

**STOCKHOLM RESEARCH REPORTS IN
DEMOGRAPHY**

No. 100

**FÖRÄLDRASKAP
OCH ARBETETS VILLKOR**

av

Arja Tyrkkö

**Stockholms Universitet
Demografiska avdelningen
S-106 91 Stockholm**

ISBN 91-7820-120-9
ISSN 0281-8728

Februari 1996

STOCKHOLM UNIVERSITY
DEMOGRAPHY UNIT
s-106 91 Stockholm, Sweden
Phone +46 (8) 16 30 00
FAX +46 (8) 15 68 38

Föräldraskap och arbetets villkor
Arja Tyrkkö

Innehållsförteckning	sid.
1. Inledning	1
2. Teoretisk ram och analysstrategi	3
2.1. Om livsform och genus	3
2.2. Analysstrategi	4
3. Föräldrars familjesituation	5
3.1. Familjesituation	5
3.2. Familjestrukturen och partners arbetssituation	6
3.3. Vardagsrutinerna i familjen	7
4. Föräldrarnas arbetssituation	7
4.1. Handlingsutrymme för föräldraskap	7
4.2. Arbetets karaktär	8
4.3. Arbetstidens längd och förläggning	9
4.4. Flexibilitet i arbetstiderna	12
4.5. Flexibilitet under arbetsdagen	13
4.6. Inställning till mannens föräldraledighet	15
5. Anpassningsstrategier	16
5.1. Individuella anpassningsstrategier	16
5.2. Anpassningsstrategier på familjenivå	19
5.3. Inkomstskillnader mellan makarna och anpassning på familjenivå	21
6. Arbetslivets avfärgning	23
7. Sammanfattning	25
7.1. Inledning	25
7.2. Livsformer och anpassning mellan arbetsliv och familjeliv	26
7.3. Genussystemet och anpassningsmönster	27
7.4. En jämförelse mellan Finland och Sverige	29
Referenser	30
Noter	33
Bilaga 1. Familjestruktur efter social grupp och kön i Finland och Sverige.	
Bilaga 2. Arbetets karaktär efter social grupp och kön i Finland och Sverige.	
Bilaga 3. Medelarbetstid i veckan i det huvudsakliga arbetet efter socialgrupp och kön i Finland och Sverige.	
Bilaga 4. Möjlighet att påverka sin arbetstid efter social grupp och kön i Finland och Sverige.	
Bilaga 5. Arbetskamraternas och ledningens reaktion på en mans föräldraledighet i Finland och Sverige.	

Föräldraskap och arbetets villkor

1. Inledning

Ett genomgående drag i det moderna samhället är segregering mellan olika vardagliga aktiviteter och sfärer. Sfärerna för produktionen och reproduktion organiserar vardagslivet både rumsligt och tidsmässigt till "arbetsplats" och "hem", till "arbetstid" och "fritid". Den könsmässiga arbetsdelningen och uppdelningen av mäns och kvinnors handlingsområden har historiskt utgjort basen för dessa sfärer såväl ideologiskt som praktiskt. Arbetslivet (produktionen) har varit männens område, familjelivet (reproduktionen) kvinnans. På motsvarande sätt har föräldraskapets handlingsområden traditionellt varit uppdelade mellan mamman och pappan.

Kvinnornas situation i Finland och Sverige förändrades avsevärt under 1960- och 1970-talen då ekonomin expanderade och välfärdsstaten snabbt byggdes upp. En statlig jämställdhetsideologi baserades på könens likhet och det genomfördes en serie offentliga åtgärder som innebar en påtaglig förbättring av möjligheterna att sköta både förvärvsarbete och familj. Dessa åtgärder medförde väsentliga förändringar i kvinnors liv - men i någon mån också i mäns - i egenskap av förvärvsarbetande föräldrar. Den arbetsdelning mellan män och kvinnor som innebär att kvinnor placeras i den privata familjesfären och män i den offentliga lönearbetssfären är i stort sett upplöst i dag, när kvinnor lönearbetar i nästan samma utsträckning som män både i Finland och Sverige. Trots detta är föräldraskapet fortfarande i hög grad uppdelat i manligt och kvinnligt. Att döma av skillnaderna i arbetstid (i Sverige) och löner råder fortfarande en skillnad i ansvaret för försörjningen, även om denna också är en del av moderskapet, när så gott som alla kvinnor i bägge länderna förvärvsarbetar. Kvinnor har även idag huvudansvar för barnens vård och fostran fastän männens andel av hemarbetet har ökat.

Arbetsplatsen och familjen är delar av vårt vardagliga liv, som inte automatiskt passar ihop. Människors liv är inte summan av förhållandena och innehållet inom dessa sfärer (se Ahrne 1988). Den specifika aspekten av vardagsverkligheten som jag avser att analysera här är det spänningsfält som uppstår när lönearbete och obetalt omsorgsarbete skall kombineras. Fokus i denna studie ligger i det vardagliga mötet mellan dessa sfärer. Då blir frågan om, hur dessa delar av vardagsverkligheten hänger ihop viktigare än innehållet i delarna. Förhållandena

i familjesfären respektive arbetslivet ses som ramvillkor för en analys av möjligheterna och strategierna att kombinera förvärvsarbete och familj.

Kvinnors ökade lönearbete förskjuter tyngdpunkten i analysen av anpassningsmöjligheterna mellan yrkesarbete och föräldraskap från familjen till arbetsmarknaden och till arbetsplatsen. Frågan är i vilken utsträckning arbetsplatsernas formella och informella regelsystem avspeglar den samhällsmässiga kulturen som accepterar att föräldraskap och yrkesarbete förenas. Har båda föräldrarna reella möjligheter på sina arbetsplatser att kombinera arbete och familj? Föräldrarnas anpassningsstrategier är inte passiva svar på samhällets och arbetsplatsernas krav och normer. Hur utformar föräldrarna villkoren för sitt förvärvsarbete för att klara familjens behov? I vilken utsträckning bestäms föräldrarnas handlingsmöjligheter och individuella strategier av deras kön, social grupp och det land de bor i?

Viktiga strukturella villkor som skiljer sig mellan Sverige och Finland är de formella rättigheterna att kombinera arbete och familj (Lex. tillgång på barnomsorg, omfattning av föräldralöshet och möjlighet till deltidsarbete)¹. Dessa rättigheter är generellt sett bättre i Sverige än i Finland (Nord 1994:3). Familjepolitiken bygger dock på samma principer och har likadan inriktning i bägge länderna. Konsekvenserna av nivåskillnaderna i det officiella stödet till familjerna mellan länderna antas inte ha någon avgörande betydelse för föräldrars villkor på deras arbetsplatser. Tyngdpunkten i den här studien ligger på de mer informella normerna för det vardagliga praktiska handlandet på arbetsplatserna.

Denna studie är en del av ett nordiskt samarbetsprojekt "Tilpasningsmuligheder mellem arbejdsliv og familieliv i udvalgte kvinde- og mandefag" (se Mørkedahl 1989). Förutom Sverige deltog Danmark, Finland och Norge. Projektets syfte var att undersöka hur arbetsliv och föräldraskap kan förenas inom ramen för formella och informella regelsystem på arbetsplatser dominerade av män respektive kvinnor eller med blandad sammansättning. Projektet utgick från erfarenheterna från det nordiska Bryt-projektet, där man försökte utveckla och pröva metoder för att bryta upp arbetsmarknadens könsmässiga uppdelning (se Dahlerup 1989). Som empiriskt underlag för studien användes data från projektets enkätundersökningar, som genomfördes i Finland och Sverige under hösten 1992².

2. Teoretisk ram och analysstrategi

2.1. Om livsform och genus

När utgångspunkten för analysen är det vardagliga handlandet, måste sfärernas dualism överskridas. Livsformsbegreppet ses som ett sätt att koppla samman livets delar till en sammanhängande helhet av olika praxis, där delarnas organisation och uttryck färgar varandra. (Højrup 1983; Friberg 1990; Löfgren 1988). Genusbegreppet riktar uppmärksamhet till de asymmetriska maktförhållandena mellan könen som genomsyrar både arbetsmarknaden och familjesfären (Hirdman 1990; Rantalaiho 1994a).

Enligt livsformsteorin är en livsform en helhet av alla dagliga aktiviteter som betingar varandra (Højrup 1983; Rahbek Christensen 1991; Friberg 1990; Jakobsen & Karlsson 1993). Den är den samlade bild som avtecknar sig av en grupp människors villkor och levnadsmönster. Skilda livsformer har sina egna, specifika levnadsvillkor och värderingar. För att få grepp om en livsform behöver man kartlägga sammanhang mellan olika sfärer av det vardagliga livet (Friberg 1990, s. 56).

Livsformer är, så som de presenterades av Tomas Højrup i *Det glemte folk* från 1983, teoretiska kategorier uppbyggda utifrån produktionssättsbegreppen med arbetet som centralt begrepp. Lönearbetarnas livsform och den karriärbaserade livsformen, som beskrivs i den här artikeln, är båda kopplade till lönearbete inom produktionssättet kapitalistisk varuproduktion. Det som skiljer dessa livsformer åt är att de baserar sig på olika inställningar till arbetet. I den karriärbaserade livsformen blir arbetet livets egentliga mening och innehåll. I lönearbetarens livsform är arbetet först och främst ett medel till att uppnå livsmål utanför arbetet och arbetstiden. Detta behöver dock inte stå i motsättning till att lönearbetare trivs med sitt arbete. Arbetet ger social gemenskap och en ökad självständighet.

Livsformerna antas generera bestämda handlingsmönster och bestämda strategier som lösningar för vardagliga problem. Man kan således anta att man kan finna någorlunda likartade vardagsaktiviteter som kvantitativa mönster eller sannolikheter inom livsformerna. Man kan emellertid fråga sig i vilken mån denna teoretiska koherens har en motsvarighet i den historiska verkligheten. Vad har t.ex. lönearbetets differentiering (se t.ex. Schmid 1993) eller genusystem för konsekvenser för livsformerna och för olika praxis att förena arbetsliv och familjeliv. Kan man på empiriska grunder ifrågasätta den homogenitet som livsformsbegreppet implicerar?

Højrupps modell är i grunden en manlig modell i meningen att den utgår från produktionen och det arbete män dominerar. Livsformerna i Højrupps teori har inte genomlyst

kvinnors faktiska liv i någon större utsträckning. Teorin tar inte heller upp maktaspekter i analysen av relationer mellan män och kvinnor och de konsekvenser som detta kan tänkas ha. Därför har livsformsanalysen utsatts för en kritisk diskussion, som lyfter fram relationsperspektivet och betonar förståelsen av kön i termer av makt och förtryck. Rahbek Christensen (1987), Jakobsen och Karlsson (1993) och Friberg (1990) har var på sitt håll utvecklat analyser av vad de kallar "kvinnospecifika" livsformer. För att finna sätt att införliva genussystemet i livsformsteorin har Jakobsen och Karlsson (1993, s. 97ff.) utvecklat en ny utgångspunkt för teorin genom att se livsformen som en sammansmältning av en position i ett ekonomiskt produktionssätt ("arbetsformen") och en position i ett socio-sexuellt produktionssätt ("kärleksformen").

Livsform och genussystem är begrepp som passar bra till en analys av kontext och villkor för handlandet, men de innehåller även människorna som aktörer i abstrakt mening. En begränsning i begreppen är dock att "form" och "system" förstår människorna utifrån en helhet och som delar av helheten. För analys av handlandet och subjektet på deras egna villkor krävs det andra begrepp (se Rantalaiho 1994a, s.13). Begreppet genuskontrakt används i nordiska sammanhang för att beskriva den komplicerade verkligheten av beroendet mellan män och kvinnor (Hirdman 1990, s. 78). Enligt Hirdman är genuskontrakten mycket konkreta föreställningar på olika analysnivåer. Harriet Silius (1992) anser att begreppet har vissa begränsningar. Det är ett strukturellt begrepp, som beskriver det gemensamma mönstret i handlandet, så som det tar sig i uttryck när man söker likheter, ovanifrån. Kontraktbegreppet kan därför enligt Silius användas endast i studier av kvinnor och män som grupp, inte av olikheterna mellan enskilda kvinnor respektive män.

2.2. *Analysstrategi*

Avsikten i denna studie var att analysera huruvida de mekanismer som livsformsteorin och genusteorin postulerar förmår producera kvantitativa variationer mellan livsformerna och mellan män och kvinnor inom livsformerna. De strukturella villkoren för kvinnor och män i olika livsformer analyserades i samband med beskrivningen av deras familje- och arbetssituation. Anpassningsstrategierna mellan arbetsliv och familjeliv sågs som sociala praktiker i ett samspel mellan struktur och handling.

Livsformerna studerades som mönster, som ger en ögonblicksbild av en process där föräldrar finner lösningar på vardagens problem att i tid och rum relatera sfärerna till varandra. De vardagliga praktikerna för att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap studerades

utifrån: hur de förhöll sig till andra livsformers praktiker och hur sfärerna förhöll sig till varandra inom livsformerna. När jag undersökte vilka möjligheter det fanns på arbetsplatserna, utgick jag från individens arbete och tillhörighet till en viss social grupp. När jag däremot analyserade vilka anpassningsstrategier föräldrar använde sig av bestämdes detta även av förhållandena i familjesfären. Både skillnader i inställning till arbetet och familj och i position i de här sfärerna hade konsekvenser för hur förhållandet mellan arbetsliv och familjeliv gestaltade sig.

Jag presenterar nedan vårt material kring anpassning mellan arbetsliv och familjeliv sammanfattat som livsformer med hjälp av en indelning i kategorier som kallas för sociala grupper. Inom varje social grupp görs fördelning mellan könen. Indelning i sociala grupper har gjorts utifrån de valda yrkesgrupperna och deras arbetsvillkor. Livsformsbegreppet betraktar jag mer som ett tolkningsredskap som riktar vår uppmärksamhet på hur arbetsliv och familjeliv hänger samman (se Højrup 1983, s. 212; Ahne 1988, s.729-730; Löfgren 1988, s. 73).

De flesta människor i Finland och Sverige är lönearbetare i den bemärkelse att de får lön för ett arbete de utför. Detta betyder att spännvidden dem emellan blir stor. I livsformsteorin skiljer man på två livsmönster för lönearbetare nämligen lönearbetarlivsformen och karriärlivsformen. I den här studien förfinade jag inledningen genom att analysera vissa tjänstemän på mellannivå som en egen grupp. För att kategorisera intervjupersonerna gjorde jag först en distinktion mellan arbetare och tjänstemän. Industriarbetare inom metall och textil samt ej facklärd inom vård och omsorg (undersköterskor och sjukvårdsbiträden) placerades inom kategorin arbetare (lönearbetarlivsformen). Den heterogena gruppen tjänstemän delades upp i två kategorier. På grund av sina särskilda kvalifikationer definierades läkare och journalister som professionella (den karriärbaserade livsformen). För att se om det sker en utjämning eller polarisering i arbetsförhållanden mellan å ena sidan arbetare och tjänstemän och å andra sidan mellan tjänstemän och professionella analyserades dessa yrkesgrupper separat. Sjuksköterskor, kontorister och poliser representerar dessa tjänstemän. Avsikten var att få homogena grupper vad det gäller typ av arbete och försörjning.

3. Föräldrars familjesituation

3.1. Familjesituationen

Föräldrarnas individuella strategier och möjligheter för föräldraskap på arbetsplatsen hänger samman med förhållanden i familjesfären. Den enskilde föräldern handlar för sin specifika familjs behov. Dessa villkor utanför arbetsplatsen är väsentliga att väga in i

tolkningen av det som sker på arbetsplatsen. De handlingsmönster som finns på arbetsplatsen har sina villkor i familjen i form av den andra förälderns motsvarande handlingsmönster och arbetsvillkor och i form av familjestrukturen. Den privata familjesituationen spelar enligt tidigare forskning en stor roll för speciellt kvinnors handlande för att förena arbetsliv och familjeliv (Friberg 1990; Roman 1994). I det följande tittar jag på familjestrukturen och partners arbete samt makarnas inbördes arbetsfördelning av hushålls- och omsorgsarbete för att få en beskrivning av familjesituationen. Det görs en fördelning dels mellan sociala grupper och kön och dels mellan länder.

3.2. Familjestrukturen och partners arbetssituation

Det nordiska projektet valde att ta med hela perioden som vårdnadshavare för barnen. För enkätundersökningen valdes därför personer ut med hemmavarande barn 0-18 år gamla. Variationen i familjestrukturen mellan undersökningsgrupperna var relativt liten. Om de skillnader som förekom mellan grupperna var följd av olika förutsättningar för föräldraskapet är inte möjligt att belysa med detta tvärsnittsmaterial.

Andelen ensamstående föräldrar var 11 % i Sverige respektive 9 % i Finland (se bilaga 1). Det fanns inga signifikanta skillnader mellan de sociala grupperna. Den största skillnaden återfanns mellan könen inom varje social grupp. Enförälderhushållen hade som väntat oftast en kvinna som överhuvud. Högsta andelen familjer med ensamstående mödrar fanns bland professionella i Sverige och bland arbetare i Finland.

Professionella hade oftare större familjer räknat i antalet hemmavarande barn än tjänstemän och arbetare i båda länderna. Skillnaderna mellan grupperna var större i Finland än i Sverige. Manliga tjänstemän och arbetare i Finland hade genomsnittligt flera barn än kvinnorna inom dessa grupper. Antalet barn var lägst bland kvinnliga arbetare i båda länderna. Det fanns inga större skillnader i yngsta barnets ålder. Det vanligaste i båda länderna var att det yngsta barnet var i förskoleåldern (1-6 år). Kvinnliga tjänstemän i Sverige och kvinnliga arbetare i Finland hade dock oftare endast äldre skolbarn (över 11 år) jämfört med andra grupper.

Inom varje social grupp var det vanligaste mönstret att båda föräldrarna arbetade. De flesta intervjupersonerna hade en partner som arbetade som anställd. Att ha en hemarbetande partner var vanligare i Finland än i Sverige. Runt 10 % av männen inom alla sociala grupper hade en hemarbetande partner. Vid undersökningstillfället var det relativt få som hade en partner som var arbetslös. I Finland var andelen arbetslösa partner större än i Sverige. Den högsta andelen arbetslösa återfanns bland partner till kvinnliga arbetare: 11 % i Finland

respektive 6 % i Sverige. De flesta intervjupersoner bodde tillsammans med en partner på ungefär samma utbildningsnivå som de själva.

3.3. Vardagsrutinerna i familjen

Tidsanvändningsstudierna visar att kvinnor och män arbetar lika mycket, men fördelar tiden olika på betalt och obetalt arbete. Nära två tredjedelar av det obetalda arbetet utförs av kvinnor (På tal om män och kvinnor 1993, s. 20; Niemi 1994, s.165). Vårt material bekräftade att det gamla mönstret, som innebär att kvinnan primärt ansvarar för omsorgen, vare sig hon arbetar hel- eller deltid, var fortfarande giltigt i många familjer. Kvinnan tog huvudansvaret för barnens skötsel och för det dagliga hushållsarbetet, medan mannens insatser hemma i stor utsträckning gick ut på att vårda hushållets materiella tillgångar.

Kvinnans position i yrkeslivet påverkade könsarbetsfördelningen i hemmet. Den snävaste fördelningen av hushållsarbetet återfanns hos kvinnliga arbetare och kvinnliga tjänstemän. Kvinnor i de professionella yrkena delade i större utsträckning arbetet med sina makar än de övriga kvinnorna. Kvinnornas arbetstid utanför hemmet påverkade också fördelningen av hushållsarbete i Sverige. Ju mer kvinnorna lönearbetade desto jämnare uppfattade de makarnas inbördes arbetsfördelning.

Skillnaderna mellan kvinnor och män var inte lika stora vad det gällde omsorg om barnen. Dessa arbetsuppgifter delades oftare än de vardagliga hushållssysslorna. I ungefär hälften av familjerna var barnen parets gemensamma projekt: makarna gjorde lika mycket av de flesta sysslorna med anknytning till barnen. När det gällde att leka med barnen och natta dem, fördelades dessa sysslor lika i ungefär 70 procent av familjerna. Skillnaden mellan könen var som störst hos tjänstemän. Den sociala gruppens effekt pekade åt samma håll som i analysen av hushållsarbetets fördelning. I de professionellas familjer delades sysslor med anknytning till barnen oftare än hos tjänstemän och arbetare. Socialgruppstillhörigheten hade större betydelse i Sverige än i Finland.

4. Föräldrarnas arbetssituation

4.1. Handlingsutrymme för föräldraskap

I projektets handlingsteoretiska modell (se Näsman 1995) urskiljs tre handlingsområden som är centrala delar av föräldraskapet oavsett vem som står för det faktiska handlandet: familjens försörjning, praktisk och socio-emotionell omsorg om barnen. Det

utrymme för anpassning mellan föräldraskap och arbetsliv som finns på arbetsplatserna beskrivs utifrån dessa aspekter. Praktisk omsorg, försörjning och socio-emotionell omsorg är föräldraskapets dimensioner som antas strukturera arbetet på olika sätt.

Möjligheterna att tillgodose föräldraskapets behov inom ramen för arbetsplatsens villkor bildar det vi kallar handlingsutrymmet för föräldraskap. Handlingsutrymmet består av olika faktorer som direkt eller indirekt påverkar föräldrarnas möjligheter att göra handlingar knutna till omsorg om barnen på sin arbetsplats. Det kan i olika hög grad täcka handlingsområdet och erbjuda en mångfald av möjliga handlingsalternativ. Utrymme för föräldraskap kan tolkas som förutsättning för vardagens organisering.

I den här studien fokuseras på handlingsutrymmet för praktisk omsorg. Forskningen kring barn och föräldrars arbete visar på en mångfald aspekter av arbete som har betydelse för handlingsutrymmet för den praktiska omsorgen (se Östberg 1994; Näsman et alia 1984; Lunde'n Jacoby & Näsman 1989). Praktisk omsorg om barnen handlar mycket om tid och tillgänglighet. Det handlar om möjlighet till att vidga gränserna mellan arbetsliv och familjeliv. Därför har arbetstidens omfattning och flexibilitet stor betydelse för hur familjens tillvaro omformas. Föräldrars arbetes innehåll och karaktär sätter också spår i familjelivet, fastän detta sker mer indirekt. Arbetskamraternas och ledningens förväntningar och attityder påverkar möjligheterna att tillgodose föräldraskapets behov på arbetsplatserna.

4.2. Arbetets karaktär

Arbetets karaktär är enligt livsformsteorin en av de faktorer som markerar skiljelinjen mellan lönearbetaren och tjänstemannen i karriären (se t.ex. Björnberg 1992). Möjlighet till befordran och ökad kompetens är fundamentala som existentiella villkor i karriärarbeten. Resultaten visar stor variation i arbetets karaktär mellan de sociala grupperna (se bilaga 2). I de professionellas arbeten förenades stort inflytande, möjlighet till avancemang och intressanta arbetsuppgifter. De rutinmässiga och ointressanta jobben återfanns huvudsakligen hos arbetarna. När det gäller tjänstemän är bilden mer splittrad. Knappt hälften av tjänstemännen i Sverige respektive cirka en femtedel i Finland hade en ledande position. Cirka två tredjedel upplevde sina arbetsuppgifter som intressanta och inte rutinmässiga. I dessa avseenden skilde sig tjänstemännen från arbetarna. Däremot fanns det inga större skillnader mellan tjänstemän och arbetare när det gäller möjlighet att öka sin kompetens och inflytande på arbetsplatsen.

Resultaten visar också tydligt hur könsskillnaderna komplicerar bilden av arbetsförhållandena. Vår studie bekräftar den bild av kvinnors och mäns position på

arbetsmarknaden som har redovisats i tidigare studier (se t.ex. Kvinnors och mäns arbetsmiljö 1991; Kauppinen-Toropainen 1993). Män och kvinnor har olika arbetsvillkor, inte bara på arbetsmarknaden i stort utan även inom en och samma yrkesgrupp. Inom varje social grupp, men speciellt hos de professionella, hade männen oftare ledande arbetsuppgifter än kvinnorna, och därmed också större inflytande på vad som händer på jobbet, vilket avspeglar könsmässiga hierarkier inom yrkesgrupperna på arbetsplatserna. När det gäller de andra faktorerna var könsvariationerna betydligt mindre och inte lika konsekventa över socialgruppsgränserna. Sambandet mellan kön och arbetsförhållanden var som starkast bland arbetarna. Utöver skillnaden i beslutsutrymme hade arbetarkvinnorna också oftare rutinbetonade och ointressanta jobb jämfört med sina manliga kollegor.

Arbetsförhållandena verkar vara förvånansvärt lika i Sverige och Finland. De varierade på ett liknande sätt med socialgruppsstillhörighet och kön. Skillnaderna mellan länderna i andelen innehavare av ledande arbetsposition avspeglades inte i de övriga arbetsförhållandena. Variationen i tjänstemännens utbildningsnivå mellan länderna beror åtminstone delvis på skillnader i utbildningssystemet.

4.3. Arbetstidens längd och förläggning

Tiden har en central betydelse för relationerna mellan föräldrar och barn och för hela familjelivet. Tiden på arbetsplatsen är en stor och dominerande del av vardagen. För att få grepp om hur det går att förena arbetsliv och familjeliv är det därför intressant att studera, hur mycket tid föräldrarna lägger på förvärvsarbete.

När det gäller arbetstidens längd har förvärvsarbetet blivit mer flexibelt i förhållande till familjelivet. Exempel på detta utgör olika former av föräldraledighet och i Sverige även rätten till att arbeta deltid tills yngsta barnet fyllt åtta år. Dessa rättigheter är de viktigaste instrumenten för föräldrar att anpassa sitt arbetsliv till föräldraskapet. Föräldraförsäkringen har bidragit till att hålla kvinnorna kvar på arbetsmarknaden, eftersom den minskar påtryckningarna på kvinnor att välja mellan moderskap och lönearbete. Dessa åtgärder har betytt förändringar i genussystemet, som först och främst har påverkat kvinnors och barns situation, eftersom möjligheten att tidvis helt välja bort förvärvsarbetet används till största delen av kvinnorna. Mannens roll har först och främst setts som heltidsarbetare inte som heltidspappa (eller deltidspappa). (Se Acker 1992.)

När det gäller vardagsverklighetens uppdelning är det allmänt så att lönearbetet inte dominerar kvinnornas liv i lika hög utsträckning i Sverige som i Finland. Finska kvinnor

arbetar traditionellt heltid. Möjlighet till deltid saknas ofta på den finska arbetsmarknaden. Endast 10 % av finska förvärvsarbetande kvinnor arbetar på deltid och de två viktigaste skälen till deltidarbete är studier och föräldraskap (Niemi 1994). Det generella mönstret i Sverige är att kvinnorna förkortar sin arbetstid efter första barnets födelse, medan männens arbetstid är som längst när barnen är små (På tal om män och kvinnor 1993). De av deltidsanställda kvinnors oftast uppgivna skälen till deltidsarbete är hushållsarbete och barntillsyn (SOU 1989:53).

Vårt material bekräftar denna skillnad mellan länderna. En översiktlig bild av fäders och mödrars arbetstider visar nämligen att nästan alla föräldrar i Finland arbetade heltid (95 % av kvinnorna respektive 98 % av männen). I Sverige arbetade 57 procent av mödrarna respektive 93 procent av fäderna heltid. Svenska kvinnor jobbade emellertid sk lång deltid (28-34 tim/vecka), vilket gör att skillnaden betraktad i antal timmar per vecka inte var så stor mellan länderna (se bilaga 3). Medelarbetstiden bland förvärvsarbetade mödrar låg på 35 timmar i Sverige och 39 timmar i Finland. Svenska pappor arbetade i genomsnitt 41 timmar och finska pappor 40 timmar. Skillnaderna mellan de sociala grupperna var små. Man kan dock konstatera att män och kvinnor var mer lika i karriäryrkena än i de andra. Deltidsarbetet var inte lika vanligt bland kvinnorna med professionella yrken som bland kvinnorna med tjänsteman- och arbetaryrken i Sverige. När man tittar på arbetstidens andra aspekter ser man tydligare skillnader mellan de sociala grupperna (se tabell 4.1.).

Av tabellen 4.1. framgår att de högre positionerna innebar långa arbetsdagar, mycket resande och övertid för både män och kvinnor i båda länderna. Arbete på helgerna ingick i de flesta professionellas arbete, men även många manliga tjänstemän arbetade under dessa tider. Den mest arbetsbelastade gruppen var svenska professionella män. 71 % av dem arbetade i genomsnitt över 40 timmar i veckan; 82 % arbetade övertid minst en gång i veckan. Föräldrarna lade minst tid på förvärvsarbete bland arbetare. Kvinnliga arbetare i Sverige jobbade förhållandevis ofta på obekvämt arbetstid som innebar arbete under helgerna.

I enkätundersökningen tillfrågades undersökningspersonerna om de ville öka eller förkorta sin nuvarande arbetstid, så att lönen skulle öka eller minska i motsvarande grad. I båda länderna ville de flesta behålla sin dåvarande arbetstid och lön (77 % i Finland respektive 69 % i Sverige). Andelen anställda som ville öka sin arbetstid låg på samma nivå i båda länderna (7 % i Finland respektive 9 % i Sverige). I båda länderna var det professionella som oftare ville förkorta sin arbetstid än de andra grupperna (28 % i Finland respektive

Tabell 4.1. Arbetstidens omfattning i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent.

	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Jobbar över 40 tim ¹	45	48	46	41	71	56	4	9	7	7	22	18	8	14	11	10	34	22
Övertid minst en gång per vecka ²	63	63	63	66	82	75	18	20	19	26	35	29	4	17	8	7	26	16
Övernattar borta ³	67	71	69	69	79	74	20	43	34	33	51	42	2	11	7	6	18	15
Jobbar på helger ⁴	54	56	55	52	73	65	36	69	56	35	77	50	22	27	24	47	17	34
Antal	185	158	343	267	243	510	218	319	537	379	377	756	216	231	447	368	335	703

1 Genomsnittlig arbetstid (mertid/övertid medräknad) i det huvudsakliga arbetet

2 Övertid i det huvudsakliga arbetet

3 Övernattat borta från hemmet i samband med tjänsteresor m.m. under de 12 senaste månaderna

4 Arbetar i regel någon lördag eller söndag under en 4-veckors period

34 % i Sverige). De svenska professionella kvinnor var den grupp som var mest missnöjd: 37 % ville förkorta sin arbetstid. Motsvarande andel av männen var 29 %.

Inte bara arbetstiden omfattning utan även dess förläggning har betydelse för anpassningen mellan arbete och familj. Förekomsten av olika arbetstidsformer (vilken tid på dygnet man arbetar) varierar för anställda. De kvinnliga och manliga professionella i vår undersökning hade likadan arbetstidsförläggning. De flesta arbetade på dagtid. Bland tjänstemän och arbetare fanns det stora könsskillnader. Kvinnliga arbetare jobbade oftare växlande mellan dag och eftermiddag än männen i samma grupp, som oftare hade ett arbete på dagtid. Bland tjänstemän var det tvärtom. Kvinnorna hade dagstidsarbete medan männen oftare arbetade på obekväma arbetstider. Svenska studier (SOU 1989:53; Lunde'n Jakoby & Näsman 1989) visar, att arbete på olika tider på dygnet ofta används som anpassningsstrategi på familjenivå. Genom att minska överlappning av arbetstiderna kan man förlänga tiden när en av föräldrarna är hemma med barnen.

4.4. Flexibilitet i arbetstiderna

Möjligheten till flexibel arbetstid har ett stort inflytande på hur det fungerar i vardagen att gå mellan de två sfärerna, arbetsliv och familjeliv. Omsorgen av barn kräver viss frihet i bundenheten till arbetsplatsen i tid dvs. flexibilitet och egenkontroll i tidsorganisationen samt viss formell eller informell kultur och lagstiftning. Då föräldrars tid i arbetet ökat kan vikten av arbetsvillkor som tillåter flexibilitet i anslutning till och under arbetet också öka. Flexibla tjänstgöringsscheman, differentierade arbetstider, kompensationsledighet i stället för övertid, osv. kan bidra till att lösa problemen i övergången mellan yrkesarbete och familjeliv.

Avtalad flexitid erbjöd till en minoritet av föräldrarna en möjlighet att själva bestämma arbetstidens början och slut inom vissa ramar (se bilaga 4). På de svenska arbetsplatserna kunde flexibilitet i förläggning av arbetstiden skapas genom möjlighet att bli skyldig arbetstid eller spara arbetstid till kompensationsledighet i mycket större utsträckning än på de finska arbetsplatserna. Möjlighet att själv bestämma övertidens förläggning varierade först och främst efter social grupp. Bland arbetarna skilde det dessutom mellan länderna: de finska arbetarna kunde i mindre utsträckning påverka sin övertid. Flexibilitet kunde också vara mer informell på så sätt att kravet på noggrannhet med tiderna var lågt vid arbetsplatsen. De finska professionella hade oftast denna typ av frihet på sina arbetsplatser. På de flesta arbetsplatserna var både överordnade och arbetskamraterna noga med tiderna. Arbetskamraterna visade sig

dock vara mindre noggranna än ledningen. Skillnaden i normerna var som störst på de finska arbetarnas arbetsplatser. Vad som händer på arbetsplatsen om man kommer för sent varierade först och främst efter social grupp. De professionella kunde komma för sent till arbetet utan att det hände någonting, medan det ofta fick konsekvenser för arbetarna i form av inkomstförlust. Tydliga könsskillnader förekom på de finska arbetsplatserna i detta avseende. Arbetarkvinnor fick avdrag på lön oftare än sina manliga kollegor. Bland professionella och tjänstemän verkade däremot normerna vara mera tillåtande på kvinnornas arbetsplatser. För professionella och tjänstemän fanns det skillnader mellan länderna. Sanktioner saknades oftare på de finska arbetsplatserna än på de svenska.

Möjligheter att utforma arbetstiden efter familjens behov var mycket ojämnt fördelade mellan de sociala grupperna. De som hade högre position hade större frihet. Både den formella och informella flexibiliteten var störst hos de professionella. Det fanns först och främst en omfattande informell möjlighet att påverka den egna arbetstiden. De flesta föräldrar bland arbetarna hade däremot tvingande arbetsvillkor och saknade i högre grad flexibilitet. Tjänstemännen verkade vara en mellangrupp enligt de flesta faktorerna.

Könsskillnaderna var generellt sett små. Fäders och mödrars möjlighet att påverka arbetstiderna varierade på liknande sätt efter deras sociala grupp. Det var mellan de sociala grupperna och ej mellan könen de stora skillnaderna fanns. Vad det gäller skillnaderna mellan Finland och Sverige, kan man konstatera att det formella flexibiliteten var större på de svenska arbetsplatserna. Däremot verkade den informella flexibiliteten vara större i Finland. Arbetsplatsens låga krav att hålla tiderna exakt kunde där skapa möjligheter till töjman i vardagen.

4.5. Flexibilitet under arbetsdagen

Flexibilitet i arbetssituationen ger utrymme för föräldraskap under arbetstiden. Det är frihet som kan användas för öka föräldrars tillgänglighet för sina barn eller att klara av enkla vardagsuppgifter under loppet av en arbetsdag.

För att skapa en mer komprimerad och lättöverskådlig redovisning av förhållandena konstruerades två index, dvs sammanfattningsmått bestående av olika aspekter av föräldrarnas arbetsvillkor. Flexibilitet som direkt riktar sig mot barnens behov beskriver omfattningen av 1) möjlighet att vara tillgänglig på arbetsplatsen, så att barnen kan nå föräldern, 2) möjlighet att ta barn med sig till jobbet och 3) möjlighet att komma för sent eller gå för tidigt p.g.a. barnomsorgsproblem. Den generella flexibilitet som kan användas för föräldraskapets behov

Tabell 4.2. Flexibilitet som riktar mot barnens behov och generell flexibilitet i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent.

Flexibilitet	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Riktad mot barnens behov ¹	70	74	72	70	60	65	59	36	45	50	42	46	32	26	29	33	30	31
Generell ²	49	46	48	58	63	61	24	32	28	60	59	60	10	15	13	33	45	39
Antal	177	153	330	267	243	510	212	311	523	379	377	756	201	223	424	368	335	703

1 Andelen föräldrar som har alla följande möjligheter: att vara tillgänglig på arbetsplatsen, så att barnen kan nå föräldern, att ta barn med sig till jobbet och att komma för sent eller gå för tidigt p.g.a. barnomsorgsproblem

2 Andelen föräldrar som har minst 4 möjligheter av följande fem: att byta arbetspass eller arbetstid, att gå privata ärenden, att sköta dem per telefon under arbetsdagen.

men också av andra skäl, handlar om möjlighet 1) att byta arbetspass eller arbetstid, 2) att gå privata ärenden och/eller 3) att sköta dem per telefon under arbetsdagen. Indexet för respektive typ av flexibilitet mäter hur många möjligheter som är tillgängliga på arbetsplatsen. De beskriver i mycket grova drag handlingsutrymmets storlek i kvantitativa termer.

Av tabellen 4.2. framgår att, arbetsvillkoren för de professionellas arbetssituation karaktäriserades av en högre grad av flexibilitet som var riktad mot barnens behov: 72 procent hade ett stort handlingsutrymme i Finland respektive 65 procent i Sverige. Andelen tjänstemän med stort flexibilitet var 45 procent i Finland respektive 46 procent i Sverige. Lågst flexibilitet finner man hos arbetarna. Endast knapp en tredjedel hade stort handlingsutrymme. Arbetarnas jobb var oftare organiserat så att möjligheterna att tillgodose föräldraskapets vardagliga behov var begränsade under arbetsdagen. Arbetet var kontrollerat och fysiskt bundet, vilket minskade tillgängligheten och handlingsutrymmet.

Flexibiliteten riktad mot barnens behov var generellt sett litet större på kvinnornas arbetsplatser än på männens. Cirka hälften av kvinnorna och cirka 40 % av männen i Finland och Sverige hade alla de i indexet upptagna möjligheterna till praktisk omsorg på sina arbetsplatser. Kvinnorna hade större flexibilitet i båda länderna i alla kategorier utom bland de finska professionella. Skillnaderna mellan de sociala grupperna var dock större än mellan könen. Störst var skillnaden mellan manliga professionella och manliga arbetare i Sverige. Skillnaderna mellan länderna var små. Tjänstemännen var mellankategori bland både män och kvinnor i båda länderna.

Det generella flexibiliteten som kan utnyttjas även för handlingar riktade mot praktisk omsorg om barnen var större på de svenska arbetsplatserna än på de finska, vilket avspeglade svenskarnas större formella möjlighet att påverka sina arbetstider. Variationen var återigen större mellan sociala grupper än mellan kvinnor och män.

4.6. Inställning till mannens föräldraledighet

Kvinnornas alltmer omfattande förvärvsarbete har betytt att föräldraskapet har blivit mer synligt på arbetsplatserna bl. a. i form av olika typer av föräldraledighet. Föräldraledighet utgör en stor del av kvinnors frånvaro, men har liten betydelse för männens. Också männens delaktighet i omsorgen av sina barn genom föräldraledighet har dock successivt ökat i Sverige och Finland³. I båda länderna är frånvaro från arbetet på grund av tillfällig vård av barn mer jämnt fördelad mellan mödrarna och fäderna än föräldraledighet vid barnets födelse.

Ur lagstiftningens synpunkt är det möjligt också för män att ta föräldraledighet i bägge länderna. De informella krav och förväntningar på männen på arbetsplatserna kan dock vara i otakt med detta. En längre föräldraledighet kan ha negativa konsekvenser för deras ställning på jobbet. Enligt Björnberg (1992, s.175) upplever många män svårigheter när det gäller att ta föräldraledighet under en längre period. Negativa attityder från arbetsgivare och arbetskamrater spelar en betydelsefull roll.

Den bild (se bilaga 5) som framträder i denna undersökning är att en stor andel av arbetsplatserna hade en positiv syn på mannens föräldraledighet (på åtta veckor i Sverige respektive sju veckor i Finland). Negativa reaktioner (t.ex. spydiga kommentarer, skulle ses som ointresserad av sitt arbete) var mycket ovanliga. Attityderna var generellt sett mer positiva på kvinnornas arbetsplatser än på männens. Skillnaderna mellan de sociala grupperna visade sig vara små. Däremot fanns det skillnad mellan länderna i inställning till mannens föräldraledighet. Attityderna var mer positiva på den finska arbetsplatserna än de svenska. Det framgår att både ledning och arbetskamraterna i Sverige oftare ville påpeka de problem det skulle innebära om en man ville ha en längre föräldraledighet. Frånvaro av reaktion var också mer typiskt på de svenska arbetsplatserna än de finska.

Fanns det konflikt mellan ledningens och de anställdas syn på föräldraledighet? Av resultaten framgår att mannens föräldraledighet accepterades av både ledningen och arbetskamraterna i stor utsträckning. Ledningens reaktion var oftast positiv, men med påpekande av de problem det innebär att ta föräldraledighet. Negativa reaktioner förekom oftare hos ledningen än hos arbetskamraterna. Arbetskamraternas reaktion var oftare obetingat positiv.

5. Anpassningsstrategier

5.1. Individuella anpassningsstrategier

För många föräldrar, först och främst för kvinnor, är vardagslivet ett organisatoriskt problem: att få tiden att räcka för alla de arbetsuppgifter som hör till hem och barn när väl lönearbetet tagit sin del. Individuella anpassningsstrategier syftar till kvinnors och mäns faktiska handlande där de söker utforma villkoren för sitt förvärvsarbete för att klara familjens behov. De lösningar föräldrarna kommer fram till leder vardagen i bestämda banor.

I enkätundersökningen ställdes ett antal frågor om hur föräldrarna har gjort på sina arbetsplatser för att kombinera sitt arbetsliv och föräldraskap. Anpassningsstrategierna har sammanfattats som tre olika typer av sociala praktiker. De har skilts åt p.g.a. deras omfattning

av förändring i arbetsvillkoren. Dessa strategier är inte skarpt avgränsade. Föräldrarna kan tänkas tillämpa alla strategier samtidigt. Strategierna beskrivs med hjälp av kumulativa index som mäter antalet handlingar föräldrarna har gjort av hänsyn till familjen. Handlingsindexena beskriver alltså grovt handlingens omfattning:

1. Det första indexet mäter större förändringar i arbetssituationen, som individen har gjort för att bättre passa ihop familj och arbetsliv medan barnet/barnen var under 10 år. Det gäller förändring av arbetstidens förläggning, förkortning av arbetstiden, byte av arbetet, att stanna hemma (utöver föräldraledigheten) och/eller att vara arbetslös.
2. Den andra aspekten av anpassning handlar om att avstå från vissa saker som gäller arbetstid (övertidsarbete och tjänsteresor) eller som betyder karriärpaus i form av att föräldern har sagt nej till vidareutbildning eller nya arbetsuppgifter.
3. Den tredje typen av anpassningsstrategi gäller vardaglig handling som direkt följer av den praktiska omsorgens behov. Vi har frågat om föräldern har gått tidigare och/eller kommit för sent eller tagit med barn på jobbet på grund av barnomsorgsproblem. Det handlar också om tillgänglighet, att ha kontakt med sina barn när man är på jobbet.

Här måste vi ta hänsyn till att fastän vi kan tala om individuella strategier för att utforma sitt förvärvsarbete för familjens behov, sker individuella beslut i en kontext av allmänna sociala villkor. Exempelvis är deltidsarbete inte någonting, som bara existerar, utan det erbjuds av arbetsgivare ibland med tanken att det passar för kvinnor som en viss typ av arbetskraft. I Sverige är deltid speciellt organiserad för att ge kvinnor - och män - en temporär möjlighet att bättre kombinera arbete och föräldraskap (Rantalaio 1994b). Det är troligen också svårare för män än för kvinnor att överhuvudtaget utnyttja rätten till deltidsarbete. Arbetet inom de mansdominerade arbetsplatserna är organiserat för heltidsarbetare. Män i traditionellt manliga arbete kan därför ha svårt att få deltid (se Näsman 1995).

Med hjälp av enkätundersökningens frågor kan de två första anpassningsstrategierna studeras både på individ- och på familjenivå⁴. I tabell 5.1. utgår jag från individens handlande. I detta sammanhang tar jag också upp deltidsarbetet, som kanske är den viktigaste strategin bland svenska kvinnor.

Resultaten visar att individuella strategier inte var så individuella. De berodde mycket på könens och de sociala gruppernas olika förutsättningar. Det var vanligt både i Sverige och Finland att kvinnorna förändrade sin arbetssituation genom att ändra sin arbetstid eller byta arbete för att få arbetstider (och eventuellt arbetsuppgifter) som bättre gick att förena med omsorgen av barnen. Resultaten visar att i detta avseende var skillnaderna mellan könen större än mellan de sociala grupperna i bägge länderna. Generellt sett var det 61 % av kvinnorna i

Tabell 5.1. Anpassningsstrategierna i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent

	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Jobbar deltid	5	3	4	31	3	18	7	1	4	48	1	22	1	2	1	48	1	24
Har förändrat ¹	57	32	46	77	47	63	63	43	51	84	33	57	53	33	41	74	27	53
Har sagt nej till arbetstid ²	60	61	60	61	58	60	53	53	53	44	56	50	46	55	51	27	42	34
karriär ³	54	46	50	42	35	38	31	33	32	22	17	19	15	23	19	13	15	14
Har gjort två eller flera handlingar ⁴	55	57	56	56	61	58	43	28	35	27	33	30	22	17	19	14	23	19
Antal	186	158	344	267	243	510	219	320	539	379	377	756	215	230	445	368	335	703

1 Har gjort minst en av följande saker för att bättre passa ihop familj och arbetsliv: ändrat arbetstidens förläggning, förkortat arbetstiden, bytt arbete, stannat hemma (utöver föräldraledighet) och varit arbetslös

2 Har sagt nej till minst en av följande av hänsyn till familjen: tjänsteresor och övertidsarbete

3 Har sagt nej till minst en av följande av hänsyn till familjen: vidareutbildning och nya arbetsuppgifter

4 Har gjort minst två av följande saker: gått tidigare och/eller kommit för sent p.g.a. barnomsorgsproblem, tagit med barn på jobbet p.g.a. barnomsorgsproblem, haft kontakt med sina barn när man är på jobbet.

Finland respektive 78 % i Sverige som hade ändrat sin arbetstid, bytt jobb eller stannat hemma av hänsyn till familjen. Det fanns dock också förhållandevis många män (cirka en tredjedel i bägge länderna) som hade gjort en eller flera större förändringar i sin arbetssituation för familjens skull.

De professionella hade oftare gjort inskränkning i sitt arbete genom att säga nej till karriärmöjligheter och dra ned arbetstiden än föräldrar inom de övriga sociala grupperna. En förklaring till detta är att de också oftare hade den typen av arbetsvillkor att dessa handlingar var aktuella. Skillnaderna mellan män och kvinnor var relativt små. Det fanns inget övergripande könsbestämt mönster i detta sammanhang. Det fanns inte heller någon större variation mellan länderna. Resultaten visar dock att de finska professionella och tjänstemännen något oftare hade avstått från karriärmöjligheter, medan arbetarna hade i större utsträckning sagt nej till övertid och tjänsteresor.

När det gällde vardagliga anpassningshandlingar på arbetsplatsen, var det oftare männen än kvinnorna som hade gjort såna i Sverige. Vid analysen av flexibilitet som var riktad mot barnens behov, framgick att det var kvinnorna som hade större möjligheter på sina arbetsplatser, men det tycks vara de svenska männen som oftare gör den här typen av anpassning. Bilden för Finland var något annorlunda: kvinnliga tjänstemän och arbetare gjorde mer än sina manliga kollegor. Variationen mellan de sociala grupperna var dock mycket större än mellan könen och mellan länderna. De professionella gjorde mest handlingar, arbetarna minst och tjänstemännen låg emellan.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att strategierna tillämpas i olika utsträckning av mödrar och fäder i olika sociala grupper. Kvinnorna gjorde oftare än männen stora anpassningar. De valde att förkorta tiden på arbetsplatsen och att vara hemma med barn. Männen tog sitt ansvar genom att t.ex. avstå från karriärmöjligheter och/eller övertid och att vara tillgängliga för barnen på arbetet. Kvinnorna i karriäryrken hade ett mönster som mest liknade männens mönster i samma position.

5.2. Anpassningsstrategier på familjenivå

För att utveckla kunskapen om kön och makt måste man sammankoppla analysnivåerna individ och familj. När man flyttar uppmärksamheten från en individ på sin arbetsplats till partnern i familjen ses anpassningsstrategierna utifrån ett annat perspektiv. Det är fråga om parets kontrakt där män och kvinnor handlar i relation till varandra (Haavind 1984). Genom att betrakta kön som en relation fästs uppmärksamhet vid ett förhållande där en del

alltid förutsätter/betingar den andra, där kvinnor och män utgör varandras möjligheter och begränsningar.

Förhållandena i arbetslivet är på många sätt kopplade till de inbördes förhållandena i familjerna. För att en balans skulle kunna uppnås i det vardagliga livet borde förändringar inom olika områden stödja varandra. Har kvinnors ökade förvärvsarbete lett till att partnerna förändrat sina arbetsvillkor på ett jämlikt sätt? Hur omsorgen strukturerade partnernas arbetsvillkor framgår av tabellen 5.2.

Tabell 5.2. Anpassningsstrategierna på familjenivå efter social grupp och kön i Finland och Sverige. Procent¹

	Profession				Tjänsteman				Arbetare			
	Finland Kvinna	Man	Sverige Kvinna	Man	Finland Kvinna	Man	Sverige Kvinna	Man	Finland Kvinna	Man	Sverige Kvinna	Man
Har förändrat ²												
Själv	51	14	53	17	58	23	75	19	49	17	67	19
Båda	13	21	40	34	12	28	12	21	9	21	10	19
Partner	17	58	17	64	13	46	14	71	9	54	10	58
Har sagt nej ³												
Själv	49	24	38	30	38	23	29	27	43	31	19	22
Båda	40	53	39	43	29	43	24	36	27	44	8	23
Partner	15	16	13	23	15	17	12	13	5	15	8	10
Antal	186	158	267	243	219	320	379	377	215	230	368	335

- 1 Indexen har konstruerats separat för svaralternativen ("själv", "båda" och "partner"). Därför kan summan på familjenivån överstiga 100 %.
- 2 Se not 1 i tabell 5.1. De som inte har förändrat något finns inte med i tabellen.
- 3 Har sagt nej till minst en av följande av hänsyn till familjen: tjänsteresor, övertidsarbete vidareutbildning och nya arbetsuppgifter. De som inte har avstått från något finns inte med i tabellen.

Hur föräldrarna utformade villkoren för sitt förvärvsarbete för att klara familjens behov berodde mycket på könet. De mönster som framträder i tabellen när man studerat många par som befann sig i ungefär liknande situationer tyder på att det fanns ett manligt och ett kvinnligt förhållningssätt till föreningen av arbets- och familjeliv. Vad det gällde grundläggande förändringar i arbetsvillkoren var det kvinnorna som hade använt sin arbetssituation som dragspel när familjesituationen (och mannens jobb) så krävde. Inom alla sociala grupper har de intervjuade kvinnorna och de intervjuade männen partner gjort förändringar i mycket större utsträckning än männen. Det fanns dock även män som ensamma hade stått för de större förändringarna (cirka en femtedel av de utfrågade männen i alla sociala grupper).

Könsskillnaderna varierade emellertid efter social grupp. I Sverige var det bland de professionella som familjens behov hade lett till förändringar i båda föräldrars arbetssituation

oftare än i de andra grupperna. I Finland var det hos tjänstemännen. I 40 % de kvinnliga professionellas familjer i Sverige hade båda makarna förändrat sina arbetsvillkor. Motsvarande andel i Finland var bara 13 %. Skillnaderna mellan män och kvinnor var generellt sett större i Sverige än i Finland.

Vad det gäller den andra anpassningsstrategin var könsskillnaderna inte lika tydliga. Intervjupersonerna inom varje grupp anger att de har avstått själva mer än sin partner (som vi inte har frågat). Arbetsvillkoren för de flesta männen har inte på avgörande sätt påverkats av att de också har barn. De hade däremot anpassat sig på vissa punkter. För de första hade de minskat sin frånvaro från familjen genom att avstå från tjänsteresor och/eller övertid. För det andra har de sagt nej till nya arbetsuppgifter och/eller vidareutbildning.

5.3. Inkomstskillnad mellan makarna och anpassning på familjenivån

Genom att betrakta familjen som en arena för förhandlingar fokuseras och tydliggörs maktförhållandena mellan könen. Förhandlingar mellan kvinnor och män kan tolkas ske utifrån olika förhandlingsposition och förhandlingsstyrka hos partnerna. Därför kan förhandlingarna i familjen inte bara förstås utifrån enskilda individer i en specifik familjeform, utan måste också förstås utifrån bl.a. processer på arbetsmarknaden. Där sker de förhandlingar som bildar de strukturella ramvillkoren för individernas förhandlingsposition i familjen och i samhället (Björnberg 1992, s.166). De lösningar som växer fram i familjerna är alltså effekten av en ömsesidigt process mellan förhållandena utanför och innanför familjen.

Enligt tidigare studier reproducerar ekonomiskt rationellt handlande den traditionella könsarbetsdelningen i familjerna (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991). Samtidigt återskapar familjens inre arbetsdelning könsstrukturer på arbetsmarknaden. Ekonomiskt rationellt handlande syftar till att från föräldraskapets handlingsområden är försörjningen det primära. Den som har huvudansvaret för försörjningen i form av högre inkomster, satsar på arbetet, den andra anpassar sig till familjens behov.

Resultaten av makarnas inkomstskillnader i tvåförsörjarfamiljerna visar effekten av maktrelationerna inom familjerna. Kvinnorna tjänade i genomsnitt 90 % av vad deras partner tjänade i Finland respektive 79 % i Sverige. Variation mellan de sociala grupperna var stor. Som störst var skillnaden mellan manliga och kvinnliga professionella. Har denna inkomstskillnad mellan makarna betydelse för vem som förkortar sin arbetstid och för vem som stannar hemma när barnet är sjukt? Hur dessa beslut tas i kvinnors och mäns familjer, framgår i tabellen 5.3.

Tabell 5.3. Inkomstskillnad mellan makarna och anpassning på familjenivån i Finland och Sverige. Procent.

		Finland								Sverige							
		Förkortat arbetstiden ¹				Stannat hemma med sjukt barn ¹				Förkortat arbetstiden ¹				Stannat hemma med sjukt barn ¹			
		Själv	Partner	Båda	Antal	Jag mest	Partner mest	Ungefär lika	Antal	Själv	Partner	Båda	Antal	Jag mest	Partner mest	Ungefär lika	Antal
Kvinnor	Mannen har större inkomst	24	4	1	250	60	5	14	257	64	2	8	434	50	7	43	348
	Kvinnan har lika stor/större inkomst	13	8	3	116	37	21	30	117	39	9	16	116	33	3	54	97
Män	Mannen har större inkomst	3	21	6	338	10	52	31	358	4	56	10	513	12	45	42	434
	Kvinnan har lika stor/större inkomst	4	15	5	94	14	38	35	98	11	31	18	88	26	18	56	70

¹ De som svarat "ingen av oss" har lämnats utanför tabellen.

I en knappt femtedel av familjerna i Sverige och i en fjärdedel av familjerna i Finland hade kvinnan antingen lika hög eller högre inkomst än maken. I de övriga familjerna hade mannen högre inkomst. Resultaten visar att inkomstskillnaden mellan makarna hade betydelse för både förkortning av arbetstiden och vård av sjukt barn. Det förekom en tendens till större delning och symmetri i de familjer där det inte fanns någon löneskillnad alls eller kvinnas inkomst var större. Den traditionella arbetsfördelningen återskapades när mannen tjänade mer än kvinnan och kvinnans arbetsmarknadsposition var sekundär i förhållande till mannens. Inkomstskillnaden hade större effekt på vård av sjukt barn än på förkortning av arbetstiden speciellt i Sverige. Om kvinnans inkomst var lika stor eller större tog männen oftare ledigt för vård av sjukt barn. Exempelvis stannade i Sverige 26 % av männen hemma med sjukt barn oftare än mamman till barnet gjorde, om mamman hade lika stor eller större inkomst än pappan.

Ett socialt faktum som kön är dock starkare än det ekonomiskt rationella. I de flesta familjerna byttes inte "rollerna" fastän kvinnans position var högre än mannens. Det fanns en "regi" och ett "manus" i genuskontraktet som aktörerna höll sig till. Resultaten visar emellertid att när kvinnans arbetsmarknadsposition var hög i relation till mannens position, kunde genuskontraktet bli objekt för förhandlingar.

6. Arbetslivets avfärgning

Vilken effekt olika arbetsvillkor har på hur en föräldrar mår när han/hon kommer hem från arbetet? Den här inverkan av arbetslivet på familjelivet har kallats för arbetslivets "avfärgning" (Lunde'n Jakoby & Näsman 1989, s.199 ff; Östberg 1994, s. 43ff). Både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön har betydelse för avfärgningen. I enkätundersökningen har föräldrarna frågats om olika aspekter av avfärgning. Dessa aspekter är trötthet/alerthet, dåligt humör/gott humör, mycket energi/litet energi. Avfärgningens effekt fångas med ett mått, som beskriver om den sammansatt är positiv, neutral eller negativ.

Det framgår av tabellen 6.1. att arbetet "färgade" inte hemmalivet på samma sätt för olika sociala grupper. Förvärvsarbetets karaktär och innebörd påverkade således omsorgens villkor. Skillnaderna mellan könen var relativt små, men man kan dock se att kvinnorna upplevde negativ avfärgning i högre grad än männen. För cirka hälften av kvinnorna inom de professionella yrkena var arbetslivets inverkan på familjesfären negativt färgad. Skillnaderna mellan länderna var återigen små.

Tabell 6.1. Arbetslivets avfärgning på familjelivet i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent.

	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Positiv	29	42	35	28	39	33	40	45	43	39	36	38	40	49	45	39	46	42
Neutral	22	14	19	22	18	20	26	28	27	24	26	25	22	23	23	23	24	24
Negativ	49	44	47	50	42	46	35	28	30	37	37	37	38	29	33	38	30	34
Antal	183	154	337	262	241	503	217	319	536	369	369	738	209	229	438	349	327	676

Vad har de olika anpassningsstrategierna för betydelse på avfärgningen? Resultaten tyder på att de som hade varit tvungna att avstå från utbildning, nya arbetsuppgifter, tjänsteresor etc. upplevde betydligt mer negativ avfärgning i Sverige. Ju flera saker man har avstått från p.g.a. av familj, desto oftare kände man negativ avfärgning. Detta gällde speciellt kvinnorna i vår undersökning.

7. Sammanfattning

7.1. Inledning

I de industrialiserade marknadsekonomierna är livsformerna och genussystemet sammankopplade med strukturerna på arbetsmarknaden och på arbetsplatserna. Vardagens villkor för kvinnor och män vävs in i arbets- och familjeförhållandena och bildar en mångfasetterad bild av anpassning mellan yrkesarbete och föräldraskap.

På den strukturella nivån är arbetsliv och familjeliv institutionellt åtskilda. För de olika typer av lönearbetare i vår undersökning äger arbetsliv och familjeliv rum vid olika tidpunkter och i fysiskt skilda rum. Uppdelningen av vardagslivet betyder inte att sfärerna inte skulle vara sammanlänkande på den vardagliga handlingens nivå. De förenas till en helhet i den enskilda människans liv. Hur detta samband ser ut varierar efter kön, socialgruppstillhörighet och det land de bor i.

I denna artikel används livsformsbegreppet som tolkningsram för att sammanfatta resultaten av analysen hur människors arbetsvillkor hänger ihop med strategier för att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Resultaten kan dock inte utan vidare generaliseras till hela livsformer. Mitt empiriska material täcker enbart vissa yrkesgrupper och avspeglar således deras möjligheter och strategier för att förena yrkesarbete och föräldraskap.

Livsformsteorin urskiljer inte ett maktförhållande mellan män och kvinnor. Mäns och kvinnors intresse antas sammanfalla med familjens intresse. Maktrelationen mellan könen resulterade dock i denna undersökning i statistiskt synliga och uppenbara skillnader mellan könen, där kvinnor befinner sig i underordnad position relativt männen. Könet visar sig vara en viktig aspekt som tillsammans med socialgruppstillhörigheten ger en mer nyanserad bild av förhållandena i Sverige och Finland.

Trots skillnaderna i de formella regelsystem på samhällsnivån fanns det förvånansvärt stora likheter mellan Finland och Sverige på det vardagliga livets nivå. Vilka kombinationer man gjorde mellan familjeliv och yrkesarbete växlade och sammanhängde med rummet för föräldraskap på arbetsplatsen på ett likartat sätt.

7. 2. Livsformer och anpassning mellan arbetsliv och familjeliv

Jag sammanfattar först resultaten kring anpassning mellan arbetsliv och familjeliv med hjälp av inledningen i sociala grupper, som i denna undersökning är utgångspunkten för olika livsformer. Även om livsformerna i stor utsträckning skapas utifrån olika förutsättningar i arbetslivet, kan de inte reduceras till sina förutsättningar. Det är livsformsteorins intention att förena förståelse av hur skilda befolkningsgruppernas vardagsliv formar sig med en förståelse av de betingelser de lever sitt liv i.

Vid analysen framgick att det i hög utsträckning var livsformsbundet vilka möjligheter man hade att förena yrkesarbete med föräldraskap och vilken anpassningsstrategi man använde sig av. Utrymmet för föräldraskapet på arbetsplatserna varierade först och främst med socialgruppstillhörigheten. Arbetsförhållandena skilde sig mycket åt mellan de sociala grupperna. Det gick en tydlig skiljelinje mellan karriär- och arbetarlivsformen. Dessa skillnader uttrycker i större eller mindre omfattning skillnader i förutsättningar för föräldraskapet mellan de olika sociala grupperna.

De professionella, som i vår undersökning representerade karriärlivsformen, hade ofta en arbetsorienterad livsstil med långa arbetsdagar. För både kvinnor och män i karriäryrken tog arbetet stor plats i vardagen - de arbetade ofta heltid och jobbade mycket över. Arbetet med dess karriärmöjligheter sattes i främsta rummet av de flesta och man försökte anpassa sitt familjeliv efter detta. Detta betydde att mängden arbetsfri tid under vilken föräldrarna kunde vara närvarande för sina barn blev liten. Detta ställde krav på tidsplanering och hårda prioriteringar speciellt för kvinnliga professionella som inte hade samma "markservice" på hemmaplan som sina manliga kollegor. Dessa kvinnor verkade ha mindre traditionell uppfattning om sin egen roll i hemmet. De prioriterade ofta ned hushållsarbete eller delade det med sina makar.

De professionella hade större möjlighet att flexibelt och självständigt inrätta sin arbetsdag. Denna flexibilitet och autonomi i arbetssituationen utnyttjades också för att varva praktisk omsorg av barnen med yrkesarbete under själva arbetstiden, vilket fick till följd att gränserna mellan arbetstid och fritid delvis kunde suddas ut.

Resultaten tyder på att det i många fall finns en olöst konflikt mellan arbetsliv och familjeliv. Många kvinnor och män i karriäryrken ville begränsa arbetets inverkan på familjen genom att förkorta sin arbetstid. De professionella hade också den typ av förvärvsarbete som

ofta färgade av sig negativt på hemmalivet. Flexibilitet i arbetssituationen tycks inte göra förhållandet mellan arbetsliv och familjeliv mindre pressande.

Professionella och arbetare stod som motpoler, vad det gällde arbetets karaktär, arbetstidens omfattning och flexibilitet i arbetssituationen. Hos arbetare tog förvärvsarbetet tidsmässigt inte lika stor plats i vardagen som i karriäryrkena, vilket främst var resultat av att man hade mindre övertid, tjänsteresor och arbete på helgerna. Arbetare hade generellt sett ganska begränsade möjligheter att styra sin arbetssituation och mindre frihet att disponera sin arbetstid. Både den generella flexibiliteten och den flexibilitet som riktar mot barnens behov var också mindre än hos tjänstemän och professionella. Handlingsutrymmet för föräldraskap på arbetsplatsen var således mer begränsat som följd av de mer betingande arbetsvillkoren. Som följd av detta var det svårt att anpassa arbetsfären och familjesfären till varandra på ett smidigt sätt. Arbetarfamiljerna var de som i högst utsträckning hade en gräns mellan arbetsliv och familjeliv. Hemarbete var i hög grad uppdelat traditionellt mellan män och kvinnor i arbetarnas familjer. Könsskillnaderna i anpassningsstrategierna var också större än i de andra grupperna. Flexibilitet för familjelivet, som arbetsvillkoren inte gav utrymme för, skapades ofta genom att kvinnorna anpassade sin arbetssituation efter familjen.

Tjänstemännen visade sig vara en grupp med drag av de både övriga grupperna. Vad det gällde arbetets karaktär visade sig tjänstemän vara nära de professionella. I arbetstidens omfattning låg de emellan professionella och arbetare. Tjänstemännens arbete var inte lika regelstyrkt som arbetarnas. Den generella flexibiliteten var till och med större än hos de professionella. Vad det gällde anpassningsstrategierna verkade tjänstemännen ligga närmare arbetarna än de professionella. Arbetsdelningen mellan könen i familjen var oftast av klassisk form.

7.3. Genussystemet och anpassningsmönster

Genussystemet har i allra högsta grad betydelse för anpassning mellan arbetsliv och familjeliv. Vad män och kvinnor gör och kan göra handlar ytterst om vilka relationer mellan män och kvinnor det rådande könskontraktet kan hållbara i det privata såväl som i det offentliga livet. Resultaten tyder på att samma livsform kunde innebära mycket olika krav och förväntningar på män och kvinnor angående hur den privata och den offentliga delen av livet skall fogas samman. Män och kvinnor hanterade ambivalensen mellan arbetsliv och familjeliv på olika sätt. Kvinnorna över socialgrupps- och landsgränserna hade det gemensamt att de

organiserade sitt vardagsliv med utgångspunkt från både yrkesarbete och föräldraskap. Vid analysen framgick att skillnaderna mellan kvinnor, som levde i olika livsformer, inte i första hand gällde deras engagemang i hem och familj. Både hushållsarbetet och barnen var i de flesta familjerna kvinnornas ansvar.

Kvinnor använde sig av anpassningsstrategier som förändrade premisser för deras lönearbete: det obetalda arbetet påverkade således det betalda med avseende på olika arbetsvillkor, först och främst arbetstider. Kvinnor förkortade arbetstiden och/eller förändrade arbetstidens förläggning, bytte jobb etc i större utsträckning än männen för att hitta ett bättre sätt att anpassa sitt arbetsliv till familjelivet och ofta också till makens frånvarande faderskap. Kvinnors handlande påverkade mer deras position på arbetsmarknaden och de övriga levnadsvillkoren. Det är uppenbart att kvinnorna genom sitt handlande förlorade både inkomst, pensionspoäng och karriärmöjligheter under den här perioden i livet (jfr. SOU 1989:53, 50-53).

Forskning kring mäns förhållande till familjen visar en trend mot en ny papparoll i form av ökad familjeorientering bland papporna (Nilsson 1992; Björnberg 1994). Vid analysen framgick dock att kombination av arbete och föräldraskap fortfarande ofta har olika innebörd för kvinnor och män, när man studerar faktiskt handlande, inte orienteringar. Det manliga intresset för familjen och hemmet präglades fortfarande starkt av mannen som huvudförsörjare. Praktiskt taget alla pappor arbetade heltid. De flesta hade större lön än sina sambor/makar. För männens yrkesarbete hade den praktiska omsorgen av barnen inte samma strukturerande betydelse som för kvinnors arbete. Männen gjorde inte lika stora förändringar i sin arbetssituation som kvinnorna. Resultaten visar dock att också männen var inriktade på hem och familj, men att det var fråga om mer kortsiktiga sätt att hantera de problem, som uppstod när arbetslivets krav inte kunde förenas med föräldraskapet. Männen hade gjort anpassningar med hänsyn till familjen genom att avstå från karriärmöjligheter i form av vidareutbildning och/eller nya arbetsuppgifter. Männen utnyttjade också sin flexibilitet och autonomi på jobbet och ryckte in i hemarbetet vid behov. De deltog i familjens vardagliga pyssel och minskade sin arbetstid genom att säga nej till övertidsarbete och tjänsteresor. De använde möjligheter att under arbetstiden vara tillgängliga för sina barn och eller göra ärenden under arbetsdagen. Mycket pekar dock på att mannens väg till omsorgsarbete om barnen går åtminstone delvis via "nödvändigheten". Detta kom till uttryck i analysen av familjen som en plats där män och kvinnor förhandlar om sina anpassningsstrategier och arbetsfördelningen i hemmet.

När man fokuserar på samspelet mellan makarna inom familjen istället för jämförelser på individnivå kan man få en inblick i de processer som gör det möjligt att realisera ett mer

jämlikt förhållande. När båda föräldrarna var mycket arbetsbelastade och speciellt när kvinnans inkomst var lika stor eller större än mannens var en vanlig lösning att arbetsfördelningen mellan mannen och kvinnan ändrades. Vi kunde iaktta ett visst närmande mellan könen i form av mer gemensamt och likartat deltagande i såväl omsorgsarbete som förvärvsarbete speciellt i karriärlivsformen. Pappa- och mammarollerna var mer jämlika, när det gällde akuta situationer som t.ex. vård av sjukt barn än vad det gällde att anpassa arbetet till familjen genom att förändra sin arbetssituation.

Det ojämlika ansvaret för hem och familj avspeglades inte i större utsträckning i handlingsutrymmet för föräldraskap på arbetsplatserna. Den form av flexibilitet som var riktad mot barnens behov var visserligen större på kvinnornas arbetsplatser, men de övriga arbetsvillkoren begränsade mödrars möjligheter till anpassning mer än faders speciellt på organisationernas lägre nivåer. I Sverige kompenserade mödrarna detta med sina kortare arbetstider, medan för mödrarna i Finland saknades kompensation i detta avseende.

7.4. En jämförelse mellan Finland och Sverige

Jämförelser mellan Sverige och Finland genomfördes för att få en övergripande bild av föräldrars anpassningsstrategier och förhållandena på arbetsplatserna. De mönster angående anpassning mellan arbetsliv och familjeliv som togs fram vid analysen visar att länderna låg nära varandra på det vardagliga livets nivå. De relativa skillnaderna i utrymmet för föräldraskap mellan de sociala grupperna var i stort sett de samma i bägge länder och de relativa skillnaderna mellan mäns och kvinnors situationer var också likartade. Social grupp och kön förefall således ha större betydelse för arbetsvillkoren och anpassningsmöjligheterna än det land man bodde i.

De formella rättigheterna på arbetsplatserna att förena arbetsliv och föräldraskap (deltid, flextid, möjlighet att spara och/eller bli skyldig arbetstid) var generellt sett större i Sverige. Däremot var den informella friheten i arbetstiderna större och attityderna mot mannens föräldraskap mer positiva på de finska arbetsplatserna, vilket betyder att gränsen mellan arbetsliv och familjeliv lättare kunde flyttas av individen.

Arbetstidens omfattning var i större utsträckning könsrelaterad i Sverige än i Finland, vilket är ett resultat av att svenska kvinnor ha använt sig av den lagdstadgade rätten att förkorta sin arbetstid. Jämfört med Finland tycks välfärdspolitiken i Sverige ha skapat större utrymme för könsskillnader när det gäller att kombinera yrkesarbete och familjeliv. I Sverige valde cirka hälften av arbetar- och tjänstemannakvinnorna och cirka en tredjedel av de

professionella kvinnorna att jobba deltid för att finnas till hands för barnen. I Finland var deltidarbete mycket ovanligt. Även kvinnorna i Finland hade dock större anknytning till hemmet än sina manliga kollegor och sina partner. Deras insats både i hushållet och på arbetsmarknaden var stor. Resultaten visar att fastän finska kvinnor och män hade mer lika yrkesroller (och försörjarroller) genom att båda föräldrar arbetade heltid, verkade de ha mindre jämställda föräldraroller vad det gäller den praktiska omsorgen. De svenska männen i vår undersökning hade oftare mer jämlik arbetsfördelning av praktisk omsorg med sina partner än de finska männen. Mamma- och papparollerna tycks vara mer rörliga i Sverige än i Finland.

Projektets data är från övergångsskede mellan hög- och lågkonjunktur. Vi har inte empiriska belägg att säga något om förhållandena idag, när det fortfarande råder lågkonjunktur. Det finns goda skäl att anta att utrymme för föräldraskap på arbetsplatserna åtminstone delvis är avhängigt konjunkturläget. Större ekonomisk osäkerhet och mindre tillgång till offentliga tjänster kan innebära en renässans för mera asymmetriska relationer mellan män och kvinnor både i yrkesarbete och familj.

Referenser

Acker, J. (1992)

Reformer och kvinnor i den framtida välfärdsstaten, i: Acker, J. m.fl., Kvinnors och mäns liv och arbete. Malmö: SNS Förlag, s 279-314.

Ahrne, G. (1988)

Arbetsid, fritid, livstid, i: Ulf Himmelstrand och Göran Svensson (red), Sverige - vardags och struktur. Sociologer beskriver det svenska samhället. Stockholm: Norstedts, s 723-738.

Björnberg, U. (1992)

Tvåförsörjarfamiljen i teori och verklighet. i: Acker, J. m.fl., Kvinnors och mäns liv och arbete. Malmö: SNS Förlag, s 155-218.

Björnberg, U. (1994)

Mäns familjeorientering i förändring, i: Björnberg, U., Kollind, A-K. & Nilsson, A. (red.) Janus och genus. Om kön och social identitet i familj och samhälle. Köping: Brombergs Bokförlag, s 49-71.

Dahlerup, D. (red.) (1989)

Køn sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen. Nord 1989:1. Nordisk Ministerråd. Det nordiske BRYT-projekt 7/1989. Stockholm: Graphic Systems.

Friberg, T. (1990)

Kvinnors vardag. Om kvinnors arbete och liv. Anpassningsstrategier i tid och rum. Lund: University Press.

Haavind, H. (1985)

Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män. Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 3, s 17-27.

Hirdman, Y. (1990)

Genussystemet, i: Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport. SOU 1990:4. Stockholm, s 73-116.

Højrup, T. (1983)

Det glemte folk. Livsformer och centraldirigering. Lyngby: Institut for europeisk folkelivsforskning/ Statens Byggeforskningsinstitut..

Jakobsen, L. & Karlsson, J. Ch. (1993)

Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys. Lund: Arkiv förlag.

Kauppinen-Toropainen, K. & Kandolin, I. (1991)

Perhevalta: puolisoien palkkaero ja vuorovaikutuksen laatu (Familjemakt: löneskillnaden mellan makarna och kvalitén på växelverkan). Työ ja ihminen nr 3, s 313-324.

Kauppinen-Toropainen, K. (ed.) (1993)

OECD Panel Group on Women, Work and Health. National Report : Finland. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health 1993:6.

Kivimäki, R. (1995)

Palkkatyö ja vanhemmuus Suomessa (Lönearbete och föräldraskap i Finland). Work Research Centre. Research Institute of Social Sciences. University of Tampere. (Manuskript)

Kvinnors och mäns arbetsmiljö (1991)

Information om arbetsmarknaden 1991:1. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Lunde'n Jacoby, A. & Näsman, E. (1989)

Mamma, pappa, jobb. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Mærkedahl, I. 1989

Nordisk projekt om Tilpasningsmuligheder mellem arbejdsliv og familieliv i udvalgte kvinde- og mandefag. Köpenhamn: Socialforskningsinstituttet. (En oupublicerad forskningsplan)

Löfgren, O. (1988)

Vardagskultur och livsform, i: Himmelstrand, U. & Svensson, G. (red), Sverige - vardags och struktur. Sociologer beskriver det svenska samhället. Stockholm: Norstedts, s 55-82.

Niemi, I. (1994)

Perheiden ajankäyttö (Familiernas tidsanvändning), i: Suomalainen perhe (Den finska familjen). Helsinki: Tilastokeskus. SVT. Väestö 1994:5, s 165-172.

Nilsson, A. (1992)

Den nye mannen - finns han redan? i: Acker, J. m.fl., Kvinnors och mäns liv och arbete. Malmö: SNS Förlag, s 219-243.

Näsman, E., Nordström, K. & Hammarström, R. (1983)

Föräldrars arbete & barns villkor. En kunskapsöversikt. om hur förhållanden i arbetslivet påverkar barns och ungdomars uppväxtvillkor. Stockholm: Arbetslivscentrum. Forskningsrapport 41.

Näsman, E. (1995)

Faderskapets synlighet i arbetsplatskulturer. Stockholms universitet. Demografiska avdelningen.

Nord 1994:3

Women and Men in the Nordic Countries. Fact and Figures 1994. Luleå: I-Tryck.

På tal om män och kvinnor (1993)

Lathund om jämställdhet. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Rahbek Christensen, L. (1987)

Hver vore veje. Odense: Etnologisk Forum.

Rahbek Christensen, L. (1991)

Strukturell livsformsanalys - kvinnoliv och motsatt riktade villkor. Kvinnovetenskaplig tidskrift, vol. 12, nr 2, s 4-15.

Rantalaiho, L. (1994a)

Sukupuolisopimus ja Suomen malli (Könskontraktet och den finska modellen), i: Anttonen, A. & Henriksson, L. & Nätkin, R. (red.), Naisten hyvinvointivaltio (Kvinnornas välfärdsstat). Jyväskylä: Vastapaino, s 9-30.

Rantalaiho, L. (1994b)

Women and Men in Working Life. Paper to the Seminar "A Well-Adjusted Working Life from the Viewpoint of the Child and the Family". Kellokoski 7.-8.10 1994.

Riksförsäkringsverket (1991)

RFV informerar. Statistisk rapport Is-R 1991:2.

Riksförsäkringsverket (1992)

Socialförsäkringsstatistik - Fakta 1992. Stockholm.

Roman, Ch. (1994)

Lika på olika villkor. Könsssegregering i kunskapsföretag. Stockholm: Symposion Graduale.

Salmi, M. (1994)

Parental Leave and Day Care Systems in Finland. Helsinki: National Research and Development Centre for Welfare and Health (STAKES).

Statistiska centralbyrån (1993)

Teknisk rapport för undersökningen "Arbetsliv och familjeliv.

Schmid, H. (1993)

Lönearbetet- en historisk form i förändring. En uppsats skriven för Nordisk konferens för historisk arbetslivsforskning. Helsingfors - Kiljava 16-19 september 1993.

Silius, Harriet (1992)

Den kringgårdade kvinnligheten. Åbo: Åbo Akademis Förlag.

Sosiaali- ja terveysministeriö (1989)

Tasa-arvolaki (Jämsällldhetskag). Tasa-arvojulkaisuja. Sarja F: Esitteitä 1/1989. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

SOU 1989:53

Arbetslid och välfärd. Stockholm: Betänkande av Arbetslidskommite´n..

Svensk författningssamling (1991)

Jämsällldhetskag. SFS 1991:433. Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.

Åström, G. (1990)

Föräldraförsäkring och vårdnadsbidrag: Om förhållandet mellan ideologi och verklighet. Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr 2, s 37-48.

Östberg, V. (1994)

Barns levnadsvillkor, i: Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier. Stockholm: Blomberg's Bokförlag, s 28-58.

Noter

1. Sveriges jämsällldhetskag's femte paragraf säger, att "arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap" (Svensk författningssamling 1991). En motsvarande paragraf, som direkt syftar till möjligheterna att kombinera yrkesarbete och familj saknas i Finland's jämsällldhetskag (Sosiaali- ja terveysministeriö 1989).
2. Jämförbara typer av material har samlats in i de nordiska länderna dels i form av fallstudier på fem arbetsplatser (ett sjukhus, en polisstation, en dagstidning, en verkstadsindustri samt en textilindustri) dels i form av rikstäckande enkäter till yrkesgrupper som återfanns på dessa arbetsplatser. Yrkesgrupperna var en läkare, en sjuksköterska, en ej facklärd inom vård och omsorg, en journalist, en kontorist, en polisassistent, en facklärd och en ej facklärd arbetare inom metallindustri och en ej facklärd arbetare inom textilindustri. Enkätundersökningarna genomfördes under hösten 1992. De byggde på ett gemensamt nordiskt frågeformulär, som dock i vissa delar fick något olika utformning i de olika länderna p g a skillnader i lagstiftning, främst när det gäller föräldraledighet. Fyra huvudprinciper togs för urvalet till både fallstudier och enkät: föräldraskap, anställning, yrke och sektor samt kön. Utgångspunkten för projektet var föräldraskapet. Projektet valde att ta med hela perioden som vårdnadshavare för barnen och valde därför ut personer med hemmavarande barn 0-18 år gamla. Av tekniska skäl var urvalsramen inte helt jämförbar i Finland och Sverige. Som urvalsram användes Textilfackförbundets medlemsregister (ej facklärd arbetare inom textilindustri) och Folkräkningen 1985 (de övriga yrkesgrupperna) i Finland och Folk- och bostadsräkningen 1990 i Sverige. Bruttourvalet var 2 722 personer i Finland respektive 3 150 personer i Sverige enligt urvalsprinciperna ovan. Varje yrkesgrupp stratifierades efter kön och ett representativt urval av män och kvinnor drogs i de valda yrkesgrupperna. Totalt svarade 1 879 personer i Finland respektive 2 227 personer i Sverige på enkäten, dvs. cirka 70 % i bägge länderna. Bland de som svarade finns ett sk. naturligt bortfall, dvs. personer som egentligen in skulle ha ingått i urvalet om vi haft tillräckligt aktuellt kännedom om deras förhållande vid enkättillfället under hösten 1992. Återstår för analys svaren från 1 588 anställda föräldrar i Finland respektive 1 978 i Sverige. (Se närmare Kivimäki 1995; Statistiska centralbyrån 1993.)

3. År 1974, när föräldraförsäkringen infördes i Sverige, utnyttjades endast 1,4 % av dagarna av fäderna och således 98,6 % av mödrarna i Sverige. De sista åren har fäderna utnyttjat omkring 6-8 % av tiden som familjen får ersättning i Sverige. Pappadagarna, som infördes 1980, redovisas för sig sedan 1986. Det året tog 83 % av fäderna till barn födda inom äktenskap ut pappadagarna. År 1989 steg siffran till 89 %, men under 1991 hade 85 % av fäderna tagit ut de tio dagarna. I Finland tog 4 % av papporna ledigt utöver de 6 - 12 pappadagar som kan tas vid barnets födsel år 1992. Ungefär 60 % av papporna utnyttjade sin rättighet till pappadagarna. (Se På tal om kvinnor och män 1993; Riksförsäkringsverket 1991, 1992; Åström 1990; Salmi 1994).
4. Vi har frågat hur individen själv eller hans/hennes partner har gjort för att passa ihop familj och arbetsliv. Vid konstruering av index på den individuella nivån har jag räknat ihop svaren så att alternativen "du själv" och "både du och sin partner" är lika värda.

Bilaga 1. Familjestruktur efter social grupp och kön i Finland och Sverige. Procent.

	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Sammanboende	88	98	92	83	96	89	91	98	95	87	95	91	75	93	84	85	91	88
Antal barn																		
ett	25	31	28	33	34	34	28	23	25	37	36	36	44	30	36	44	41	42
två	46	45	45	46	39	42	54	51	52	50	45	47	45	51	48	42	41	42
över två	30	25	27	21	28	24	18	27	23	13	20	16	11	19	15	14	19	16
Yngsta barnets ålder																		
0-6 år	64	53	59	54	48	51	51	59	56	47	54	51	33	48	41	47	56	51
7-11 år	23	26	24	24	30	27	24	29	27	23	23	23	34	29	31	25	23	24
över 11 år	13	21	17	22	23	22	25	12	17	30	23	27	34	22	28	28	22	25
Partners utbildning ¹																		
1	9	5	7	11	13	12	21	13	16	29	26	27	50	28	38	45	40	43
2	28	34	31	26	41	34	61	71	67	47	54	51	46	63	56	42	43	42
3	58	58	58	55	40	47	16	11	13	17	15	16	1	5	3	9	9	9
4	5	3	4	8	6	7	1	5	3	7	4	6	3	4	4	4	8	6
Antal	185	157	342	267	243	510	218	319	537	379	377	756	216	231	447	368	335	703

¹ Frågan om partners utbildning har ställts på olika sätt i Sverige och Finland.

Sverige: 1 = mindre än 2 år, 2 = 2-4 år, 3 = mer än 4 år, 4 = annat

Finland: 1 = folkskola, kurser, 2 = yrkesskola, 3 = högskoleutbildning, 4 = annat.

Bilaga 2. Arbetets karaktär efter social grupp och kön i Finland och i Sverige. Procent.

Arbetets karaktär	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Ledande position	31	50	40	53	72	62	16	27	22	38	51	47	1	4	3	12	24	18
Utbildning																		
folkskola, kurser	9	13	11	2	3	2	14	13	13	17	17	17	70	39	54	46	35	41
yrkesskola	8	11	9	9	10	10	83	80	81	26	22	24	27	60	44	43	51	47
högskoleutbning	80	68	75	82	79	80	1	1	1	38	46	42	0	0	0	3	5	4
annat	3	8	5	7	9	8	2	7	5	19	15	17	3	0	2	7	9	8
Inte rutinmässigt arbete ¹	82	69	76	85	80	83	57	65	61	70	64	67	39	57	49	38	54	46
Möjlighet att öka kompetens ¹	62	78	69	73	72	72	58	54	56	47	52	50	48	49	49	45	50	48
Intressant arbete ¹	91	89	90	94	92	92	66	74	71	72	74	73	38	50	44	42	55	49
Stort inflytande ¹	51	67	58	44	61	52	42	43	43	23	32	27	36	38	37	18	36	27
Antal	185	157	342	267	243	510	218	319	537	379	377	756	216	231	447	368	335	703

¹ Andelen som kryssat för instämmer helt/nästan helt i påståenden om sina arbetsvillkor

Bilaga 3. Medelarbets­tid (övertid/mertid medräknad) i veckan i det huvudsakliga arbetet efter social grupp och kön i Finland och Sverige.

		Finland		Sverige	
		Timmar i veckan	Antal	Timmar i veckan	Antal
Professionella	Kvinnor	42	184	40	254
	Män	43	157	45	234
	Alla	42	341	43	488
Tjänstemän	Kvinnor	37	216	33	364
	Män	39	320	40	363
	Alla	38	536	37	727
Arbetare	Kvinna	40	214	34	341
	Man	39	227	40	327
	Alla	40	441	37	668
Samtliga		40	1318	38	1883

Bilaga 4. Möjlighet att påverka sin arbetstid efter social grupp och kön i Finland och i Sverige. Procent.

	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Avtalad flextid	34	36	35	17	14	16	28	14	20	32	22	26	16	11	13	16	21	18
Stämpelklocka	5	3	4	7	6	6	19	8	13	22	18	20	55	47	51	57	56	57
Möjlighet att bli skyldig arbetstid	37	33	35	56	53	55	25	25	25	63	52	57	8	8	8	45	49	47
Möjlighet att spara tid till komp.ledighet	70	55	63	87	83	85	39	35	36	91	91	91	39	38	38	78	83	80
Kan själv bestämma övertidens förläggning	51	57	54	49	51	50	42	28	34	36	37	37	24	27	26	35	44	40
Ledningen noga med komma/gå i tid	39	35	37	65	65	65	76	72	73	86	86	86	86	75	81	90	83	87
Kamraterna noga med komma/gå i tid	33	35	34	60	63	61	67	60	63	82	85	83	60	52	56	81	71	76
Om man kommer för sent																		
Avdrag på lön	1	0	0	1	1	1	4	3	3	3	5	4	45	29	36	44	40	42
Händer ingenting	82	72	78	60	63	61	72	52	60	44	38	41	37	43	40	31	35	33
Antal	185	157	342	267	243	510	218	319	537	379	377	756	216	231	447	368	335	703

Bilaga 5. Arbetskamraternas och ledningens reaktion på en mans föräldraledighet¹ i Finland och Sverige.
Procent.

	Professionella						Tjänstemän						Arbetare					
	Finland			Sverige			Finland			Sverige			Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Kamraterna																		
Positiv	53	47	51	42	34	38	52	49	50	29	32	30	58	48	52	39	24	32
Positiv men påpekande	21	29	25	34	38	36	17	21	19	27	26	26	10	15	12	13	28	20
Inga reaktioner	23	21	22	20	22	21	27	25	26	39	33	36	32	33	32	45	42	43
Negativ	3	3	3	5	6	5	4	5	5	6	9	7	1	5	3	3	7	5
Antal	169	149	318	243	224	467	199	310	509	347	345	692	179	210	389	307	293	600
Ledningen																		
Positiv	31	26	28	23	21	22	35	37	36	16	15	15	47	31	38	24	13	19
Positiv men påpekande	31	43	36	47	47	47	26	29	28	38	43	40	24	33	29	25	45	35
Inga reaktioner	29	24	27	21	22	21	36	28	31	38	31	34	27	27	27	43	33	38
Negativ	10	7	8	10	11	10	3	5	4	8	12	10	2	9	6	8	9	9
Antal	167	142	309	238	220	458	191	303	494	342	339	681	170	207	377	308	298	606

1. Gäller 8 veckors föräldraledighet i Sverige respektive 7 veckors ledighet i Finland