiden var slut. Kvinnorna ansågs skylla på barnen för att inte arbeta över och ta på sig extra arbete. Ledningen ansåg av det skälet att det inte var bra med för många kvinnor i polisen då det gav brist på stabilitet.

I båda länderna uppgavs liksom i Sverige att tillgängligheten under arbetstid var stor bland poliserna i den meningen att föräldern alltid gick att nå och kunde höra av sig.

Att uträtta ärenden under yttre tjänstgöring förekom inom polisen både i Danmark och Norge. Den norska polisledningen såg en del av detta som positivt för tjänsten. Värdet av att daghemsbarnen mötte poliser i uniform lyftes fram och att delta i föräldrakaffet på daghemmet var alltså helt accepterat. I Norge hämtade poliser till och med barn från dagis och tittade till skolbarn som var ensamma hemma under arbetstid, en möjlighet som föräldrarna i det närmaste såg som en nödvändighet.

Att lösa barnomsorgsproblem genom att ta med barn till stationen förekom bland ordningspolisen i Danmark där äldre barn liksom Sverige fick sitta i pausrummet.

I båda Danmark och Norge beskrev poliserna stora möjligheter att ordna ledighet genom att byta vakter och genom att ta kompensationsledigt för övertid, i Norge i form av ett sk feriekonto. I Danmark gick det att ändra sin arbetstid samma dag om det behövdes. Det fanns alltså goda möjligheter att tillgodose både barns behov av praktisk omsorg, extraknäck och fritidsintressen. Sen ankomst var dock inte accepterat hos ordningspoliserna i något av länderna.

Ledighet när barnen var sjuka kunde poliserna ordna med byte av pass, kompledighet eller skiftgång i familjen. I Danmark tog männen sällan barns första sjukdag, men ibland kompledigt.

7.3. Mäns handlingsutrymme för praktisk omsorg

Konsekvenserna för de män som synliggjorde sitt föräldraskap på den praktiska omsorgens område genom föräldraledighet och deltid, så som förekom både på de mansdominerade arbetsplatserna i Sverige och även, om än i mindre omfattning, på arbetsplatser i de andra två länderna, föreföll i Sverige inte mer negativa på de mansdominerade arbetsplatserna än på de kvinnodominerade. Samtidigt som det svenska enkätmaterialet visar att de svenska männen i kvinnodominerade yrken har större handlingsutrymme än de i mansdominerade yrken, visar de två svenska mansdominerade arbetsplatserna framförallt, att ett stort handlingsutrymme kan finnas även på mansdominerade arbetsplatser. Mobbning förekom däremot bland de facklärda metallarbetarna i Danmark, och i båda länderna förekom konflikter utifrån idealbilden av den gode medarbetaren som den som jobbar heltid, på "normala" tider och tar övertid. Här kan vi alltså se uttalade problem på arbetsplatsen för män som vill ge praktiska omsorg.

8. Socio-emotionell omsorg om barnen

Den tredje aspekten av föräldraskapet som ska beröras är den socio-emotionella omsorgen om barnen. Detta område handlar delvis om att ha tid och vara tillgänglig för barnen och sammanfaller på så sätt med frågan om praktisk omsorg. Men tid och tillgänglighet är inte allt. Det handlar också om att orka ta hand om, umgås med, engagera sig i, älska och fostra barnen. Positiv och negativ avfärgning är samlingsbegrepp för arbetslivets betydelse för detta (Jacoby & Näsman 1989). Det handlar om vad ett arbetspass ger och tar fysiskt och psykiskt och om möjligheter att under arbetstid hantera eventuella påfrestningar i arbetet t ex genom rutiner för debriefing.

8.1. Avfärgning i de svenska yrkesgrupperna

I enkäten ställdes både frågor om den fysiska och psyko-sociala arbetsmiljön och om hur den färgade av sig på familjelivet. Att arbetet var i hög grad fysiskt påfrestande uppgav en minoritet av männen i alla de svenska yrkesgrupperna. Mest förekom det bland undersköterskorna (33%), dubbelt så vanligt som bland poliserna och verkstadsarbetarna (16%), medan det bland sjuksköterskorna gällde en mycket liten del (7%). Att arbetet uppgavs vara i hög grad psykiskt påfrestande var vanligare, men gällde inte heller det för en majoritet inom någon av grupperna. Mest förekom också det bland undersköterskorna, men här låg också sjuksköterskorna högt (49% resp. 42%). Också poliserna uppgav i relativt stor utsträckning att arbetet var i hög grad psykiskt påfrestande medan andelen var liten bland verkstadsarbetarna (37% resp 7%). Till den psykisko-sociala arbetsmiljön hör också frågor om trivsel. En majoritet av poliser och sjuksköterskor instämde på en

femgradig skala helt i påståendet att jag är i stort sett nöjd med mitt arbete (62% resp. 53%), men också nära hälften av de övriga yrkesgrupperna var det (45-49%). Andelen som uppgav sig vara missnöjda var liten i alla grupperna (10-3%).

Avfärgning visar sig på flera sätt på hemmaplan. I enkäten gavs svar på hur trött/pigg och på vilket humör föräldrarna i regel var när de kom hem från arbetet. Trötthet var vanligt. På den negativa sidan av en femgradig skala samlades drygt hälften av undersköterskor, sjuksköterskor och poliser (56-54%) men mindre bland verkstadsarbetarna (34%). Extremen "trött och slutkörd" valde dock få utom bland undersköterskorna (19%). Dåligt humör var inte lika vanligt och på den negativa delen av skalan fanns lika stora andelar i alla grupperna (14-11%). Extrempositionen "sur och på dåligt humör" valda bara enstaka personer om någon alls. Hur vanligt det var att tänka på arbetet när man var hemma, angavs som instämmanden på ett påstående enligt en femgradig skala. Mest tänkte poliserna på arbetet hemma. 30% instämde helt och ytterligare 20% valde nästa position. Övriga grupper instämde helt i lika stor utsträckning (20-21%), men inräknat nästa skalsteg låg sjuksköterskorna nära poliserna följda av verkstadsarbetarna och med undersköterskorna på lägsta andelen (sammantaget 45-33%). Vi frågade också enligt en femgradig skala om vilken ork föräldrarna hade över för sina barn, när de kom hem. De två negativa positionerna valdes mest av de kvinnodominerade yrkesgrupperna och mest av sjuksköterskorna (27-22%) medan andelen i de mansdominerade yrkena var något lägre (19-20%). Genomgående valde få den negativa extremen.

Den grupp som utmärker sig sammantaget när det gäller avfärgning är verkstadsarbetarna som i minst utsträckning uppgett dålig arbetsmiljö och negativ avfärgning. Med tanke på vad som framgått i fallstudierna bör man dock reservera sig för att enkelt se detta som ett objektivt mått på skillnader i villkor. Kulturer kan skilja sig starkt åt när det gäller hur man förhåller sig till tanken om att det förekommer någon avfärgning. För att få en bra bild av hur avfärgningen visar sig på hemmaplan skulle vi behöva svar från barn och partner, vilket saknas i detta projekt (Jacoby & Näsman 1989).

8.2. Avfärgning på de nordiska arbetsplatserna

På flera av fallstudierna i de nordiska länderna kom det fram att arbetslivet hade en negativ avfärgning på barns liv. Då likheterna arbetsplatsvis är större än skillnaderna mellan länderna skulle en särredovisning innebära upprepning. Nedan sammanförs därför de olika länderna arbetsplatsvis, men med markering av enstaka särdrag.

På polisstationerna handlade en del av den negativa avfärgningen om skiftarbetet, som uppgavs vara slitsamt. Främst beskrevs dessa förhållanden inte som familjeproblem utan som ett problem för de äldre ordningspoliserna. I Sverige förekom dock en tydlig koppling till faderskapet i t ex en pappas beskrivning av hur brist på sömn under vissa turer i de

svenska polisernas turlista hade haft mycket negativa effekter på hans förmåga till omsorg och samvaro med sina barn, då han var ensam med barnen för att mamman arbetade.

De fysiska riskerna i yrket som risken för olycksfall och våld lyftes också fram. Risken var visserligen liten i praktiken, men att sådana händelser förekom och dagligen fanns som en möjlighet innebar att det dagligen fanns oro för det. Oförutsägbarheten var samtidigt en del av det som värderades positivt i arbetet. En del påpekade att dessa risker var ett av skälen till att ringa hem t ex vid övertid.

Det förekom fler specifika kopplingar mellan arbetsmiljön och föräldraskapet. Vissa arbetsuppgifter beskrevs som särskilt påfrestande för just föräldrar. I Danmark framhölls påfrestningen i att som nybliven förälder möta fall av hastig spädbarnsdöd och i både Norge och Sverige att möta barn som far illa när man själv är förälder, i värsta fall med barn i samma ålder.

Galghumor och råa kommentarer sågs som ett generellt sätt att under arbetsdagens pauser bearbeta upplevelser i arbetet. Att avfärgningsproblemen inte hanterades på arbetsplatsen, sågs som ett problem i den danska och svenska ordningspolisen, vilket uttrycktes både av föräldrarna och ledningen i Danmark och Sverige och av föräldrarna i Norge. Problemen skulle lösas inom turlagen och man väntade sig att den som kände behov av stöd själv talade om det. En del män såg arbete och familj som två skilda världar. De tog av sig jobbet med uniformen. Några beskrev att de inte blev känslomässigt påverkade och ansåg det vara nödvändigt att inte bli det för att klara arbetet, samtidigt som de såg frånvaron av samtal om svåra upplevelser som en brist. I Danmark arbetade inte ledningen på att lösa det. I Norge fanns tillgång till en krispsykiater om så behövdes, men möjligheten hade inte använts. I Sverige förekom både utbildning i debriefing och en utarbetad instruktion till befälen, som dock fortfarande fann frågan svår att hantera. Det föreföll vara en fråga för pågående rollförhandling, när det gällde yrkesrollen som polis generellt. I Danmark förekom speciella hänsyn till föräldraskap som att nyblivna föräldrar inte fick uppdrag som gällde hastig spädbarnsdöd.

Poliserna i de olika länderna beskrev också en del positiv avfärgning från arbetet till fritiden. De berättade också om en kulturella avfärgning som till en del var positiv men också kunde bli en belastning. Poliserna beskrev hur de p g a sina erfarenheter och sin yrkesroll var mer noggranna med sitt uppträdande på fritiden och på olika sätt upprätthöll en högre säkerhetsnivå i familjen särskilt vad gällde barnen.

På den svenska och danska metallindustrin var den fysiska och psykosociala miljön för de facklärda arbetarna bra, även om männen i kortare perioder kunde påverkas. De kunde bli mentalt upptagna av en arbetsuppgift, tröttas och bli irritabla av tråkiga arbetsuppgifter eller vara stressade av arbetspress. Någon avfärgning beskrev männen inte. Arbete och familj var för dem både fysiskt och mentalt skilda världar. På den norska metallindustrin

beskrevs den fysiska arbetsmiljön som generellt hård, med stor risk för skador, tunga lyft, belastande arbetsställningar och risk för gas, damm och buller. Den psykosociala miljön var också hård. Den dåliga arbetsmiljön framställdes mest som ett kvinnoproblem och som ett av flera skäl till att kvinnor slutade när de fick barn och kvinnorna var kritiska mot ledningens brist på vilja att göra något åt problemen.

8.3. Den osynliga socio-emotionella omsorgen

En del fäder i alla länderna hävdade att de inte kände av någon negativ avfärgning från sitt arbete. Arbete och familjeliv var för dem separata världar. När dörren till arbetsplatsen slöts bakom dem lämnade de också arbetet i tankarna. I vissa fall kunde detta tolkas som tecken på en mycket god arbetsmiljö såsom för de facklärda arbetarna i den danska och svenska verkstaden. Bland poliserna föreföll frånvaron av påverkan i en del beskrivningar från män snarare handla om att de utvecklat en teknik för distansering och det kanske också gällde de norska arbetarna. Samtidigt kan en del av skillnaderna mellan män inom och mellan arbetsplatserna hänga samman med i vilken mån männen var involverade i omsorg om barn hemma. I en familj med traditionell arbetsdelning hemma kan mannen återhämta sig på hemmaplan medan den man som tar ansvar för barns omsorg och umgås aktivt med dem, direkt konfronterar barnen med de spår de bär av sitt arbete (Jacoby & Näsman 1989). Vad en utvecklad teknik till distansering innebar i männens möte med barnen, vet vi inte. Kunde det innebära att mannen upplevde mindre avfärgning i samspel med dem?

Problem med arbetsmiljön diskuterades på polisstationerna och den norska metallarbetsplatsen, men i mycket liten utsträckning i förhållande till faderskapet. Liksom frågan om försörjning hanterades frågan om avfärgning mer som en generell fråga av intresse för alla. En förbättring av det generella handlingsutrymmet verkade kunna ske på polisstationerna, där det uttrycktes att ledningens hantering av de psykiska påfrestningarna i arbetet var bristfällig och männen själva kunde se det som en brist att de inte talade om sina upplevelser. Ordningspolisernas specifika erfarenheter av barn som dött eller for illa, synliggjorde också socio-emotionell omsorg som handlingsområde för faderskapet, mer än på metallarbetsplatserna. Exempel på hänsyn till föräldraskapet förekom inom detta område, så att nyblivna föräldrar inte behövde ta hand om fall av hastig spädbarnsdöd.

9. Faderskapets synlighet och handlingsutrymmets mångfald och täckning

Faderskapets traditionella handlingsområde försörjningen var bättre täckt och gav en större mångfald av möjligheter i de mansdominerade yrkesgrupperna och de mansdominerade arbetsplatskulturerna. Vi har dock inga indikationer på att det fanns några dolda skäl av typen att en man ska kunna försörja sin familj, som motiv för högre löner för män resp i

mansyrken. Försörjningsmöjligheter fördelades oavsett föräldraskap, vilket innebar att föräldraskapet inom detta handlingsområde vare sig utgjorde något generellt begrepp i arbetsplatskulturerna eller synliggjordes genom föräldrars individuella strategier. Någon tendens till eller utrymme för rollförhandling i det avseendet framgick inte. De handlingsutrymmen som fanns för försörjningen, var tillgängliga enligt normer som enbart indirekt via den praktiska omsorgen länkades till föräldraskapet. De individuella strategierna för försörjning gjorde det därmed inte nödvändigt att synliggöra föräldraskapet inför ledning och arbetskamrater. Försörjningsargumenten var i högsta grad centrala för beslut inom familjen, men uttalades knappast som skäl för handlingsutrymme på arbetsplatserna. De handlingsmönster som följde av försörjningsstrategierna passade väl in i verksamhetens intressen. Det behövdes inte några "extra" skäl för att ta på sig extra uppdrag, arbeta över och satsa på karriären. Dessa strategier var inbyggda i organisationens osynliga kontrakt som önskvärda. En pappa som var bärare av ett traditionellt faderskap kunde därmed "passera" som från familjeband fristående individ. Vi har dock inte några exempel på att föräldrar haft som strategi att dölja sitt föräldraskap, även om inte den närmaste arbetsledningen alltid verkade informerad om vilka som hade barn. Risken för negativa sanktioner p g a uttalade strategier för försörjning var små, även om den svenska polisstationen gav exempel på att en sådan risk fanns just vid synliggörande av försörjningsskäl. Att göra extra insatser med motivet att tjäna mer pengar var inte självklart positivt för befordran även om det löste arbetsgivarens akuta behov av arbetskraft. Det var som uttryck för engagemang i arbetet som övertid värderades positivt. Samtidig kunde arbetsgivaren i Norge och Danmark föredra försörjningens handlingsområde som argument framför den praktiska omsorgens. Hänsyn till behov av tid för extraknäck var hos en del mer legitimt än hänsyn till omsorg om barn.

Handlingsutrymmet för praktisk omsorg hade i Sverige bättre täckning och större mångfald i de kvinnodominerade yrkena jämfört med de mansdominerade, även om de mansdominerade yrkena hade mer generella möjligheter. Samtidigt var det genom fädernas strategier för praktisk omsorg om barnen, som männens föräldraskap synliggjordes på de mansdominerade arbetsplatserna och blev en del av vardagen på de svenska arbetsplatserna. Det gällde dock inte på metallarbetsplatserna i Norge och Danmark. Där förekom barn mest på julfester, familjeutflykter och företagens familjedagar. De danska männen firade när de fick barn och kände till varandras familjeförhållanden, men de norska männen gjorde inte ens det. I ingendera miljön förekom barnen till vardags: bilder på barnen förekom inte, de talade inte vanligtvis om barn och familj och deras handlingsmönster synliggjorde inte deras faderskap. De beskrev det själva som att de helt skilde på familjeliv och arbete.

Att skilja på föräldraskap och arbetsliv var alltså både fädernas och företagsledningens generella bild på dessa arbetsplatser. Att familjen synliggjordes till fest kan ses som uttryck för en gammal erkänsla av familjens värde för företag genom dess betydelse som källa till arbetstagarens reproduktion, som ett tecken på normalitet och som en stabiliserande faktor i mäns liv. Vi kan också tolka det i ett kulturperspektiv. Att vid festliga tillfällen upplösa eller överskrida gränser innebär samtidigt en markering av det som ett undantag alltså att upprätthålla gränsdragningen. Synen på familjeliv och arbetsliv som separata sfärer i vardagen går alltså väl ihop med att just till fest föra samman dem. Familjedagen på den norska industrin var välbesökt.

Den socio-emotionella omsorgen var genomgående i det närmaste osynlig inom de handlingsområden den gällde på arbetsplatserna. Problem med den fysiska och psyko-sociala arbetsmiljön betraktades som generella eller länkades till de äldre och kvinnorna i personalen. Negativ avfärgning på familjelivet förekom särskilt i de yrken där man kunde möta barn och ungdomar i svåra situationer, men också i samband med andra psykiska påfrestningar och slitsamma arbetstider. Det fanns dock mycket få möjligheter och strategier som synliggjorde faderskapet inom det här området.

Sammantaget innebär detta att det är det handlingsområde som hör till det traditionellt kvinnliga föräldraskapet som främst synliggör föräldraskap, vilket innebär att kvinnor oftare blir synliga som föräldrar än män. Det traditionellt manliga föräldraskapsansvaret synliggör inte i arbetsplatsens vardag att de anställda har barn. En anställd man är bara pappa vid festliga tillfällen. Det kan i sin tur innebära att de kvinnor och ofta yngre män på mansdominerade arbetsplatser, som vill få ett handlingsutrymme för praktisk omsorg om barnen, blir betraktade som avvikare. Ett tydligt exempel på en sådan mansdominerad arbetsplats var den norska metallindustrin. Föräldraskapet ges en negativ association som när det kopplas till brist på flexibilitet och vilja att ställa upp på övertid och andra extra uppdrag, fast andra privata skäl finns för andra grupper till samma brister. Deras skäl ses som mer legitima. De frihetsgrader som arbetsorganisationen ger de anställda används för andra behov än föräldraskapets. De specifika möjligheterna för praktisk omsorg är små och sådana strategier får karaktären av negativt sedda särlösningar, som inte accepteras. Föräldrar som utnyttjar dem utsätts för negativa sanktioner. Synliggörandet av föräldraskapet är alltså negativt. Detta kan hänga samman med den syn ledningen har på föräldraskapet: en privatsak och ett problem som saknar relevans för företaget. I synen på den gode medarbetaren som skall få göra karriär ingår också detta.

Den stora spännvidden mellan de mansdominerade arbetsplatserna visar dock att det inte enkelt handlade inte om mans- eller kvinnodominans på arbetsplatsen. På den danska och norska metallindustrin var föräldraskap nästa helt osynligt på männens avdelningar.

Kontrasten är stor mot den svenska mansdominerade industrin. Arbetarna på verkstaden kände till varandras familjeförhållande, ofta mycket väl, och pratade om barn på jobbet

med dem av arbetskamraterna, som hade barn i samma åldrar, även om det inte var huvudämnet i samtalskulturen. Foton på barn satt uppsatta vid arbetsplatserna eller fanns att ta fram i plånboken. Barn var välkomna på besök även till vardags. Faderskap som generellt begrepp synliggjordes genom ledningens positiva policy vad gäller mäns praktiska omsorg om barn. De svenska verkstadsarbetarna kunde utan risk för negativa sanktioner, ja rentav med ledningens stöd synliggöra sitt faderskap genom strategier för praktisk omsorg och många av dem gjorde det också.

De skillnader vi kan se i jämförelsen pekar alltså mot att de svenska männen på mansdominerade arbetsplatser har större handlingsutrymme i detta avseende än de danska och norska männen, både synliggjort som möjligheter och genom männens individuella strategier. Detta kan ses som ett uttryck för en tidsskillnad i utvecklingen. Sverige med sin tidigare föräldraledighet, generellt större andel män som tar pappaledigt och delar föräldraledigheten, präglas också i högre grad av att det inom verksamheternas ledning och bland arbetskamraterna finns en acceptans för föräldraledighet och andra föräldrastrategier. Konflikterna mellan generationerna på de danska arbetsplatserna, och de nedtonade generationsklyftorna på de svenska arbetsplatserna talar för en sådan tolkning. Skämten vid föräldraledighet och konflikterna kring förändringar av arbetstiden på de norska arbetsplatserna kan också ses som uttryck för pågående rollförhandling kring den manspräglade yrkesrollen och faderskapet. En association mellan faderskap och praktisk omsorg har synliggjorts, och ett första steg mot acceptans har nåtts när det gäller pappadagarna, men bortom det framstår det fortfarande som en avvikelse att som man kräva handlingsutrymme för omsorg om barn. Undantagens situation på dessa arbetsplatser fanns som historieskrivning om deltidspolisen på den svenska polisstationen. På motsvarande sätt framstår de äldre männens syn i vad som nu var "en tyst opinion" på verkstaden, som uttryck för en gången tids attityder.

Att se skillnaderna mellan länderna som uttryck för en utveckling stöds också av förändringar i arbetsorganisatorisk policy på den svenska arbetsmarknaden, något som tydligast framgår på verkstaden. Ledningens synsätt var:

Föräldraledighet är naturligt i dagens samhälle och företag. Rätten till föräldraledighet gäller både män och kvinnor. Föräldraledigheten är ej ett hinder i den löne- och yrkesmässiga utvecklingen.

Svårighet att lösa ersättarfrågan får ej vara ett hinder vid föräldraledighet (verkstadens dokument, Magnusson Granqvist 1993:23).

Denna policyformulering stämde väl in på den bild av handlingsutrymmet som fäderna beskrev. Den stämde också med de krav på en bra medarbetare som ställdes i företagets

policy vad gäller ledning och arbetsorganisation: bred kompetens, initiativförmåga, ansvarstagande, flexibilitet, och framför allt beredskap för och vilja till förändring.

...jag tror att viljan till förändring är större hos dem som har barn hemma, yngre barn, mindre barn hemma. För de är vana vid att det händer så mycket.(personalansvarig, Magnusson Granqvist 1993:28)

Föräldraskapet gör ju att du blir mognare som människa och det påverkar ju arbetet, att du agerar på ett mognare sätt på arbetet...att du ibland kommer till insikt om att arbetet inte är det mest viktiga här på jorden utan det finns andra ...Man får andra värderingar. (Magnusson Granqvist 1993:33)

Också på de andra svenska fallstudierna beskrevs en förändring av arbetsorganisationen med olika inslag i den här riktningen, d v s decentralisering med ansvar för verksamheten och ekonomin långt nere i organisationen och med kort väg mellan chef och medarbetare, en organisation som av den enskilde anställde krävde engagemang, ansvar, flexibilitet och breddad kompetens för att minska sårbarheten och öka anpassbarheten till efterfrågan i en allt svårare ekonomisk situation. Så långt vi följde arbetsplatserna verkade den här utvecklingen ge ett ökat handlingsutrymmet för faderskapets omsorgsområden. Vad som hänt sedan, under den kraftiga lågkonjunkturen behövs nya studier för att utröna. Är den nya önskearbetskraften en man med erfarenhet av omsorg eller får den traditionella mansmodellen en renaissance i ekonomiskt hårdare tider? Vi kan här lyfta blicken till samhällsnivå och också se detta som uttryck för den generella tendensen mot individualisering i det senmoderna samhället. I en sådan utvecklingsbild passar upplösning av traditionella gränser mellan faderskap - moderskap, mellan arbetssfär - familjesfär och betoningen av individens ansvar och handlingsutrymme. Samtidigt har utvecklingen beskrivits som utvecklingen av ett risk-samhälle (Beck, 1987) där individen får ett ökat ansvar för både sin framgång och sina misslyckanden i livsprojekten på de trots allt relativt standardiserade banor som erbjuds i samhället. Med det ökade individuella handlingsutrymmet följer också ett ökat tryck på individen. Vad innebär det för barnen när handlingsutrymmet för försörjning och omsorg blir en del i föräldrars livsprojekt under ett ökande tryck på framgång, samtidigt som arbetsplatskulturerna i så liten grad hanterar arbetets psykiska och fysiska villkor som en fråga av relevans för föräldraskapet?

Litteratur

Aldous, J. (1969) Occupational characteristics and males' performance in the family. i *Journal of Marriage and the Family*, 31. s. 107-112.

Beck, U. (1987) Beyond Status and Class: Will There Be an Individualized Class Society?, in Meja, V., D. Misgeld, N. Stehr, (ed.) *Modern German Sociology*, Columbia Univ. Press, New York.

Fürst, G. (1989) Konkurrens, kvalifikation och könssegregation. Arbetskraftsefterfrågan i fokus. i Dahlerup, D. (red.) *Kön sorterer. Könsopdeling på arbejdspladsen.* Nord 1989:1. Nordiska ministerrådet. Det nordiska brytprojektet 7/1989. s. 45-55.

Goffman, E. (1968) *Stigma.* Harmondsworth: Penguin Books Ltd.

Haas, L. (1992) *Equal Parenthood and social policy - A study of parental leave in Sweden.* Albany: Sate University of New York Press.

Haas, L. (1994) *Corporate Culture and Men's Usage of Family Leave Benefits in Sweden.* Indianapolis: Dep. of Sociology, Indiana University.

Holt, H. (1994) *Föräldre på arbejdspladsen - En analyse av tilpasningsmulighederne mellen arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag.* Köpenhamn: Socialforskningsinstituttet.

Holter, Ö. G. (1991) Menns livssammenheng, i Haukkaa, R. (red.) *Nye kvinner, nye menn.* Oslo: Ad Notam.

Humeniuk, J. & Mygind Madsen, A. (1989) Jerntäppe og glasloft? Om horisontal könsopdeling i jern- og metalindustrien og vertikal könsopdeling i banker og sparekasser. i Dahlerup, D. (red.) *Kön sorterer. Könsopdeling på arbejdspladsen.* Nord 1989:1. Nordiska ministerrådet. Det nordiska brytprojektet 7/1989. s. 115-126.

Hwang, P., Eldin, G. & Fransson, C. (1984) *Arbetsgivares och arbetskamraters attityder till pappaledighet.* Göteborg: Psykologiska inst. Göteborgs universitet.

Jacoby, A. & Näsman, E. (1989) *Mamma, Pappa, Jobb.* Stockholm: Arbetslivscentrum/Brevskolan.

Jalmert, L. (1989) *Hinder på vägen för fäder på väg.* Stockholm: Pedagogiska institutionen. Stockholms universitet.

Kanter, R. M. (1977) *Work and family in the United States.* New York: Russel Sage.

Kaul, H. (1982) *Når fravär er närvär.* Trondheim: Institutt for industriell miljöforskning.

Kugelberg, C. (1993) Kvinnor och män, mammor och pappor på en arbetsplats. i Agell, A. et al (red.) Om modernt familjeliv och familjeseparationer. Stockholm: Socialvetenskapliga forskningsrådet. pp 71-85.

Larsson, M. & Tann, P. (1978) *Upplevelser av och attityder till pappaledighet.* Stockholm: Psykologiska institutionen. Stockholms universitet. Psykologexamensuppsats.

Larsson, J. (1992) *Det borde vara en merit...Sexton föräldralediga pappor om arbete, familjen och ledigheten.* Stockholm: JÄMO.

Lie, T. & Skjortnes, M. (1992) *Dårligt svejset?* Stavanger: Rogalandforskning. RF 276/92.

Lysgaard, S. (1961; 1976) *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Magnusson Granqvist, M. (1993) *Arbetsplats utvecklingsverkstäderna*. Lund: Socialhögskolan. Lunds universitet.

Närvänen, A.-L. (1994) *Temporalitet och social ordning. En tidssociologisk diskussion utifrån vårdpersonals uppfattningar om handlingsmöjligheter i arbetet*. Linköping: Tema Hälsa och samhälle. Linköpings universitet.

Näsman, E. (1992) *Parental leave - a workplace issue?* SRRD-73, Stockholm: Stockholm University.

Näsman, E. & Bengtsson, G. (1993) *Polisstationen. Fallstudie om föräldraskap och arbetsliv.* Intern projektrapport, Stockholm: Demografiska avdelningen, Stockholms universitet.

Näsman, E. (1995) *Föräldraskapets handlingsutrymme i könspräglade yrken och arbetsplatser*, slutrapport. Forthcoming.

Parsons, T., Bales, R. F., Zelditch, M., Olds, J. & Slater, P. Family (1955) *Socialization, and Interaction* Process. Illinois.

Petersen, H. (1989) Perspectives of Women on Work and Law, in *International Journal of the Sociology of Law*, 17, s. 327-346.

Pleck, J. (1985) *Working Wives/Working husbands*. Beverly Hill: Sage.

Rosdahl, A. (1986) *Arbejdsgiveres arbejdskraftsefterspörgsel. Ansättelseprocesser i industrivirksomheder*. Köpenhamn: Socialforskninginstituttet. nr. 156.

Rudie, I. (1984) *Myk start hard landing*. i serien Kvinners levekår og livslöp. Oslo: Universitetsforlaget.

Röcklinger, A.-S. (1987) Hur används föräldraförsäkringen? i *Barnfamiljerna och arbetslivet.* Stockholm: Socialdepartementet.

SOU 1978:39. *Föräldraförsäkring.* Stockholm.

Stang Dahl, T. (1991) Likestilling of födselsrett, in Haukaa, R. (ed) *Nye kvinner, nye men.* Oslo: Ad Notam. s. 15-40.

Strömbergson, L. E. (1983) *Att bli förälder*. Stockholm: Allmänna Barnhuset.

Sundström, M. (1990) *Hur påverkar föräldraledigheten löneutvecklingen? En studie av föräldraledighetens utnyttjande och effekter på televerket*. Stockholm: Swedish Center for Working Life.

Torkelsson, K. & Edsberg, U. (1980) *Att vara pappaledig*. Stockholm: Pedagogiska inst. Stockholms universitet. Kurs C1:2.

Trost, J. (1983) *Mäns åsikter om ledighet från arbete*. Stockholm: Allmänna förlaget.

Tungland, E. M. (1993) *Innen rimelighetens grenser*. Stavanger: Rogalandsforskning. RF 187/93.

Tyrkkö, A. doktorsavhandling, Uppsala:Sociologiska institutionen, Uppsala Universitet, kommande.

Zetterberg, H. (1983) *Det osynliga kontraktet. En studie i 80-talets arbetsliv*. Vällingby: SIFO.

STOCKHOLM RESEARCH REPORTS IN DEMOGRAPHY,
DEMOGRAPHY UNIT, STOCKHOLM UNIVERSITY,
S-106 91 STOCKHOLM, SWEDEN

SRRD-36 Hoem, Britta and Jan M. Hoem: The impact of female employment on second and third births in modern Sweden. (April, 1987.) Population Studies 43, 47-67, 1989.

SRRD-37 Hoem, Jan M. and Per Linnemann: The tails in moving average graduation. (May, 1987.) The Scandinavian Acturial Journal 1988 (4), 193-229.

SRRD-40 Bernhardt, Eva M.: The choice of part-time work among Swedish one-child mothers. (Sept., 1987) European Journal of Population 4, 117-144, 1988.

SRRD-41 Bernhardt, Eva M.: Labour force participation and childbearing: The impact of the first child on the economic activity of Swedish women. (Sept., 1987)

SRRD-42 Hoem, Britta and Jan M. Hoem: Patterns of deferment of first births in modern Sweden. (Sept, 1987)

SRRD-43 Hoem, Britta and Jan M. Hoem: The Swedish family: Aspects of contemporary developments. (Oct., 1987) Journal of Family Issues 9 (3), 397-424, 1988.

SRRD-45 Hoem, Britta and Jan M. Hoem: Dissolution in Sweden. The break-up of conjugal unions to Swedish women born in 1936-60. (March, 1988). A revised version called "The disruption of marital and nonmarital unions in contemporary Sweden" has appeared on pp. 61-93 in James Trussell, Richard Hankinson, and Judith Tilton (eds.), Demographic Applications of Event History Analysis. Clarendon Press for the IUSSP, 1992.

SRRD-47 Hoem, Britta: Early phases of family formation in contemporary Sweden. (Aug., 1988). Pp. 183-199 in Margaret Rosenheim and Mark Testa (eds.), Early Parenthood and Coming of Age in the 1990s. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1992.

SRRD-52 Murphy, Mike: The progression to the third birth in Sweden. (May, 1989). Pp. 141-156 in James Trussell, Richard Hankinson, and Judith Tilton (eds.), Demographic Applications of Event History Analysis. Clarendon Press for the IUSSP, 1992.

SRRD-54 Hoem, Britta: Faktorer som påverkar tvåbarnsmödrarnas planer på vidare barnafödande. (Jan., 1989)

SRRD-55 Bernhardt, Eva M.: Fertility and employment. (Apr., 1989). European Sociological Review 9 (1), 25-42, 1993.

SRRD-56 Hoem, Jan M.: Limitations of a heterogeneity technique: Selectivity issues in conjugal union disruption at parity zero in contemporary Sweden. (June, 1989). Pp 133-153 in Julian Adams, Albert Hermalin, David Lam, and Peter Smouse (eds.), Convergent Issues in Genetics and Demography. Oxford University Press, 1990.

SRRD-59E Hoem, Britta: The Compatibility of Employment and Childbearing in Contemporary Sweden. (Sept., 1992). Acta Sociologica 36 (2), 101-120, 1993.

SRRD-60 Hoem, Jan M.: Att gifta sig om utifall att... Änkepensionen och giftermålen i december 1989. (Okt., 1990). Pp 10-14 in Statistics Sweden (1990), Befolkningsförändringar 1989, Del 3 (in Swedish). Also in English in Acta Sociologica 34, 127-135, 1991 as "To marry, just in case ...: the Swedish widow's-pension reform and the peak in marriages in December 1989".

SRRD-63 Sundström, Marianne and Frank Stafford: Female labor force participation, fertility and public policy. (Nov., 1991). European Journal of Population 8 (3), 199-215.

SRRD-65 Korpi, Tomas: Äldre titel: "Labor market policies, employment alternatives, and the probability of leaving unemployment in Sweden. (Dec., 1991)" Published as Effects of manpower policies on duration dependence in re-employment rates: The example of Sweden. Economica (1995) **62**, 353-71.

SRRD-66 Bernhardt, Eva M.: Working Parents in Sweden: An example for Europe? (Apr., 1992). Pp. 231-254 in Human Resources in Europe at the Dawn of the 21st Century, Eurostat Conference, Luxembourg, November 27-29, 1991.

SRRD-67 Sundström, Marianne: The Growth in Full-Time Work among Swedish Women in the 1980s. (Sept., 1992). Acta Sociologica 36 (2), 139-150, 1993.

SRRD-68 Hoem, Britta: The Way to the Gender-Segregated Swedish Labour Market. (Sept., 1992). Pp. 278-296 in Karen O. Mason and An-Magritt Jensen, (eds.), Gender and Family Change in Industrialized Countries. Clarendon Press, 1995.

SRRD-69 Hoem, Jan M.: Public Policy as the Fuel of Fertility: Effects of a Policy Reform on the Pace of Childbearing in Sweden in the 1980s. (Sept., 1992). Acta Sociologica 36 (1), 19-31, 1993.

SRRD-70 Hoem, Jan M.: The Usefulness of Moving-Average Graduation in the Analysis of Demographic Time Series. (Sept., 1992). Printed as "Moving-average graduation and the timing of the historical demographic transition in Sweden". In Christer Lundh (ed., 1995). Demography, Economy and Welfare, Scandinavian Population Studies **10**, 466-475. Lund University Press..

SRRD-71 Hoem, Britta: Recent Changes in Family Formation in Sweden. (Dec., 1992). Pp. 35-55 in Hans-Peter Blossfeld (ed.) The New Role of Women: Family Formation in Modern Societies.

SRRD-72 Korpi, Tomas: Employment stability following unemployment and manpower programs. (Dec., 1992)

SRRD-73 Näsman, Elisabet: Parental leave in Sweden - a workplace issue? (Dec., 1992)

SRRD-74 Näsman, Elisabet: Individualization and institutionalization of childhood in present-day Europe. (Dec., 1992). Published as "Individuation and individualization of childhood in today's Europe: a discussion of the impact of institutionalization and formalization of childhood". Pp. 167-187 in Jens Quortrup et al. (eds.), Childhood Matters. Aldershot: Avebury, 1994.

SRRD-75 Hoem, Jan M.: Classical demographic methods of analysis and modern event-history techniques. (Febr., 1993). IUSSP: 22nd International Population Conference, Montreal, Canada, 1993, Volume 3, 281-291.

SRRD-76 Blossfeld, Hans-Peter, Alessandra De Rose, Jan M. Hoem, and Götz Rohwer: Education, modernization, and the risk of marriage disruption: differences in the effect of women's educational attainment in Sweden, West-Germany, and Italy. (Febr., 1993). Pp. 200-222 in Karen O. Mason and An-Magritt Jensen, (eds.), Gender and Family Change in Industrialized Countries. Clarendon Press, 1995.

SRRD-77 Ghilagaber, Gebrenegus: Family initiation among Swedish males born 1936-1964: The choice between marriage and cohabitation. (June 1993)

SRRD-78 Sundström, Marianne: The role of the parental-leave program for Sweden's high rate of female labor-force participation and fertility. (Sept. , 1993)

SRRD-80 Ghilagaber, Gebrenegus: The relationship between premarital cohabitation and marital stability: Evidence for Swedish men born in 1936-1960. (Nov., 1993)

SRRD-81 Sundström, Marianne: Managing work and children: Part-time work and the family cycle of Swedish women. (Febr., 1994) To appear in Between Equalization and Marginalization. Part time Working Women in Europe and the United States of America. Blossfeld H. P. & Hakim, C (eds). Oxford University Press.

SRRD-82 Sundström, Marianne: More children and more paid work: birth-leave-work strategies of Swedish women in the 1980s. (Febr., 1994) To appear in Scandinavian Journal of Social Welfare.

SRRD-83 Bernhardt, Eva: Overcrowding and mortality from airborne infectious disease: The case of Stockholm 1895-1925. (May, 1994)

SRRD-84 Hoem, Jan M.: Educational gradients in divorce risks in Sweden in recent decades. (March, 1995.) Extracts published as "Utbildning gynnar stabiliteten i äktenskapet", pp. 17-20 in Hearing om skilsmässor och familjesplittring, Kommittén för FN:s familjeår, Socialdepartementet, Stockholm, 1994. To appear in Population Studies.

SRRD-85 Sundström, Marianne and Frank Stafford: Time out for childcare and career wages of men and women. (August, 1994)

SRRD-86 Andersson, Gunnar: Skilsmässoutvecklingen i Sverige 1971-1993. (September, 1994)

SRRD-87 Båvner, Per och Jan M. Hoem: Risker för skilsmässa: är förstfödsloåldern ett bättre mått på startålderns betydelse än giftermålsåldern är? (November, 1994)

SRRD-88 Andersson, Gunnar: Increasing divorce risks in Sweden 1971-1993. (November, 1994) To appear in European Journal of Population.

SRRD-89 Santow, Gigi: Education and hysterectomy (January, 1995). To appear in the Australian and New Zealand Journal of Obstetrics and Gynaecology 35 (1), 60-69.

SRRD-90 Bracher, Michael and Gigi Santow: Traditional families and fertility decline: lessons from Australia's Southern Europeans. (January, 1995)

SRRD-91 Hoem, Britta: The social meaning of education for third-birth fertility: a methodological note on the need to sometimes respecify an intermediate variable. (January, 1995)

SRRD-92 Andersson, Gunnar: Giftermålsutvecklingen i Sverige 1971-1993. (January, 1995)

SRRD-93 Hoem, Jan M.: Harmless omission in the standardization of demographic rates. (March, 1995) European Journal of Population **11**, 313-322, 1995.

SRRD-94 Sundström, Marianne: Swedish parental leave in the perspective of European integration. (March, 1995)

SRRD-95 Hoem, Jan M.: Educational capital and divorce risk in Sweden in the 1970s and 1980s.

SRRD-96 Andersson, Gunnar: Trends in marriage formation in Sweden 1971-1993.

SRRD-97 Rönsen, Marit and Marianne Sundström: Maternal employment in the Nordic countries: a comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women. (Sept. 1995)

SRRD-98 Sz. Oláh, Livia: The impact of public policies on the second-birth rates in Sweden. (Sept. 1995)

SRRD-99 Näsman, Elisabet: Faderskapets synlighet i arbetsplatskulturer. (Febr. 1996)

Support from the Swedish Council for Research in the Humanities
and Social Sciences for the publication of
the Stockholm Research Reports in Demography
is gratefully acknowledged.

Also available on request:

Bernhardt, Eva: Social background, education and childbearing before 30: The experience of the Stockholm metropolitan birth cohort. Research Report No. 28, Project Metropolitan, Department of Sociology, University of Stockholm, 1989. Also in French in Population **45** (6), 1013-1036 as "Avoir un premier enfant à Stockholm avant 30 ans".

Hoem, Jan M.: Identifiability in hazard models with unobserved heterogeneity: The compatibility of two apparently contradictory results. Theoretical Population Biology **37** (1), 124-128, 1990.

Garfinkel, Irwin, Jan M. Hoem, Sara McLanahan and Dan Meyer: Does a growing underclass threathen to undermine the progress of black Americans? Institute for Research on Poverty, Discussion Paper No. 957-91, University of Wisconsin-Madison, 1991.

Bjerén, Gunilla: Livsformer och samhällsförändring i Sverige. Kvinnovetenskaplig tidskrift **12** (2), 18-30, 1991.

Hoem, Jan M.: Harmless model misspecification. Pp 135-145 i Mennesker og modeller. Livsløp og krysløp. Redaktörer Olav Ljones, Bjørg Moen och Lars Østby. Sosiale og økonomiske studier, Statistisk Sentralbyrå, Oslo, 1992.

Biterman, Danuta: Invandrarnas boendesegregation. Pp. 21-40 i Så här bor vi. Om invandrares liv och boende. Redaktör Siv Ehn. Byggforskningsrådet, 1993.

Biterman, Danuta: Immigrant housing careers. Byggforsknings-rådet D6:1993.

Näsman, Elisabet: Childhood as a Social Phenomenon: National Report Sweden. Eurosocial Reports, Volume 36. Editors: Marjatta Bardy, Jens Qvortrup, Giovanni Sgritta, and Helmut Wintersberger.

Näsman, Elisabet: Barndomens institutionalisering, Barn **4**, 28-38, 1993.