



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Camilla Andersson & Maria Johansson

Att vara eller inte vara

- styrs uttaget av föräldraledighet av föreställningar
eller faktiska förhållanden?

To Be or Not To Be

- is parental leave ruled by ideas and conceptions, or factual
circumstances?

Arbetsvetenskap
C-uppsats

Datum: 06-06-08
Handledare: Annika Åberg
Ulrika Jansson

Förord

Vi vill inledningsvis passa på att tacka samtliga som varit involverade i arbetet med denna uppsats. Vi vill speciellt tacka våra handledare Annika Åberg och Ulrika Jansson för den hjälp och de värdefulla synpunkter vi fått under skrivprocessen.

Vi hoppas att Ni ska få en trevlig läsning och att uppsatsen skall vara av intresse.

TACK!

Karlstad, Juni 2006

Camilla Andersson

Maria Johansson

Sammanfattning

Syftet med föreliggande undersökning är att undersöka huruvida föräldrars föreställningar gällande föräldraledighet stämmer överens med verkliga förutsättningar, eller om det finns en skillnad däremellan. Mer specifikt har det undersökts om det är de allmänna föreställningarna gällande hindren för mäns föräldraledighet som styr eller om det är de faktiska förhållandena som styr uttaget. Undersökningen bygger på en kvantitativ empiri där datainsamlingen skett genom ett tillgänglighetsurval med enkät som mätinstrumentet.

För att få svar på frågeställningen har teori inom området föräldraledighet och genus studerats. Teoriavsnittet innehåller en presentation av föräldraledighetsdiskursen med dess fyra hinder; ekonomin, arbetsplatsen, kvinnan och könsrollerna. Avsnittet ligger till grund för vår förståelse och har även varit den ram utifrån vilken enkätfrågorna konstruerats.

Resultaten från empiriundersökningen har analyserats tillsammans med relevant litteratur för att ett svar på frågeställningen ska kunna ges. Utifrån detta kan utläsas att fördelningen av föräldraledighetsdagarna är starkt påverkade av föreställningarna kring mäns hinder för föräldraledighet. Resultaten har också tydligt visat att hindren delvis inte har förankring i verkligheten. I undersökningen framkom även att respondenterna hade en bristfällig kunskap gällande föräldraförsäkringen vilket vi tror kan ha bidragit till att de allmänna föreställningarna påverkats i den grad de gjort. Författarna anser därmed att informationen till föräldrarna borde bli bättre och att forskare inom området borde finna strategier för att nå ut med sin kunskap till allmänheten.

Nyckelord: Föräldraförsäkring, föräldraledighet, genussystem, diskurs och hinder

Abstract

The purpose of this survey is to investigate how well parents ideas and conceptions concerning parental leave, matches factual circumstances, or if there is a difference? More specifically it has been investigated if it is the common conceptions concerning the obstacles for the male parental leave which is in control, or if it is the actual circumstances which control the parental leave? The survey is based on a quantitative empiric where the collection of data has been done through a selection of availability with a questionnaire as the measuring instrument.

In order to find the answer to the question at hand, theory in the field of parental leave and gender has been studied. The theory section contains a presentation of the parental leave discourse with its four obstacles; economy, workplace, the woman and the gender roles. The section is the base of our understanding and has also been the framework from which the questions for the survey have been constructed.

The results from the empirical survey have been analyzed together with relevant literature to give an answer to the question at hand. From this it can be read that the distribution of the days of the parental leave is highly affected by the conceptions and ideas males face concerning parental leave. The results also clearly show that the obstacles partially are not rooted in reality. In the survey it also surfaced that those responding had insufficient knowledge concerning the parental insurance which we believe has aided the conceptions and ideas to the influence and degree they have had. The authors hence believe that the information to the parents should improve and that researches in the field should find strategies in order to better inform the public of their knowledge.

Keywords: Parental insurance, parental leave, gender system, discourse and obstacle

Innehållsförteckning

1. Inledning och bakgrund	1
1.1 Inledning.....	1
1.2 Syfte och frågeställning.....	2
1.3 Utgångspunkter i uppsatsen	2
1.4 Litteratursökning	2
1.5 Disposition	3
1.6 Föräldraförsäkringens utveckling.....	3
1.7 Föräldraförsäkringens utformning idag.....	5
1.7.1 Föräldrapenning	6
1.7.2 Föräldraledighetslagen	7
2. Teoretisk utgångspunkt	8
2.1. Diskurs kring mäns uttag av föräldraledighet	8
2.1.1. Hinder 1: Ekonomiska skäl	8
2.1.2. Hinder 2: Attityder på arbetsplatsen.....	9
2.1.3. Hinder 3: Kvinnan som hinder	11
2.1.4. Hinder 4: Traditionella könsroller.....	12
2.2 Problematisering av diskursen	13
2.3 Genusteori – En möjlig förklaring till föräldraledighetens uppdelning	15
3. Metod.....	17
3.1 Etiska överväganden	17
3.2 Val av metod	17
3.3 Avgränsning och urval	18
3.4 Enkätens utformning och innehåll.....	18
3.5 Datainsamling	19
3.6 Databearbetning	19
3.7 Bortfallsanalys.....	20
3.8 Metodologiska reflektioner	20
3.9 Reflektion över undersökningen – trovärdighetsdiskussion	21
4. Resultat och analys.....	23
4.1 Inledning.....	23
4.2 Resultat utifrån enkätens bakgrundsvariabler	23
4.2.1 Kön	24
4.2.2 Utbildning	26
4.2.3 Inkomst.....	27
4.2.4 Yrke.....	28
4.3 Orsak till fördelningen av föräldraledigheten	30
4.3.1 Ekonomiskt fördelaktigt.....	30
4.3.2 Anpassning efter partners önskemål	32
4.3.3 Arbetsituation	33
4.3.4 Arbetsförhållanden	34
4.3.5 Annat	36
4.4 Resultat av påverkans-/inspirationsfaktorer	36

4.4.1 Partnern och samhällsnormen	37
4.4.2 Mödravårdscentralen och Försäkringskassan.....	37
4.4.3 Släkt, vänner och arbetskamrater	38
4.5 Förläggning av föräldraledigheten	39
4.6 Könsfördelning på arbetsplatsen	40
4.7 Kunskap om föräldraförsäkringen.....	42
5. Slutsatser	44
5.1 Slutsats utifrån undersökningens frågeställning och syfte	44
5.2 Undersökningens mest relevanta upptäckter.....	45
6. Diskussion	46
6.1 Att vara eller inte vara.....	46
6.2 Förslag till fortsatt forskning.....	47
7. Litteraturförteckning.....	48
Bilaga 1.....	50
Bilaga 2.....	51
Bilaga 3.....	54

1. Inledning och bakgrund

Detta avsnitt inleds med en presentation av uppsatsämnet. Det följs av en redogörelse av syfte och frågeställning. Här presenteras även de avgränsningar som gjorts, både vad gäller undersökningsområde och litteratur. Avsnittet avslutas med en övergripande bild av föräldraförsäkringen.

1.1 Inledning

I Sverige finns idag ca 4,5 miljoner hushåll varav det i en fjärdedel finns barn.¹ Föräldraförsäkringen och dess utformning är därmed något som påverkar många, och det syns tydligt i den allmänna debatten. Sverige är ett av få länder med inkomstrelaterad föräldraförsäkring vilket skapar incitament för båda föräldrarna att såväl vara föräldralediga som att förvärvsarbета. När föräldraförsäkringen utformades fanns det tre viktiga utgångspunkter; barnets bästa, kompensation för inkomstbortfall samt att den skulle fungera som ett verktyg för ökad jämställdhet.² Trots detta är uttaget idag, liksom det har varit under alla tider, mycket ojämnt fördelat. För sjunde året i rad har TCO presenterat ett så kallat pappaindex, där antalet män som varit föräldralediga har sammanvägts med det antal dagar de tagit ut. Det sker en ökning av männen uttag av föräldraledighet, men ökningen är marginell. 2005 stod de endast för 19,5 % av det totala uttaget. Ser man till ökningstakten de senaste sju åren kommer det att dröja 22 år innan männen tar ut lika stor del av föräldraledigheten som kvinnorna.³

Varför uttaget är så ojämnt fördelat finns det många teorier om. En av dessa teorier innefattas av en diskurs (en allmän föreställning) om att det föreligger fyra hinder för mäns bristande uttag av föräldraledighet. Dessa är; traditionella könsroller, ekonomiska skäl, negativa attityder på arbetsplatsen samt att kvinnan inte vill dela med sig av föräldraledigheten till mannen.⁴ En utförligare beskrivning av dessa återfinns i uppsatsens andra kapitel. I resultat och analysdelen kommer dock traditionella könsroller inte behandlas som ett hinder, utan som en underliggande struktur.

¹ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

² ibid.

³ TCO granskar, Orpana L. (2006), nr 2, 2006: Pappaindex 2005

⁴ Chronholm A (2004) *Föräldraledig pappa – mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*, Göteborg: Intellecta Docusys

1.2 Syfte och frågeställning

Idag står män för knappt en femtedel av det totala uttaget av föräldraförsäkringsdagarna och det är långt kvar till dess att männen står för hälften av uttaget. Utjämnningen sker ytterst långsamt.⁵ I de litteraturstudier som genomförts har intrycket givits att föräldraledighetsuttaget bygger på såväl verkliga förhållanden som allmänna föreställningar kring hinder. Syftet med denna uppsats är därmed att undersöka huruvida föräldrars föreställningar gällande föräldraledighet stämmer överens med verkliga förutsättningar eller om det finns en skillnad däremellan. Förhoppningen är sedan att resultaten som framkommer kan ligga till grund för kommande insatser inom området vad gäller en framtida utjämnning mellan mäns och kvinnors föräldraledighetsuttag.

Uppsatsens frågeställning ser ut som följer:

- Är det de allmänna föreställningarna gällande de tre hindren eller de faktiska förhållandena som styr uttaget av föräldraledighet?

1.3 Utgångspunkter i uppsatsen

Som utgångspunkt genom hela uppsatsen är att mannen och kvinnan är lika viktiga för barnet, således behandlas inget barnperspektiv. Det är även endast det svenska föräldraledighetsuttaget som belyses varför inte internationell litteratur används i större utsträckning.

Den svenska föräldraförsäkringen är uppdelad i tre delar; föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning samt havandeskapspenning.⁶ Föräldraförsäkringen är en omfattande försäkring och hela dess innebörd kan inte behandlas i en och samma uppsats. Vi har därför valt att i uppsatsen endast behandla föräldrapenning, mer specifikt det ojämna uttaget av föräldrapenningen och dess tillhörande problematik. Fortsättningsvis i uppsatsen då ordet föräldraledighet används, åsyftas ledighet med föräldrapenning.

1.4 Litteratursökning

En rad olika tillvägagångssätt har använts för att finna relevant litteratur. Den huvudsakliga metoden har varit att söka i diverse databaser och källförteckningar. De ord som laborerats med vid litteratursökningen i databaserna är; föräldraledighet, föräldrapenning, diskurs, hinder etcetera.

⁵ TCO granskar, Orpana L. (2006), nr 2, 2006: Pappaindex 2005

⁶ Lag (1962:381) om allmän försäkring, kap 3-4

Mycket av den litteratur som använts kommer från Lisbeth Bekkengen, sociolog och arbetslivsforskare. Bekkengen är den forskare som behandlar diskursen om hinder kring föräldraledighetsuttaget utförligast (se till exempel Man får välja (2002) och Mäns föräldraledighet – en kunskapsöversikt (1996)). I så stor utsträckning som möjligt har dock Bekkengens teorier kombinerats med annan forskning. Av den forskning som vi funnit har mycket visat sig vara av äldre karaktär. Detta har begränsat tillgängligheten av relevant litteratur då vi anser senare forskning vara en förutsättning för uppsatsens relevans mot bakgrund av att de samhälleliga villkoren ständigt förändras. I vissa fall har dock bedömningen gjorts att äldre forskning har haft ett förklaringsvärde för uppsatsens syfte.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med en beskrivning av ämnesvalets bakgrund, syfte, avgränsning samt den fortsatta dispositionen. Den innehåller även lite bakgrundsinformation om föräldraförsäkringen och dess utformning. Kapitel två innehåller en teoretisk genomgång med en presentation av de fyra föreställningarna kring mäns hinder för föräldraledighet. Kapitel tre behandlar val av metod samt tillvägagångssätt för uppsatsens genomförande. I det fjärde kapitlet presenteras resultatet av den enkätundersökning som genomförts. Det analyseras och kopplas till teorin. I kapitel fem redovisas de slutsatser som framkommit, här besvaras med andra ord den ursprungliga frågeställningen. Det sjätte kapitlet innehåller en avslutande diskussion där resultat diskuteras samt att det redogörs för författarnas tolkningar.

Nedan följer en presentation av föräldraförsäkringen för att belysa att förutsättningarna för män och kvinnor är desamma i föräldraförsäkringen. Idag finns det inget i försäkringens konstruktion som kan förklara det ojämna uttaget

1.6 Föräldraförsäkringens utveckling

Tanken om barnavård har sina rötter långt bakåt i tiden. Allt sedan 1900-talets början har samhället byggts upp med tanken om att män och kvinnor har olika funktioner i samhälle och familj. Kvinnan var den som hade (och fortfarande idag har) huvudansvaret för familjen. Detta kan ses genom de gamla hemmafruförsäkringarna, änkepensionerna och moderskapsförsäkringarna etc. På 60-talet då debatten kring könsroller och jämställdhet tog fart diskuterades det i termer av att det var männen som var utsatta för diskriminering på grund av att de inte gavs möjlighet att ta ett familjeansvar. Deras frånvaro i hemmet grundades alltså

på avsaknad av möjligheter, snarare än på bristande vilja. En debatt om mera jämställda förhållanden började därmed ta fart där kvinnors rätt till yrkesarbete och ekonomisk självständighet aktualiserades samtidigt som männens delaktighet i föräldraskapet synliggjordes. Den politiska visionen om hur detta skulle uppnås var genom föräldraförsäkringen. Mot denna bakgrund kan försäkringen ses som ett politiskt projekt med flera intressen och infallsvinklar, exempelvis arbetsmarknad, jämställdhet och demografi.⁷

Männens rätt till föräldraledighet markerade en norm om gemensamt ansvar för barnen. För att undvika ett konfliktscenario på grund av etablerade normer och könsroller var valfrihetsprincipen av yttersta vikt i föräldraförsäkringen. Att föräldraförsäkringen skulle leda till mer jämställdhet i såväl samhället som i hemmet var upp till varje familj att se till. Staten hade gett dem verktyget (föräldraförsäkringen) som skulle möjliggöra detta.⁸ Nedan presenteras några av de viktigaste händelserna i föräldraförsäkringens historia:

- 1908: Den första motionen angående föräldraförsäkring lades fram i riksdagen.⁹
- 1974: Föräldraförsäkringen införs. Den ersatte tidigare moderskapsersättning. Män har nu samma rätt som kvinnor vad gäller ersättning, vilket gör att möjligheten att kombinera arbete med ansvaret för barnen ökar. Föräldraförsäkringen omfattade då föräldrapenning i sex månader (180 dagar). Sverige var det första landet i världen att införa en föräldraförsäkring som inkluderade både mannen och kvinnan. Ersättningens lägstanivå var 25 kronor per dag, en så kallad garantinivå, och maximal ersättning var 90 % av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI.¹⁰
- 1995: Föräldrapenningen omfattade nu 15 månader (450 dagar). Nivån för föräldrapenningen sänktes till 80 % av SGI. Den första så kallade mamma- och pappamånaden infördes vilken innebar att överlåtelseätten mellan föräldrarna begränsas med 30 dagar.¹¹

⁷ Klinth, R. (2002) *Göra pappa med barn*, Umeå: Boréa Bokförlag

⁸ *ibid.*

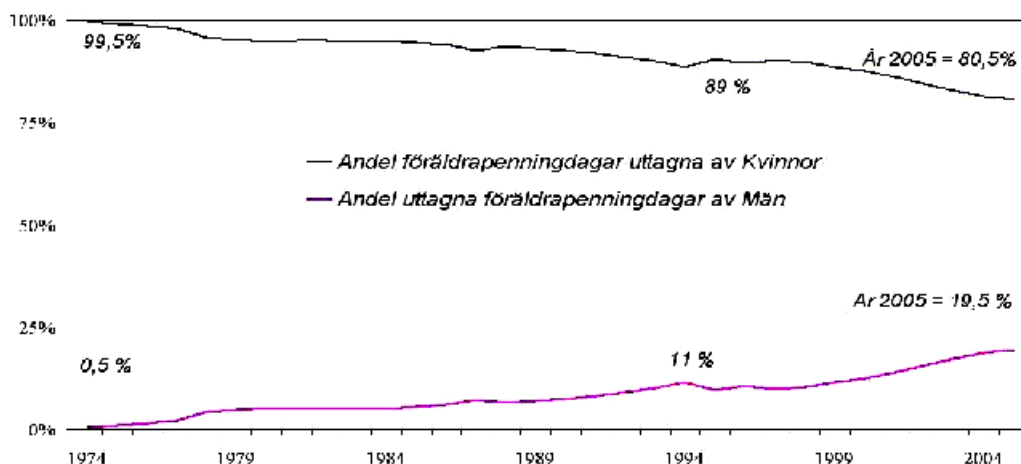
⁹ Bekkengen, B. (1996) *En kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

¹⁰ *ibid.*

¹¹ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

2002: Föräldrapenningen förlängdes till 16 månader (480 dagar). De tidigare 30 reserverade dagarna förlängdes till att omfatta 60 dagar.¹²

Regelsystemet kring föräldraförsäkringen har genomgått många små och stora förändringar. Försäkringen har gått från att 1974 omfatta sex månader till att idag 2006 omfatta 16 månader. Det finns idag en större flexibilitet i vem som ska ta ut dagarna, när de får tas ut samt i vilken omfattning.¹³ Denna presentation kan ses som ett verktyg i analyseringen av huruvida det är föreställningar kring hinder eller faktiska förhållanden som styr uttaget av föräldraledighet. Som synes arbetas det hela tiden politiskt med att öka mäns uttag. Statistik från Försäkringskassan visar att uttaget av föräldraledighet mellan män och kvinnor har jämnats ut sedan föräldraförsäkringen infördes.¹⁴



Källa: Försäkringskassan

Diagram 1. Procentandelen uttagna föräldrapenningdagar av män respektive kvinnor år 1974 – 2005.

1.7 Föräldraförsäkringens utformning idag

Den svenska föräldraförsäkringen är en del av den svenska socialförsäkringen som finansieras genom avgifter från arbetsgivare, arbetstagare och skatter. Föräldraförsäkringens utformning har fyra viktiga utgångspunkter. Den ska verka för barnets bästa, ge kompensation för inkomstbortfall och hjälpa föräldrar att kunna kombinera förvärvsarbete och familj.

¹² SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

¹³ ibid.

¹⁴ <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/1974.JPG> 060415

Föräldraförsäkringen ska också fungera som ett incitament för ökad jämställdhet.¹⁵ Den omfattar tre delar; föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning. Föräldrapenning är den ersättning som föräldrar är berättigade till under barnets åtta första levnadsår. Tillfällig föräldrapenning avser så kallat vård av sjukt barn och havandeskapspenning ger den blivande mamman möjlighet att vid behov vara hemma från jobbet 60 dagar innan beräknad förlossning.¹⁶ De grundläggande reglerna om föräldrapenningen regleras i kapitel tre och fyra i lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL.¹⁷

1.7.1 Föräldrapenning

Föräldrar har rätt till föräldrapenningen i samband med att barnet föds eller adopteras. Följande beskrivning gäller för de föräldrar som har barn födda efter 31 december 2001. Föräldrapenningen betalas ut i 16 månader vilka dessa är fördelade lika mellan båda föräldrarna, det vill säga 240 dagar var. Om en av föräldrarna inte kan/vill utnyttja sina dagar kan han/hon överlåta alla utom 60 dagar till den andre. Dessa dagar är de reserverade mamma- och pappamånaderna.¹⁸

Föräldraförsäkringen kompenserar inkomstbortfallet när man är hemma med barnet.¹⁹ Under 390 av de 480 dagarna betalas föräldrapenningen ut med ett belopp som motsvarar 80 % av SGI.²⁰ Har man ingen SGI eller låg SGI kan ersättning fås enligt grundnivån som 2006 är 180 kronor per dag. Innehas ett högre SGI än taket, som idag är 7,5 prisbasbelopp²¹ betalas ingen ersättning för den del som överstiger taket. Resterande 90 dagar ersätts enligt den lägsta grundnivån som idag är 60 kr per dag.²²

Föräldrapenningdagarna kan tas ut fram till och med att barnet fyller åtta år eller slutar första klass. Det kan betalas ut för en hel dag, en trefjärdedels dag, en halv dag, en fjärdedels dag och en åttondels dag. Två föräldrar kan inte samtidigt vara hemma för samma barn.²³ Om en förälder har ensam vårdnad har denne rätt till alla 480 dagar.²⁴ Männen får utöver

¹⁵ TCO granskar, Orpana L. (2006), nr 2, 2006: Pappaindex 2005

¹⁶ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

¹⁷ ibid.

¹⁸ ibid.

¹⁹ Blivande förälder – häfte från försäkringskassan. Fk 4010 06.02

²⁰ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

²¹ Prisbasbeloppet är 2006 39 700 kronor

²² SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

²³ Blivande förälder – häfte från försäkringskassan. Fk 4010 06.02

²⁴ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

föräldrapenningdagarna tio extra dagar i samband med barnets födelse. Dessa kan nyttjas inom 60 dagar efter det att barnet kommit hem från sjukhuset. Använder mannen inte dessa dagar inom den angivna tiden går de förlorade. Till skillnad från övrig föräldraledighet får dessa tio dagar användas samtidigt som kvinnan är hemma med barnet.

1.7.2 Föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen (1995:584) reglerar föräldrars rätt att ta ut föräldraledighet. Lagen innehåller även bestämmelser om anställningsskydd för arbetstagare som begär föräldraledighet, detta för att underlätta för småbarnsföräldrar att vara föräldralediga. Denna lag är tvingande till arbetstagarnas förmån, vilket innebär att arbetsgivaren inte kan avtala bort dessa rättigheter, det går däremot bra att utöka förmånerna.²⁵ För att ha rätt till föräldraledighet måste föräldern (arbetstagaren) vid ledighetens början varit anställd i antingen sex månader, eller arbetat på arbetsplatsen under minst 12 månader under de senaste två åren. Enligt lagen får föräldraledigheten inte delas upp på mer än tre perioder under ett och samma år.²⁶

²⁵ Föräldraledighetslagen (1995:584) 2 §

²⁶ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

2. Teoretisk utgångspunkt

Detta avsnitt behandlar den litteratur som ligger till grund för undersökningen. Inledningsvis presenteras diskursen kring mäns uttag av föräldraledighet. Där efter redogörs för en genusteori vilken kan ses som en förklaring till de rådande föreställningarna. Avslutningsvis berörs kort andra tänkbara orsaker till den ojämna fördelningen av föräldraledigheten.

2.1. Diskurs kring mäns uttag av föräldraledighet

När det talas om diskurs är det samhällets kollektiva föreställning gällande ett visst fenomen som det syftas till. Vad gäller diskursen kring män och deras låga uttag av föräldraledighet återfinns där fyra hinder.²⁷ Nedan följer en redogörelse för vart och ett av dem.

2.1.1. Hinder 1: Ekonomiska skäl

Uppfattningen om att familjen förlorar mer ekonomiskt på om mannen är hemma jämfört med om kvinnan är hemma är starkt utbredd. Men den ekonomiska konsekvensen är inte könsrelaterad, utan den uppkommer först då ena föräldern tjänar betydligt mer än den andra. Det så kallade SGI-taket, den sjukpenningsgrundande inkomsten, är 7,5 prisbasbelopp²⁸ och är avgörande för utfallet.²⁹ SGI-taket motsvarar idag en månadsinkomst på 24 800 kronor per månad (före skatt).³⁰ Har båda föräldrar en inkomst som ligger under SGI-taket blir den maximala förlusten 500 kronor varje månad (se bilaga 1).³¹ Studier visar dock att såväl män som kvinnor anger ekonomin som skäl till mannens låga föräldraledighetsuttag oavsett om mannen tjänar över taket eller ej.³² När mannen har den högsta inkomsten i familjen anses hans föräldraledighet vara allt för kostsam för att hans föräldraledighet ska vara aktuell. När mannen har den lägre inkomsten hävdas att föräldrapenningen blir för låg.³³ Med andra ord är det så att vare sig mannen tjänar mer eller mindre än kvinnan anges detta som skäl till det låga uttaget. Det har också visat sig att de män som tar ut flest föräldraledighetsdagar är de som har en betydligt högre lön än vad SGI-taket ger ersättning för.³⁴

²⁷ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

²⁸ Prisbasbeloppet 2006 är 39 700 kronor

²⁹ <http://www.fk.se/pdf-broschyr/aktuellabelopp2006.pdf?page=/privatpers/foralder/sgi/index.php>> 060415

³⁰ http://forsakringskassan.se/privatpers/index.php?nyhetsid=404_060508

³¹ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

³² Bekkengen, L. (1996) *Mäns föräldraledighet en kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

³³ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

³⁴ Socialdepartementet, Rapport 20 april 2004, *Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys*

I diskussionen om ekonomin som hinder bör tilläggas att det finns två perspektiv, individ- och familjeperspektivet. I de familjer som har delad ekonomi bör inte den individuella inkomstförsämringen spela någon större roll då det är summan av dem båda som är av betydelse. Men ses den individuella ekonomin som mer värdefull än den gemensamma kan ett hinder upplevas.³⁵ En annan faktor som i sammanhanget också är relevant är att många har tillgång till avtalsersättning som kompletterar ersättningen från den allmänna föräldrapenningen från försäkringskassan.³⁶ Den kommer exempelvis från arbetsgivare och innebär att de kompenserar en del av arbetstagares inkomstbortfall. Detta regleras genom lokala avtal eller genom kollektivavtal.³⁷

2.1.2. Hinder 2: Attityder på arbetsplatsen

Det är inte bara mäns föräldraledighet som ses som ett problem på arbetsplatserna, även kvinnors ledighet kan mötas av motstånd. Skillnaden är att kvinnors föräldraledighet ses som ett problem vilket måste lösas medan männens ledighet förses med ett antal hinder.³⁸ Förklaringen kan finnas i rättighets- och skyldighetstänkandet. En kvinna ”måste” ta ut föräldraledighet medan män fritt kan välja huruvida de ska vara föräldralediga eller ej. Detta resonemang kan vara en förklaring till att arbetsgivare och arbetskamrater har olika inställning till mäns och kvinnors uttag av föräldraledighet.³⁹

Föräldraledighet för arbetstagare underlättas om verksamheten är beskaffad på det viset att den kan styras, påverkas och planeras. Det finns två avgörande skillnader i arbetets organisering, det är huruvida det är individbaserat eller kollektivbaserat. Det förstnämnda innebär att individen besitter en spetskompetens. Till denna kategori hör bland annat tjänstemän som till största delen består av män. De som befinner sig inom denna yrkeskategori känner sig ofta svårersättliga vilket gör att de endast är frånvarande korta perioder. Detta resulterar i sin tur i att det inte finns några väl utarbetade rutiner för deras ledighet. Det har också visat sig att dessa personer inte heller alltid vill bli ersatta. Det kollektivbaserade arbetet innebär att många av de anställda har samma typ av kompetens och därmed lättare kan bli ersatta vid frånvaro. Dock kan tilläggas att den frånvarandes

³⁵ Bekkengen L (1996) *Mäns föräldraledighet - en kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

³⁶ Socialdepartementet, Rapport 20 april 2004, *Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys*

³⁷ Tidningen Nya Livet nr 2 januari 2002

³⁸ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB.

³⁹ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

arbetsuppgifter oftast förläggs på de övriga anställda istället för att en ny person träder in och tar över arbetet. Detta kan påverka attityderna till föräldraledighet negativt.⁴⁰

Vad gäller arbetsgivare, så känner de till mäns flexibilitet kring föräldraledighet och utnyttjar den därför på för arbetsgivaren bästa sätt. Det vill säga där produktionen drabbas i så liten skala som möjligt. Vidare anses det på många arbetsplatser att föräldraledighet helt och hållet är ett individuellt problem som i första hand ska lösas utanför arbetet. Det gör att män inte uppmuntras till att vara föräldralediga.⁴¹

Som tidigare nämnts tycks det spela stor roll huruvida arbetet är organiserat. Men även om det utförs inom offentliga eller privata sektorn har också betydelse. Det är vanligare att män inom den offentliga sektorn tar föräldraledigt i jämförelse med män inom den privata sektorn. Det tros bero på den kvinnodominans som finns inom den offentliga sektorn. Undersökningar har nämligen visat att män som arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser tar ut längre ledighet än män som arbetar på mansdominerade arbetsplatser.⁴² På kvinnodominerade arbetsplatser är arbetsgivare och arbetskamrater mer positiva till föräldraledighet. Det talar för att arbetsplatsattityder spelar roll för uttaget av föräldraledighet. Det faktum att det finns färre karriärvägar inom sektorer som vård och omsorg medför också att föräldraledighet inte ses som ett hot för varken mannens karriär eller arbetsgivaren.⁴³

Arbetsgivare och övriga arbetskamrater tenderar också att påverka beslutet om föräldraledighetens längd och förläggning. Det görs dels genom uttalade meningsutbyten men också genom förhandling med arbetsgivaren. Mäns och kvinnors möjligheter ser här olika ut. Mäns ledighet är flexibel vad gäller om, när och hur länge, och kan därför genom arbetsgivares påtryckning styras till en lämplig tidpunkt för såväl mannen som arbetsgivaren. Men kvinnans ledighet däremot kan inte påverkas nämnvärt, den är ett faktum som måste lösas.⁴⁴ Tanken som finns hos många arbetsgivare är att män vill göra karriär medan kvinnor vill vara hemma och sköta merparten av barnets omsorg. Detta synsätt leder till att kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden.⁴⁵ Vidare har studier visat att om en arbetsgivare inte

⁴⁰ Bekkengen, L. (1997) *Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum?* Arbetsrapport 97:6, Högskolan i Karlstad

⁴¹ *ibid.*

⁴² Nilsson Schönnesson, L. (1987) *Föräldraskap – delad föräldraledighet – jämställdhet. En kunskapsinventering som utgångspunkt för forskningsinsatser.* Rapport nr 9, Delegationen för jämställdhetsforskning

⁴³ Bekkengen, L. (1996) *Mäns föräldraledighet - en kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

⁴⁴ Bekkengen, L. (1997) *Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum?* Arbetsrapport 97:6, Högskolan i Karlstad

⁴⁵ Bekkengen, L. (1996) *En kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

aktivt uppmuntrar till ledighet tolkas det som att denne är negativ till detta. Det behöver alltså inte handla om uttalade negativa attityder för att upplevelsen ska tolkas som ett hinder.⁴⁶

Regeringens utsedda Pappagrupp som arbetar för ett ökat uttag av föräldraledighet hos män menar att organisationskulturen på arbetsplatsen är ett av de största hindren för mäns föräldraledighet idag.⁴⁷ Även Haas och Hwang i Bekkengen är av denna åsikt.⁴⁸

2.1.3. Hinder 3: Kvinnan som hinder

Att se kvinnan som hinder grundar sig i mannens upplevelser av fördelningen av föräldraledighet. Men hur förhandlingen gällande fördelningen egentligen går till är ett så gott som outforskat område. På grund av detta är det svårt att uttala sig om kvinnan hindrar mannen eller inte. Argumenten för att kvinnan är ett hinder innefattas dels av att kvinnan vill vara hemma en längre tid men även av att amning är en viktig faktor.⁴⁹

En anledning till att detta argument uppstått kan ha att göra med att många kvinnor återfinns på arbetsplatser med dåliga löner och dåliga utvecklingsmöjligheter, vilket resulterar i att de ser en föräldraledighet som något efterlängtat och värdefullt för identiteten.⁵⁰ En studie gjord av Statistiska Centralbyrån, SCB, visar att de kvinnor som utnyttjar större delen av den gemensamma föräldraledigheten har en instrumentell inställning till sina jobb, det vill säga att inkomsten är av störst betydelse.⁵¹ Föreligger detta scenario uppmuntrar kvinnan inte mannen till att vara föräldraledig i någon större utsträckning. Det kan dock inte likställas med att kvinnan hindrar mannen. Det finns även studier som pekar på att kvinnor med hög utbildning och hög inkomst, det vill säga har en bra ställning på arbetsmarknaden, är mer benägna att dela på omsorgen för barnet. Möjligheten och argumenteringen för kvinnan att få mannen att ta ut mer föräldraledighet ökar i och med hennes arbetsmarknadsposition.⁵²

Även amning ses som förklaring till kvinnors höga uttag. Statistik från Socialstyrelsen visar dock att så få mammor ammar efter sex månader att den biologiska faktorn förlorar sitt värde.⁵³ Det bör också påpekas att kvinnans biologiska förutsättning kan försvåra för henne (och därmed till viss del mannen) att göra ett helt fritt val gällande *om* och *när*

⁴⁶ Chronholm, A. (2004) *Föräldraledig pappa*, Göteborg: Intellecta Docusys

⁴⁷ Arbetsgruppen (S 1993:C) *om papporna, barnen och arbetslivet*, Pappagruppens slutrapport, Socialdepartementet

⁴⁸ Bekkengen, L. (1997) *Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum*, Arbetsrapport 97:6, Högskolan i Karlstad

⁴⁹ Bekkengen, L. (1996) *Föräldraledighet om man så vill*, Arbetsrapport 96:15, Högskolan i Karlstad

⁵⁰ Bekkengen, L. (1996) *En kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

⁵¹ SCB 1994:1, *Att klara av arbete och familj*

⁵² Näzman, E. (1992) Parental leave in Sweden, a workplace issue? Stockholm Research Reports in Demography no 73, Stockholm University

⁵³ <http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/F32138ED-9677-4055-A4F2-01AB2C773300/4536/2005425.pdf> 060420

föräldraledigheten ska förläggas. Men kvinnans biologiska förutsättning kan inte likställas med att de skulle vara ett hinder för männens föräldraledighet varken vad det gäller *om* eller *hur länge*.⁵⁴

2.1.4. Hinder 4: Traditionella könsroller

När dagens samhälle för många år sedan byggdes upp gjordes det med mannen som norm. Till viss del existerar fortfarande, medvetet och omedvetet, tanken om att det är mannen som är försörjare i familjen och kvinnan som ansvarar för hem och omsorg av barnet.⁵⁵ Denna struktur har skapats genom att många människor handlat och agerat på samma sätt. Strukturen syns inte såvida ingen bryter mot något som kommit att bli en självklarhet.⁵⁶ Skulle en förväntning brytas i form av att exempelvis en kvinna skulle bete sig som en man förväntas bete sig, det vill säga kanske vara hemma ett par dagar vid barnets födelse för att sedan återvända till arbetet. Och för att vid ett senare tillfälle vara ledig två månader skulle hennes lämplighet som mamma starkt ifrågasättas. De kvinnor som vill återgå till sitt arbete inom en snar framtid efter barnets födelse kan därmed undvika att göra det på grund av attityder och bemötande från omgivningen.⁵⁷ Genussystemen gör sig här tydligt genom att kvinnor kan avstå från att göra val de egentligen velat på grund av att mannen är norm och har tillgång till fler livsval.⁵⁸ De traditionella könsrollerna styr och begränsar därmed kvinnors handlingar och möjligheter. Att dessa skillnader råder mellan män och kvinnor resulterar i konsekvenser för både enskilda individer och samhälle.⁵⁹

Chronholm anser att föräldraledighetsuttag i hög grad påverkas av strukturella och kulturella föreställningar om manligt och kvinnligt. För att en förändring ska komma till stånd gällande mäns uttag anser Chronholm det vara nödvändigt att kvinnors inställning till moderskapet neutraliseras och blir ett mer gemensamt föräldraskap.⁶⁰

De traditionella könsrollerna har också lett till att den svenska arbetsmarknaden blivit könssegregerad. I praktiken innebär det att vissa specifika arbetsplatser domineras av antingen män eller kvinnor. Men även inom organisationer förekommer könssegregering vad gäller arbetsuppgifter. Generellt sett undervärderas kvinnors arbetsuppgifter och ses som

⁵⁴ Bekkengen, L. (1997) *Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum?* Arbetsrapport 97:6, Högskolan i Karlstad

⁵⁵ *ibid.*

⁵⁶ Lorentzi, U. (red.) (2004) *Vems valfrihet*, Stockholm: Agora

⁵⁷ Bekkengen, L. (1996) *Mäns föräldraledighet - en kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

⁵⁸ Hirdman, Y. (1993) "Genussystemet - reflektioner kring kvinnors sociala underordning" i Ericsson, C. (red.) *Genus i historisk forskning*, Lund: Studentlitteratur

⁵⁹ Lorentzi, U. (red.) (2004) *Vems valfrihet*, Stockholm: Agora

⁶⁰ Chronholm A. (2004) *Föräldraledig pappa. Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. Göteborg: Intellecta Docusys

lättlärda, och därmed anses kvinnor vara lättersättliga vid en eventuell föräldraledighet. Det resulterar i att det inte sägs föreligga några hinder för just kvinnors föräldraledighet.⁶¹ Yvonne Hirdman, professor i historia, påpekar att detta fenomen gör att genussystemet, med överordnad man och underordnad kvinna, upprätthålls.⁶² Denna könsordning konstrueras av både män och kvinnor.⁶³

Innan vi går vidare vill vi uppmärksamma läsaren på att det fjärde hindret, traditionella könsroller, fortsättningsvis inte kommer att benämnas som ett av hindren. Detta med anledning av att vi anser konstruktionen av och föreställningarna om manligt och kvinnligt vara så djupt rotade i samhällsstrukturen. Vi menar att könsroller inte kan hävdas som hinder för ett jämt uttag av föräldraledighet mellan män och kvinnor. Vi anser istället könsrollerna fungera som en bakomliggande struktur till de övriga hindren. Detta ställningstagande har vi stöd i utifrån Bekkengens resonemang om mäns föräldraledighet.⁶⁴

2.2 Problematisering av diskursen

När det talas om de allmänna föreställningarna kring mäns uttag av föräldraledighet och dess påverkan måste hänsyn även tas till att olika bakgrundsvariabler påverkar uttaget. Detta ses i Riksförsäkringsverkets statistik över föräldrars uttag av föräldraledighet. Där har det visat sig att bakgrundsvariabler så som civilstånd, ålder, utbildning, yrke, sektortillhörighet, medborgarskap, inkomst etcetera har stor betydelse.⁶⁵

Diskursen med hindren kring mäns låga uttag av föräldraledighet är omdiskuterad. Vissa menar att hindren endast är en accepterad samhällsföreställning med svag förankring i praktiken. En av dessa är Bekkengen som, i sin akademiska avhandling ”Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv”, finner ett glapp mellan de allmänna föreställningarna och verkligheten vad gäller mäns uttag av föräldraledighet. Glappet uppstår i och med ”skillnader mellan å ena sidan personers uppfattningar av och föreställningar om händelser och fenomen, och å andra sidan deras konkreta erfarenheter och handlande i fråga om samma företeelse”.⁶⁶ Mer konkret handlar det om att männen i praktiken inte kan påvisa sina argument för att inte vara föräldralediga.⁶⁷

⁶¹ Bekkengen, L. *Föräldraledighet om man så vill*, Arbetsrapport 96:15, Högskolan i Karlstad

⁶² Hirdman, Y. (2003) *Genus- om det stabila föränderliga former*, Malmö: Liber AB

⁶³ Holmberg, C. (1993) *Det kallas kärlek*, Uddevalla: Bohusläningens tryckeri AB

⁶⁴ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

⁶⁵ RFV, *Vilka pappor kom hem?* Statistisk rapport Is-R 1993:3

⁶⁶ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB s 43

⁶⁷ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

Bekkengen utesluter dock inte helt att föreställningarna görs gällande i praktiken. Studien visar att det finns hinder på exempelvis arbetsplatsen, men att dessa inte är större för vare sig män eller kvinnor. Det kan också föreligga ekonomiska skäl till att mannen inte är föräldraledig någon längre tid. Men å andra sidan finns det män som är hemma trots att de förlorar en avsevärt stor inkomst. Sedan kan det naturligtvis också finnas kvinnor som gärna är hemma under större delen av den sammanlagda föräldraledigheten. Men det är dock inte det samma som ett hinder för mannen, det handlar om en ömsesidig förhandling där båda har lika stor rätt.⁶⁸ Roger Klint instämmer i detta resonemang mot bakgrund av att även han i sin avhandling - Göra pappa med barn (2002) konstaterat att män generellt sett tenderar att ha en positiv inställning till nyttjandet av föräldraledighet, men när det väl kommer till kritan så praktiserar männen inte sin principiella inställning.⁶⁹

Utifrån detta anser Bekkengen hindren vara en bortförklaring och en legitimitet för männens val. De behöver på så vis inte redogöra för sitt personliga ställningstagande. Bekkengen menar att män antar den starka kollektiva föreställningen, medvetet eller omedvetet, och blir därmed inte ifrågasatta. Att anta de allmänna föreställningarna och dess verkningar innebär indirekt att männen säger att de egentligen vill vara hemma, men att de inte kan, får eller vågar. Detta på grund av att det föreligger ett antal hinder utanför deras egen kontroll. Problemet sägs därmed inte ligga hos dem själva. Detta handlande och ställningstagande har påverkats av föreställningarna samtidigt som handlandet reproducerar hindren.⁷⁰

Huruvida dessa hinder finns i praktiken eller inte råder det delade meningar om. För varför skulle det ha uppstått specifika hinder för just män och inte för kvinnor? Kan det rent av vara så att män prioriterar arbete före familj? Möjligheten finns, men det ställningstagandet är inte accepterat i samhället varför det kan tänkas att dessa föreställningar om hinder konstruerats. Bekkengens tes är att hindren för mäns ledighet grundas i att män har tillgång till fler handlingsalternativ i förhållande till kvinnor. Mot denna bakgrund kan för männen visst motstånd ses som ett hinder för föräldraledighet. Kvinnors problem i sammanhanget ses inte som hinder utan som en praktik vilken måste lösas.⁷¹ Vad gäller de arbetsrelaterade konsekvenserna med eventuell löneutveckling och karriärmöjlighet så anser Bekkengen att det bör

⁶⁸ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

⁶⁹ Klinth, R. (2002) *Göra pappa med barn*, Umeå: Boréa Bokförlag

⁷⁰ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

⁷¹ ibid.

sättas i relation till den personliga utvecklingen som frambringas tillsammans med barnet. Det är individen själv som bestämmer, prioriterar och värdesätter sitt val.⁷²

Till dem som anser att de allmänna föreställningarna har förankring i praktiken hör bland annat Anders Chronholm. I motsats till Bekkengen som anser hindren för mäns föräldraledighet främst finnas på en diskursiv nivå så tyder Chronholms resultat på att ogynnsamma arbetsplatsvillkor, ekonomiska skäl och kvinnligt motstånd ha en stor inverkan på männens föräldraledighetsuttag.⁷³

Avslutningsvis har det förts kritiska resonemang i termer av att hindren i huvudsak framkommit genom kvantitativa studier där bakomliggande orsaker inte legat i fokus. Kritiker menar att det endast lett till spekulationer gällande vad som påverkar männens uttag av föräldraledighet. Det innebär att så länge ingen forskning fokuserar på orsakerna till sambanden kommer dessa spekulationer att spridas som sanningar och förankras än djupare i vår samhällsstruktur.⁷⁴ Nilsson Schönnessons tes till varför hindren uppkommit bygger på sociala, kulturella och familjepolitiska föreställningar. Nilsson Schönnesson menar att deras påverkan i många fall är omedveten då vi socialiserats in i dessa föreställningar, vilket också gör att de är svåra att uttrycka verbalt. Härav hävdas många gånger de tre hindren istället.⁷⁵

2.3 Genusteori – En möjlig förklaring till föräldraledighetens uppdelning

En genusteori har valts som förklaringsmodell till att belysa de fenomen som ligger bakom det ojämna uttaget av föräldraledighet. Vi anser dess relevans vara av speciellt stor vikt då vi inte valt att behandla de traditionella könsrollerna som ett hinder, utan snarare som en underliggande struktur. Vi ser en koppling mellan teorin och könsrollernas förklaringsvärde.

Begreppet könsroll har i stor utsträckning ersatts av begreppet genus, som ännu inte har någon entydig definition. I denna uppsats har vi valt att likställa det med en föränderlig social och kulturell process ur vilken kön skapas. Det har dock sin tolkningsutgångspunkt i det biologiska könet. Genus är en social uppdelning av människor som skapats genom upprepade symboliska handlingar.⁷⁶ Uppdelningen mellan det manliga och kvinnliga kallas för ordning

⁷² Bekkengen, L. (1996) *Föräldraledighet om man så vill*, Arbetsrapport 96:15, Högskolan i Karlstad

⁷³ Chronholm, A. (2004) *Föräldraledig pappa*, Göteborg: Intellecta Docusys

⁷⁴ Plantin, L. (2001) *Män, familjeliv och föräldraskap*. Umeå: Boréa Bokförlag

⁷⁵ Nilsson Schönnesson, L. (1987) *Föräldraskap – delad föräldraledighet – jämställdhet*. En kunskapsinventering som utgångspunkt för forskningsinsatser. Rapport nr 9, Delegationen för jämställdhetsforskning

⁷⁶ Lundgren-Gothlin, E. (1999) *Kön eller genus?*, Göteborg: Skrift från Nationella Sekretariatet för Genusforskning

eller system och syftar till att mannen är överordnad kvinnan i en makthierarki. Detta sker på en strukturell nivå.⁷⁷ Oavsett om det pratas om ordning eller system är forskare överens om att det förekommer olikheter mellan könen. Tolkningen av olikheterna är dock socialt och politiskt betingade, vilket innebär att det är vi människor som sätter olika värde på det manliga och kvinnliga. Genus påverkar hela tiden samhället och dess utveckling genom att genus återfinns i en mängd samhällsliga strukturer så som bland annat ekonomi och politik.⁷⁸

Yvonne Hirdman talar om ”genussystem” och är en av de forskare som företräder logiken om att mannen är norm och överordnad kvinnan. Hirdman menar att genus är en kulturell tolkning av könsskillnader som återfinns överallt i samhället, vilket kan relateras till makt. Genussystemet består av två principer; dikotomi och hierarki. Dikotomi innebär isärhållande av män och kvinnor och hierarki innebär att mannen är norm. Dessa två principer är kopplade till och beroende av varandra genom att den manliga normen legitimeras genom isärhållning. De två principerna operationaliseras genom kontrakt mellan det manliga och kvinnliga, det så kallade genuskontraktet. Dessa omfattas av konkreta och ömsesidiga föreställningar om hur män och kvinnor ska agera mot varandra och i samhället.⁷⁹

Den process som inom kontraktet utspelas återskapar genussystem och fungerar som skapare av mening, ordning och struktur. Genom detta framkallas och upprätthålls både isärhållning och mannen som norm. Denna ordning av genus i system ärvs från generation till generation genom socialiseringen. Processen är inte helt konfliktfri, makten som ryms inom dessa system tydliggörs då män och/eller kvinnor tänjer på och går utanför kontraktets gränser. Hirdman menar att genusteorin med system och kontrakt kan användas för att förstå såväl mäns som kvinnors handlande.⁸⁰ Den kan även användas som analysverktyg för beskrivning av relationen mellan könen i olika samhällen och kulturer samt i skiftande tid och rum.⁸¹ För undersökningens resultat och analys fungerar teorin som en tänkbar förklaringsmodell.

⁷⁷ Whal, A. m.fl. (2001) *Det ordnar sig*, Lund: Studentlitteratur

⁷⁸ Hirdman, Y. (1993) ”Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning” i Ericsson, C. (red.) *Genus i historisk forskning*, Lund: Studentlitteratur

⁷⁹ ibid.

⁸⁰ ibid.

⁸¹ Lundgren-Gothlin, E. *Kön eller genus?*, Denna skrift bygger på en föreläsning vid konferensen ”Könsperspektiv i forskning och undervisning” i Göteborg 26-27 augusti 1999

3. Metod

I detta avsnitt redogörs för undersökningens genomförande. Inledningsvis presenteras vårt etiska ställningstagande. Därefter presenteras val av metod, avgränsningar, urval samt enkätens utformning och innehåll. Vartefter en presentation av datainsamling, databearbetning och bortfallsanalys följer. För undersökningens trovärdighet avslutas avsnittet med en metodologisk diskussion där validitet och reliabilitet diskuteras.

3.1 Etiska överväganden

Det humanistisk samhällsvetenskapliga forskningsrådet har tagit fram fyra etiska principer gällande forskning. Dessa har vi tagit hänsyn till genom att vi informerat om undersökningens syfte, accepterat individernas frivilliga medverkan, garanterat konfidentialitet samt försäkrat att datan endast kommer att nyttjas för redovisat ändamål.⁸² Utifrån ett etiskt synsätt vill författarna också förtydliga att undersökning inte har för avsikt att peka ut bra eller mindre bra föräldrar gällande det skiftande uttaget av föräldraledighet.

3.2 Val av metod

Forskningar grundas på två möjliga arbetsmetoder, kvalitativa och/eller kvantitativa. Dessa har relevans för studier av olika slag, där valet av metod är beroende av forskningens utgångspunkt och frågeställning. Rent praktiskt är resurser och begränsningar också avgörande. Metod kan översättas med ”vägen till målet”.⁸³

Utifrån syfte och problemformulering har den kvantitativa undersökningsmetoden ansetts vara den bäst lämpande. Den innebär att man systematiskt samlar in mätbar data. Valet av metod grundade sig också i att ett större antal respondenter ger en klarare bild över de tre hindrens påverkan på uttaget av föräldraledighet. Enkät ansågs i detta fall vara det mest kostnads- och tidseffektiva sättet att samla in datan på⁸⁴ (se bilaga 2). Nackdelen med en kvantitativ metod där enkäter används som mätinstrument är att respondenterna kan tolka frågorna på olika sätt. Denna risk har dock minimeras då vi varit närvarande under tiden och på så sätt kunnat besvara respondenternas frågor.

⁸² Harju, A. (2005) *Barn och knapp ekonomi*, Växjö : Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Universitetet.

⁸³ Djurfeldt, G. (2003) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur

⁸⁴ Ejvertsson, G. (2005) *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*, Lund: Studentlitteratur

3.3 Avgränsning och urval

Ett obundet slumpmässigt urval (OSU), vilket är det optimala ur sannolikhetsynpunkt, innebär att alla undersökningsenheter har lika stor chans att komma med i undersökningen.⁸⁵ Med en vald population av småbarnsföräldrar, ansågs denna form av representativt urval vara för svårmanövrer med tanke på den tid som låg till undersökningens förfogande. Undersökningen grundas istället på ett så kallat bekvämlighetsurval vilket innebär att tillgängliga personer tillfrågades om medverkan i undersökningen. Det har således inneburit att resultaten från undersökningen inte kunnat generaliseras till att gälla hela populationen småbarnsföräldrar i Sverige. Resultaten talar därmed endast för just de föräldrar som deltagit i undersökningen.⁸⁶

De föräldrar som deltagit i undersökningen har barn födda år 2002 och framåt. Den övre gränsen på tidsspannet valdes därför att nuvarande lag (lag (1962:381) om allmän försäkring) gällande föräldraledighets längd ändrades och började gälla från och med 1 januari 2002. Den nedre gränsen, nyfött barn, övervägdes noga. Medvetenhet fanns om att dessa föräldrar inte tagit ut någon stor del av sin föräldraledighet ännu, men ställningstagandet gjordes där det ansågs att deras presumtiva svar troligen kommer att göras gällande.

Fokus har endast legat på svenska förhållanden och därmed endast respondenter som har haft/har rätt till den svenska föräldraförsäkringen. Detta mot bakgrunden av att Sverige har en mycket unik och förmånlig försäkring ur ett internationellt perspektiv, där män och kvinnor har precis samma rättigheter.

3.4 Enkätens utformning och innehåll

Enkäten inleddes med en kort presentation av undersökningens syfte samt en garanti om konfidentialitet. De första enkätfrågorna behandlade bakgrundsvariabler såsom utbildning, kön och uttagen föräldraledighet. Efteråt följde frågor kring fördelningen av föräldraledighetsuttaget och tänkbara orsaker till detta. Enkäten avslutades med ett antal tomma rader där respondenterna hade möjlighet att delge oss sådant som de ansåg vara relevant men som enkätfrågorna inte behandlat. Sammanlagt innehöll enkäten 28 frågor (se bilaga 2).

⁸⁵ Djurfeldt, G. (2003) Statistisk verktyglåda - *samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lud: Studentlitteratur

⁸⁶ *ibid.*

Intentionen var att skapa en enkät som inte tog allt för lång tid att besvara samtidigt som ingen viktig information fick gå förlorad från respondenterna. Därför gjordes valet att inte ha med några frågor med öppna svarsalternativ. Detta med tanke på att det skulle kräva mer tid och engagemang av respondenterna vilket därmed skulle kunna öka det interna bortfallet. Antalet frågor och enkätsidor minimerades också för att tidsåtgången inte skulle öka risken för bortfall.

Då enkäten endast bestod av fasta svarsalternativ innebär det att enkäten har en hög standardisering samt en hög grad av strukturering. Standardiseringen innebär en avsaknad av variation, det vill säga i vilken grad situationen och frågorna varit desamma för respondenterna. Denna typ av enkät, med både hög standardisering och strukturering, är den vanligaste.⁸⁷ Ett komplement till vissa frågor har dock skett med svarsalternativet ”Annat”, för att kunna fånga in andra tänkbara orsaker som förbisetts.

3.5 Datainsamling

Undersökningen genomfördes på Bergvik köpcentrum samt på Soltorget i Karlstad under såväl vardags förmiddagar och eftermiddagar samt under en helg. Anledningen till att två insamlingsplatser valdes var för att få en så representativ urvalsgrupp som möjligt, då såväl män och kvinnor som olika typer av personer befinner sig på olika platser i staden. Skälet till att vi valde olika veckodagar var för att nå både de som för närvarande är föräldralediga och de som återgått till arbete. Målet var att få ett underlag av ca 100 respondenter så att materialet inte skulle bli bristfälligt eller innehållande bortfall gällande bakgrundsvariabler, vilka enligt tidigare studier kan ligga till grund för ett varierande uttag av föräldraledighet⁸⁸.

Under tiden datainsamlingen pågick noterades systematiskt vad respondenterna muntligt delgav. Detta för att senare kunna använda kommentarerna i undersökningens resultatdel.

3.6 Databearbetning

Den data som samlats in genom enkäterna har genererat ett stort siffermaterial. Detta har sammanställts och kodats in i statistikprogrammet SPSS. Från de respondenter som delgett övrig information har denna kvalitativt analyserats innan den har förts in i SPSS. Detta för att kunna sätta kommentarerna i relationen till enkätens övriga frågor. Varje respondent har även

⁸⁷ Trost, J. (2001) *Enkätboken*, Lund: Studentlitteratur

⁸⁸ Bekkengen, B. (1996) *Mäns föräldraledighet - en kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

getts ett identifikationsnummer för att underlätta en eventuell senare felsökning⁸⁹. Från dataprogrammet har sedan korstabeller tagits fram. Dessa används för att finna samband och orsaksrelationer mellan olika variabler⁹⁰. Vi har endast valt att redovisa de fenomen som vi funnit mest intressanta utifrån undersökningens syfte, och det har gjorts genom en bivariata och trivariata analyser där två eller tre variabler analyserats i samma tabell.

I resultatpresentationen har vissa frågorna dikotomiserats, det vill säga att två positiva svarsalternativen har slagits samma på samma sätt som två negativa slagits samman. Detta reducerar antalet variabelvärden och presentationen bli mer lättförståelig.⁹¹

3.7 Bortfallsanalys

Det finns två olika typer av bortfall. Den ena är externt bortfall vilket innebär att respondenten inte svarar på enkäten överhuvudtaget. Den andra typen av bortfall är internt bortfall vilket innebär att respondenten inte svarar på en eller flera frågor i enkäten, det vill säga att enkäten är ofullständigt ifylld.⁹² För att undvika extern bortfall har utdelning och inlämning skett i anslutning till varandra. Tillfrågade personer som avböjt ett deltagande har inte räknats som ett externt bortfall i undersökningens resultat. Vi anser inte detta vara relevant för undersökningens kvalitet. Vid en kritisk granskning har vi kunnat se en tendens till att de män som inte varit föräldralediga inte velat fylla i enkäten.

Undersökningens interna bortfall återfinns främst i de frågor som berör arbete, detta mot bakgrund av att en del respondenter varit arbetslösa eller studerande. Dessa frågor har då inte kunnat besvaras. Övriga frågor där internt bortfall förekommit har uteslutande varit frågor som berört partnern, exempelvis hur många månaders föräldraledighet partnern tagit ut.

3.8 Metodologiska reflektioner

För att öka reliabiliteten i undersökningen, det vill säga att undersökningen ska vara pålitlig, fri från slumpmässig fel samt att resultaten ska vara möjligt att upprepa, har så tydliga och lättförståliga frågor som möjligt ställts. Mätinstrumentet, enkätfrågorna, är avgörande för undersökningens tillförlitlighet.⁹³ En etisk aspekt som kunnat påverka reliabiliteten i positiv

⁸⁹ Trost, J. (2001) *Enkätboken*, Lund: Studentlitteratur

⁹⁰ Djurfeldt, G. (2003) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur

⁹¹ *ibid.*

⁹² Ejvegård, R. (1996) *Vetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur

⁹³ Djurfeldt, G. (2003) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur

riktning var att en garanti om konfidentialitet garanterades vilket förhoppningsvis gjort att respondenterna svarat så sanningsenligt som möjligt. Ytterligare faktor som kan ha påverkat reliabiliteten i undersökningen är vilken dag i veckan samt vilken tid enkäten delats ut.

Hög validitet i en undersökning innebär att den mäter vad den avser att mäta, det vill säga så att systematiska fel undviks.⁹⁴ Validiteten hos enkäten värderas utefter hur väl frågorna kan mäta undersökningens syfte⁹⁵. Vad gäller operationaliseringen, det vill säga konstrueringen av en neutral enkät med mätbara frågor, har varit svår med tanke på att undersökningsämnet kan vara såväl känslomässigt som politiskt laddat. För att öka validiteten har frågor om föräldrarnas föreställningar kring föräldraledighetsuttaget kombinerats med frågor kring hur och varför de fördelat föräldraledigheten som de gjort. Genom detta anser vi skillnader kan ses mellan föreställningarna gällande hindren och de verkliga uttaget.

Även en pilotundersökning har gjorts för att möjliggöra såväl högre reliabilitet som validitet. Irrelevanta frågor har plockats bort samt att viss omformulering av frågor har gjorts utifrån respondenternas svar. En undersöknings reliabilitets- och validitetsproblem elimineras därmed till största delen genom förebyggande arbete innan undersökningen genomförs⁹⁶. Reliabilitet och validitet står i relation till varandra varför hänsyn måste tas till de båda faktorerna. En hög reliabilitet ger inte per automatik en hög validitet, men däremot resulterar låg reliabilitet i låg validitet. För att validiteten i undersökningen ska vara hög krävs dock att reliabiliteten är hög.⁹⁷

Vid datainsamlingen har ett så slumpmässigt urval som möjligt eftersträvat. Medvetenhet att förförståelse kan ha påverkat urvalet av tillfrågade respondenter finns dock.

3.9 Reflektion över undersökningen – trovärdighetsdiskussion

För undersökningens totala värde har vi kritiskt reflekterat över vår egen roll och hur den kan ha påverkat undersökningens resultat. Vi har försökt behålla ett så objektivt förhållningssätt som möjligt. Men vi är emellertid medvetna om att vår förförståelse och våra fördomar kan ha påverkat såväl frågeformuleringar som analys. En fördel som vi ändå anser föreligga är att

⁹⁴ Patel, R. & Davidsson, B. (2003) *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

⁹⁵ Ejvertsson, G. (2005) *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur

⁹⁶ Djurfeldt, G. (2003) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur

⁹⁷ Patel, R. & Davidsson, B. (2003) *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

ingen av oss varit i en sådan livssituation som undersökningen berör. Det skulle även kunna vara en nackdel då vi kan ha förbisett viktiga faktorer som endast kan fås genom erfarenhet.

Huruvida enkäten mätt de verkliga förutsättningarna till föräldraledighetens fördelning eller om det är föreställningarna kring ledighetsuttaget finner vi det svårt att uttala oss om. Vi anser dock inte denna problematik ligger i valet av metod eller i enkätutformningen, utan på att diskursen med de tre hindren har en så stor inverkan på det verkliga uttaget. Genom att enkäten innehållit en kombination av frågor gällande föreställningar och verkliga förhållanden anser vi oss ha fångat båda faktorernas inverkan på fördelning av föräldraledighetsdagarna.

Då såväl föräldraförsäkringen som de samhällsliga förutsättningarna (arbetsorganisering, tillgången barnomsorg etcetera) ständigt förändras är undersökningens resultat med största sannolikhet inte replikerbar vid ett senare tillfälle.

4. Resultat och analys

I detta avsnitt redogörs för undersökningens huvudsakliga resultat. De resultat som presenteras är de som har relevans för undersökningens syfte och frågeställning. Resultaten är analyserade och redovisas med hjälp av kopplingar till tillämpliga teorier och litteratur.

4.1 Inledning

De enkätsvar som funnits mest relevanta och intressanta är de som ligger till grund för presentationen. För redovisning av enkätens samtliga svar se bilaga 3. Där det ansetts nödvändigt för att öka förståelsen har texten kompletterats med tabeller och figurer.

Idag ger föräldraförsäkringen rätt till ersättning i 16 månader. Dessa är fördelade på åtta månader var till mannen respektive kvinnan. Två av dessa månader är ej överlåtbara, vilket medför att den längsta tid en förälder kan vara hemma med föräldrapenning är 14 månader förutsatt att full ersättning tas ut varje dag.⁹⁸ Dessa tal samt undersökningens genomsnittliga uttag av föräldraledighet för män respektive kvinnor har legat till grund för de jämförelser som gjorts.

I denna undersökning har 105 respondenter deltagit. Av dessa är 33 män och 72 kvinnor. 44 av respondenterna har inte läst mer än till gymnasial nivå medan 61 av dessa har en eftergymnasial utbildning. 90 av de 105 respondenterna arbetar. Snittet för föräldraledigheten är för männen 4,9 månader och för kvinnorna 13,6 månader. Det kan översättas med ett uttag fördelat på 26 % respektive 74 % vilket kan jämföras med det nationella snittet som 2005 låg på 19,5 % respektive 80,5 %⁹⁹. Detta visar att undersökningens deltagande män har tagit ut en något längre föräldraledighet än det nationella snittet.

4.2 Resultat utifrån enkätens bakgrundsvariabler

Här nedan presenteras de resultat från enkätens bakgrundsvariabler vi funnit intressanta att belysa utifrån undersökningens syfte och frågeställning.

⁹⁸ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

⁹⁹ <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/1974.JPG> 060415

4.2.1 Kön

Fördelningen av antalet föräldralediga månader skiljer sig åt mellan männen och kvinnorna. Det finns män i undersökningen som inte tagit ut någon föräldraledighet alls. Men det finns också de som tagit ut tio månader, det vill säga mer än hälften av den ena föräldrarnas rätt. Kvinnornas fördelning av föräldraledighet ligger mellan fyra och 24 månader. Skillnaden mellan män och kvinnor som tar ut åtta månader eller mer är stor. Drygt 90 % av kvinnorna gör det, men knappt 20 % av männen. Undersökningen visar också att nästan hälften av kvinnorna varit hemma i mer än 14 månader.

Tabell 1. Fördelning över antalet uttagna föräldraledighetsmånader för män resp. kvinnor.

Uttag	Män	Kvinnor
kortast	0 mån	4 mån
längst	10 mån	24 mån
snitt	4.9 mån	13.6 mån

I föräldraförsäkringen är det två månader som är reserverade för vardera partnern.¹⁰⁰ Kvinnorna tar som tidigare nämnt i princip alltid ut dessa månader och mer. För männen ser det annorlunda ut. I undersökningen ställdes frågan till respondenterna om hur vanligt förekommande det är på deras arbetsplats att män är lediga mer än två månader. Ungefär hälften av dem svarade att det var ovanligt. Ca 20 % svarade att det aldrig händer. Gällande de manliga respondenternas egna ledighet, visade resultaten att det endast var 6 % av dem som inte tagit ut de två månaderna. Större delen av undersökningens män hade alltså nyttjat minst de två reserverade månaderna. Av kvinnorna hade samtliga tagit ut de två månaderna.

Sammanfattningsvis kan utifrån kön sägas att det strakt påverkar. Det finns män i undersökningen som inte tagit någon föräldraledighet alls, medan det finns kvinnor som varit hemma i två år. Detta trots de lika förutsättningarna sett ut försäkringens utgångspunkt.

Att undersökningens resultat visar att det skiljer sig markant i föräldraledighetsuttaget var väntat. Jämförs resultatet med det nationella snittet har dock de manliga respondenterna tagit ut en längre ledighet. Vi tycker oss se att de traditionella könsrollerna gör sig påminda. När samhället byggdes upp var uppdelningen mellan mannens och kvinnans samhällsuppgifter kanske befogad, med män som jägare och kvinnor som omsorgsgivare. Idag har de

¹⁰⁰ Lag (1962:381) om allmän försäkring, kap 3-4

samhälleliga förutsättningarna förändrats vilket bör innebära att förhållandet mellan mannen och kvinnan förändrats. Men vad gäller arbetsfördelningen i hemmet och den offentliga sfären så är det fortfarande inte jämställt. Det syns även på de kommentarer som delgetts muntligen och på enkäterna. Där har såväl män som kvinnor tydliggjort att ”det är naturligt att kvinnan är hemma”.

De finns forskare som hävdar att det finns biologiska förklaringskillnader mellan män och kvinnor gällande vem som är bäst lämpad till att ta hand om barn.¹⁰¹ Vi vill hävda att det inte är något som ligger ”naturligt” hos kvinnan. Stöd för detta finner vi i andra forskares psykofysiologiska forskningar som påvisar att den biologiska faktorn inte har betydelse för omsorgen av barn. Dessa studier har visat att män och kvinnor reagerar på precis samma gällande ett barns signaler. Skillnaderna i mäns och kvinnors beteende när de blir föräldrar tenderar snarare därför att komma från kulturella och sociala förväntningar. Att män kan upplevas som mindre kompetenta till att ta hand om barn kan ha att göra med ansvarsfördelningen i hemmet samt männens frånvaro.¹⁰²

Vi anser istället könsmaktsystemet vara en del i förklaringen till det ojämna uttaget av föräldraledighet. Det finns ett isärhållande av könen som upprätthåller det snedfördelade maktförhållandet.¹⁰³ Vår tolkning om de samhälleliga förväntningarna som finns på kvinnor är att de ska vara hemma. Detta anser vi vara en del av det genuskontrakt som existerar mellan män och kvinnor. Då mannen är den som har makten (enligt genussystemet) försvåras kvinnans möjligheter att bryta kontraktet. Vår uppfattning är att detta syns tydligt genom att kvinnor generellt sett möter ett stort motstånd från omgivningen då de vill arbeta istället för att vara föräldraledig. Detta kan jämföras med de män som vill vara hemma. Männens vilja anser vi inte möta lika stort motstånd från varken kvinnor eller omgivning. I och med detta behåller männen sin starkare makt på arbetsmarknaden samtidigt som männen kan göra valet att vara föräldraledig om de vill. Isärhållningen reproduceras därmed.¹⁰⁴

Som ovan belysts så kan alltså det skiftande föräldraledighetsuttaget mellan män och kvinnor bero på en rad olika saker.

¹⁰¹ Hwang, P. (red.) (2000) *Faderskap i tid och rum*. Stockholm: Natur och Kultur

¹⁰² *ibid.*

¹⁰³ Hirdman, Y. (1993) ”Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning” i Ericsson, C. (red.) *Genus i historisk forskning*, Lund: Studentlitteratur

¹⁰⁴ *ibid.*

4.2.2 Utbildning

Undersökningen visar att högutbildade män är hemma längre än lågutbildade män. Den längsta ledighetstiden för de lågutbildade männen är sju månader och för de högutbildade männen är den 10 månader (se diagram 2). Även tidigare studier har visat att högutbildade män har ett betydligt högre uttag av föräldraledighet i jämförelse med lågutbildade män.

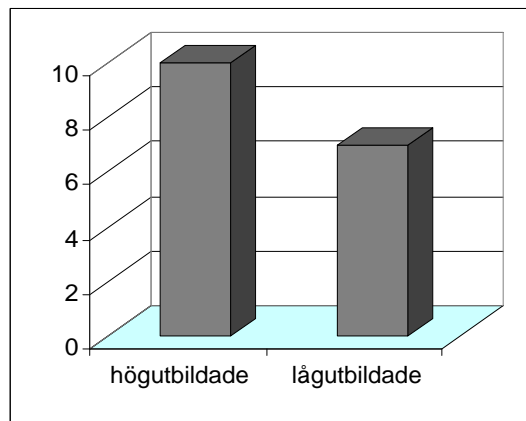


Diagram 2. Mäns längsta ledighet för högutbildade respektive lågutbildade (månader)

Utifrån männens kortaste och längsta ledighetstid har ett snitt räknats ut, det ligger på 4,9 månaders ledighet för männen. Snittet överskrids enbart med 25 % av de lågutbildade männen medan motsvarande siffra för de högutbildade är 75 %. Bland de högutbildade männen finns det dock de som inte tagit ut någon ledighet alls. Bland de lågutbildade männen hade samtliga tagit ut minst två månader.

För kvinnorna sinsemellan tycks utbildningsnivån inte ha någon större betydelse. För dem har ledighetens längd visat sig vara ungefär den samma oavsett utbildningsnivå. Dock ses att de högutbildade kvinnorna står för den kortaste ledighetstiden som är fyra månader. Kvinnors utbildningsnivå påverkar däremot mäns uttag av föräldraledighet. Resultat från tidigare studier visar att ju högre utbildningsnivå en kvinna har desto mer/längre föräldraledighet tycks mannen ta.¹⁰⁵ Detta sägs bero på att kvinnans förhandlingsposition ökar i och med hennes ställning och arbetsmarknadssituation.¹⁰⁶ Denna undersökning visar likartade tendenser. Observera att ”uttagen ledighet för mannen” inte representerar de män som deltagit som respondenter i denna undersökning utan att det är de kvinnliga respondenternas respektive partner.

¹⁰⁵ RFV, *Vilka pappor kom hem?* Statistisk rapport Is-R 1993:3

¹⁰⁶ *ibid.*

Tabell 2. Mäns uttagna föräldraledighet i förhållande till kvinnors utbildningsnivå (personer)

Uttagen ledighet för mannen	Högsta avklarade utbildning för kvinnan	
	ingen ledighet	Eftergymnasial utbildning
1 mån	7	5
2 mån	3	4
3 mån	5	13
4 mån	4	3
5 mån	3	4
6 mån	1	0
8 mån	5	6
14 mån	0	2
17 mån	1	0
	0	1

Vi tror att en kvinnans utbildning och arbetsmarknadsposition gör att maktförhållandet mellan könen utjämnas. Om man blickar bakåt i tiden har de högre positionerna på arbetsmarknaden varit förbehållna män, men genom att kvinnor börjat träda in på männens område blir hon mer lik mannen som är norm. Detta gör att kvinnor kan konkurrera med män på mer jämlika villkor. Vi utesluter dock inte det faktum att hon genom sin utbildning kanske inte kan konkurrera på lika villkor, det vill säga med en man med utbildning.

Sammanfattningsvis kan ur bakgrundsvariabeln utbildning utläsas att kvinnors utbildningsnivå i högre utsträckning påverkar männen att ta ut ledighet än vad den gör för kvinnans egna ledighet. Vad gäller männens egen utbildningsnivå så påverkar den också, ju mer utbildning mannen har, desto mer föräldraledighet tar han ut.

4.2.3 Inkomst

Tidigare forskning visar att män med hög inkomst tar ut betydligt mer ledighet än män med låg- och medelinkomst. Vår undersökning visar på det motsatta. Anledningen kan vara den satta gränsen för höginkomsttagare. I undersökningen är den för höginkomsttagare satt vid SGI-takets övre gräns, det vill säga 25 000 kronor och uppåt. För de respondenter med en lön som överstiger SGI-taket var snittuttaget av föräldraledighet 3,8 månader. För låginkomsttagarna låg det på 5,2 månader (se diagram 3).

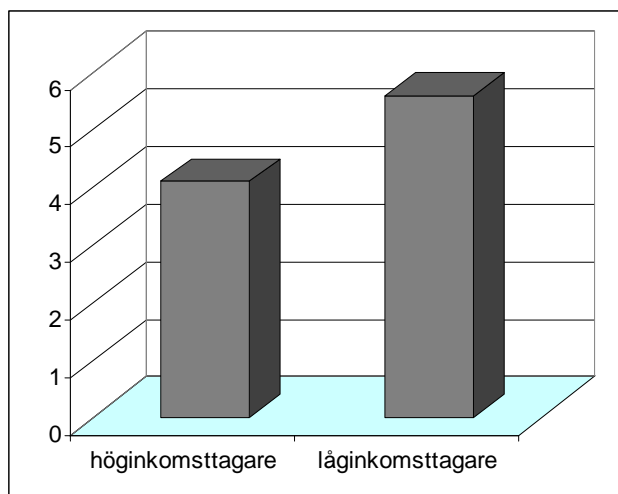


Diagram 3. Mäns snittuttag för höginkomstagare respektive låginkomstagare (månader)

Tidigare studier visar också att kvinnornas inkomst och arbetsmarknadsposition spela roll. Ju mer kvinnan tjänar desto högre är generellt sett mäns uttag av föräldraledighet. Vår undersöknings resultat visar på samma tendens. Gruppen är dock liten, men det var ingen av männen vars kvinna tjänade över SGI-taket som hade tagit ut en kortare ledighet än sex månader. Detta kan även sättas i relation till mäns uttag av föräldraledighet när kvinnan har en hög utbildning. Intressant i sammanhanget är att tidigare studier visat att mäns tid med barnet inte ökar på grund av att de minskar sin arbetstid. Det har dock visat sig att då kvinnan inte är föräldraledig i någon större utsträckning, utan arbetar i stället, så ökar männens engagemang och tid med barnet. Tiden motsvarar dock inte den tid som kvinnan troligtvis hade ägnat åt barnet om hon varit hemma. Detta scenario förekommer oftast då kvinnan är högt utbildad och/eller har en hög position på arbetsmarknaden.¹⁰⁷

Sammanfattningsvis kan sägas att inkomsten för undersökningens respondenter har betydelse i den mån att låginkomstagare tar ut en längre ledighet i förhållande till höginkomsttagarna. Om kvinnan i familjen har en hög inkomst tenderar mannen att ta ut mer ledighet.

4.2.4 Yrke

Operationaliseringen av yrke har skett i arbetare, tjänstemän och egenföretagare. Resultatet från undersökningen gällande föräldraledighetens längd visar att ingen manlig arbetare tagit ut mindre ledighet än två månader. Av de manliga tjänstemännen finns det dem som inte ens tagit ut de två månaderna som är reserverade för honom. Gruppen egenföretagare var så pass liten att den valts att inte tas med i resultatpresentationen.

¹⁰⁷ Hwang, P. (red.) (2000) *Faderskap i tid och rum*. Stockholm: Natur och Kultur

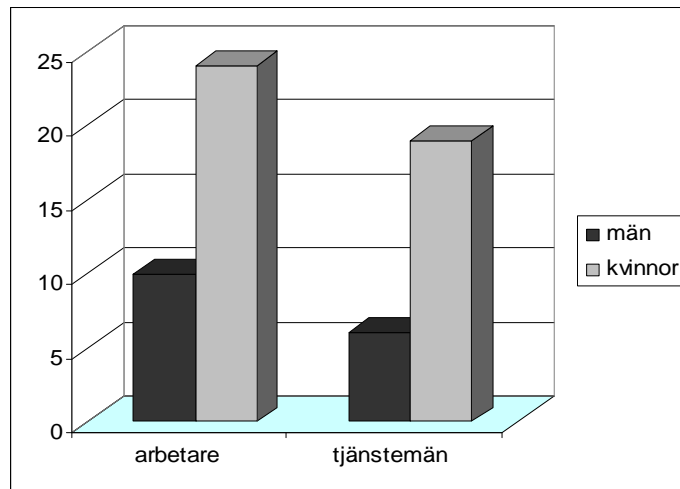


Diagram 4. Längsta ledighetsuttag för arbetare och tjänstemän (månader)

Ur tabellen kan utläsas att föräldraledighetsuttaget skiljer sig åt mellan såväl män som kvinnor som mellan de olika yrkeskategorierna. Vad gäller de manliga respondenternas längsta ledighet är den för arbetarna tio månader medan den för tjänstemännen endast är sex månader. Det vill säga att ingen av tjänstemännen tagit ut de åtta månaderna som är avsatta för dem. Bland kvinnorna står arbetarna för både den kortaste och längsta ledighetstiden, fyra respektive 24 månader. Ingen av de kvinnliga tjänstemännen har varit hemma längre än 19 månader.

Vår tolkning av skillnaderna mellan arbetarnas och tjänstemännens uttag av föräldraledighet är att det är beroende av vad man har för inställning till sitt arbete. Generellt sett har arbetare en mer utbredd instrumentell inställning i förhållande till tjänstemän¹⁰⁸. Arbetare engagerar sig därmed inte så mycket i arbetet utan de arbetar mest för att få en så rik fritid som möjligt. Tjänstemän däremot tenderar att se sitt arbete som en del av sitt självförverkligande. Utifrån detta görs valet att vara föräldraledig eller inte. Arbetare prioriterar därmed i högre utsträckning familj och fritid varför deras föräldraledighet tenderar av vara längre än tjänstemäns.¹⁰⁹

¹⁰⁸ <http://www.scb.se/statistik/LE/LE0101/1980I01/Am403.xls> 060531

¹⁰⁹ Jakobsen, L. & J. Ch Karlsson (1993): *Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys*. Lund: Arkiv

4.3 Orsak till fördelningen av föräldraledigheten

Föräldraförsäkringen är utformad så att ledigheten kan fördelas lika mellan föräldrarna. Men det finns en möjlighet för föräldrarna att dela den olika sinsemellan. Mot denna bakgrund sker det oftast en förhandling i hemmet när fördelningen ska bestämmas.¹¹⁰ Orsaken till varför föräldraförsäkringen inte delas lika är som tidigare nämnt omdiskuterad. Undersökningens resultat pekar, precis som andra forskares resultat¹¹¹, på att uppdelningen främst grundar sig i vad som anses vara mest ekonomisk fördelaktigt för familjen. Diagrammet nedan visar det procentantal av respondenterna som angett de olika orsakerna. Endast ett alternativ har varit möjligt att markera.

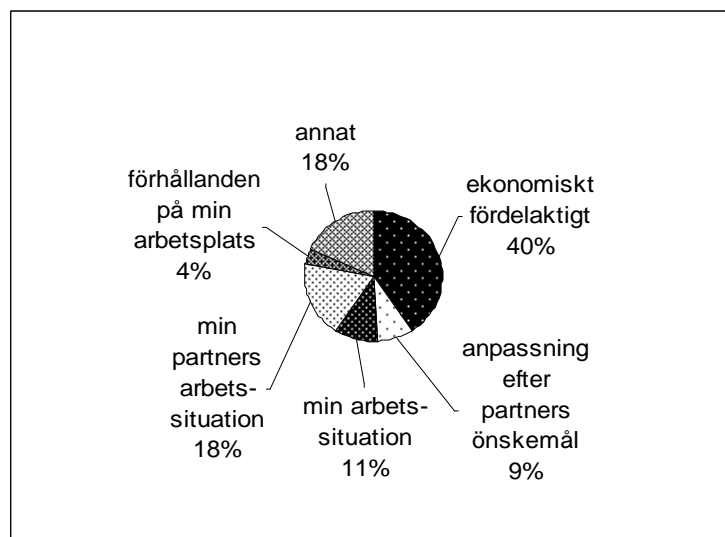


Diagram 5. Orsak till fördelning av föräldraledighet bland män och kvinnor

Här nedan följer en presentation av varje orsak var för sig, till varför föräldraledigheten inte delades lika. Resultaten redogörs för tillsammans med kopplingar till litteratur.

4.3.1 Ekonomiskt fördelaktigt

Vad gäller de kvinnliga respondenternas månadsinkomst så är den i de flesta fall lägre i förhållande till männens inkomst. Kvinnorna befinner sig i gruppen 16 000-20 000 kr i månaden, medan männen befinner sig i gruppen 21 000-25 000 kr i månaden. Det pågår en diskussion kring en eventuell höjning av SGI-taket i föräldraförsäkringen. Detta med anledning av att så pass många svenskar idag tjänar över takets gränsvärde. Större delen av respondenterna i denna undersökning tjänar dock under ersättningstaket. Det är inte ens 10 %

¹¹⁰ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

¹¹¹ *ibid.*

av respondenterna som tjänar över SGI-taket. Denna grupp av respondenter är därmed underrepresenterade i denna undersökning. Av de fåtal kvinnor i undersökningen som tjänar över SGI-taket har samtliga tagit ut minst ett års ledighet. 76 % av respondenterna befinner sig i en relation där de båda föräldrarna tjänar under SGI-taket.

Regeringens beräkningar gällande en familjs ekonomiska förlust vid föräldraledighet som delas lika visar att den maximala förlusten per månad bli 500 kronor då båda föräldrarna tjänar under SGI-taket (för mer precisa förutsättningar, se bilaga 1)¹¹². I sammanhanget kan belysas att det var lika många respondenter som gjorde en ekonomisk beräkning som inte gjorde det. Intressant är att 20 % av dem som hävdade ekonomiska skäl till föräldraledighetens ojämna fördelning inte hade gjort en ekonomisk beräkning.

Anledningen till att så pass många män angett ekonomiska skäl till det bristande uttaget av föräldraledighet kan vara rädsla för att förlora i lön eller gå miste om karriärmöjligheter. En undersökning gjord av Chronholm har dock visat att så pass många som 85 % av männen inte märker någon skillnad alls i vare sig löne- eller karriärutveckling¹¹³. Detta kan också sättas i relation till arbetsgivaren som hinder. Där vår tolkning av undersökningsresultaten visat att arbetsgivaren som hinder kan falsifieras, då endast 16 % av männen upplevt sin chef som negativ. Den legitimerade diskursen med de tre hindren kring män föräldraledighetsuttag fungerar då här som en försvarsmekanism som är accepterad i samhället.¹¹⁴ Genom att inte se till de faktiska förhållandena reproduceras ekonomin som hinder för en jämt fördelad föräldraledighet.

I undersökningen har nästan hälften av respondenterna hävdat ekonomiska skäl som orsak till den ojämna fördelningen av föräldraledighet. Med utgångspunkt i en rapport från statens offentliga utredningar¹¹⁵ är endast 25 % av dem som i undersökningen hävdat ekonomiska skäl berättigade till att hävda ekonomiska skäl. Av de familjer där båda tjänar under SGI-taket och den maximala månadsförlusten uppgår till 500 kronor anser vi inte det föreligga något ekonomiskt hinder varför detta med fog inte kan hävdas. Detta innebär att minst hälften av respondenterna som i undersökningen angett ekonomiska skäl baserat sin uppdelning på

¹¹² SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

¹¹³ Chronholm, A. (2004) *Föräldraledig pappa - mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*, Göteborg: Intellecta Docusys

¹¹⁴ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

¹¹⁵ SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

föreställningar som inte har en reell förankring i verkligheten. Det finns med andra ord ett glapp mellan föreställningar och verklighet i dessa fall.

Att ekonomin skulle vara den starkaste påverkansfaktorn för fördelningen av föräldraledigheten var väntat. Detta med anledning av att kvinnan över lag är den som är hemma längst i kombination med att hon är den som generellt sett har den lägsta inkomsten. Innan uppsatsen började skrivas delade vi åsikten om att en jämn fördelning av föräldraledigheten skulle missgynna familjens ekonomi. Nu i efterhand har vi förstått att vi varit påverkade av de allmänna föreställningarna. Enligt en rapport från statens offentliga utredningar har det visat sig att ekonomin som hinder är överdrivet (se bilaga 1).

Sammanfattningsvis kan det kring ekonomin sägas att kvinnor i undersökningen generellt sett har en lägre inkomst i förhållande till männen. 76 % av respondenterna lever i en relation där båda tjänar under SGI-taket vilket ger en maximal förlust på 500 kronor per månad (se bilaga 1). Av dessa har många hävdade ekonomiska skäl vilket är ett tecken på att de påverkats av de allmänna föreställningarna kring föräldraledighet.

4.3.2 Anpassning efter partners önskemål

Undersökningens resultat visar att endast kvinnor angett att de haft starkare önskemål än deras partner vid fördelningen av dagarna. Av männen i undersökningen svarade endast 3 % att de anpassat sig efter deras partners önskemål. Detta kan stämma överens med de forskare som hävdar att kvinnans makt i hemmet bara är en illusion.¹¹⁶ Vår tolkning är att de män som vill vara hemma är hemma, medan de som inte vill vara hemma stödjer sitt val på de legitimerade hindren.

Diskursen om de tre hindren säger att kvinnor är en hämmande faktor för mäns föräldraledighetsuttag. Enligt vår undersökning kan det tolkas som att detta påstående stärkas då flertalet kvinnor angett att de inte tagit någon större hänsyn till deras partner vid fördelningen av dagarna. Kvinnorna har även vid enkätens övriga kommentarer angett att de vill vara hemma så länge som möjligt. Men trots det anger inte männen att deras partner påverkat dem. Detta kan ha att göra med att mannens maktposition är starkare än kvinnans varför hans eget val inte känns påverkade av kvinnans vilja. I och med detta upplevs inte kvinnans vilja som ett hinder för mannens egen ledighet. Vi anser i och med detta att kvinnan som hinder kan

¹¹⁶ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

falsifieras. Vår tolkning är att kvinnan används som bortförklaring i mäns argumentering för att inte vara föräldralediga. Vi menar att män i dessa fall använder icke verklighetsförankrade föreställningar till försvar för de egna prioriteringarna.

4.3.3 Arbetsituation

Vad gäller respondentens egen arbetsituation (obekväma arbetstider, projektanställning etcetera) i undersökningen tycks den inte skilja sig något åt i påverkansgrad för männen och kvinnorna. Oavsett kön hävdas att det egna arbetet inte påverkar fler respondenter än en på tio. Kvinnorna tror dock att deras partners arbetsituation påverkar dubbelt så ofta som män angett att den i praktiken gör. Detta fenomen kan ha sin grund i att mäns faderskap är starkt influerat av traditionella maktstrukturer. Mer precist handlar det om att män ser sig själva som familjens försörjare där hans arbete och ekonomi står över kvinnans. Det kan från männens sida handla om att de omedvetet, på grund av underliggande strukturer, förmedlar en felaktig bild över den verkliga situationen.¹¹⁷ Av de respondenter som angett att sin egen respektive partners arbetsituation påverkat uttaget av föräldraledighet ser fördelningen mellan män och kvinnor ut som följer:

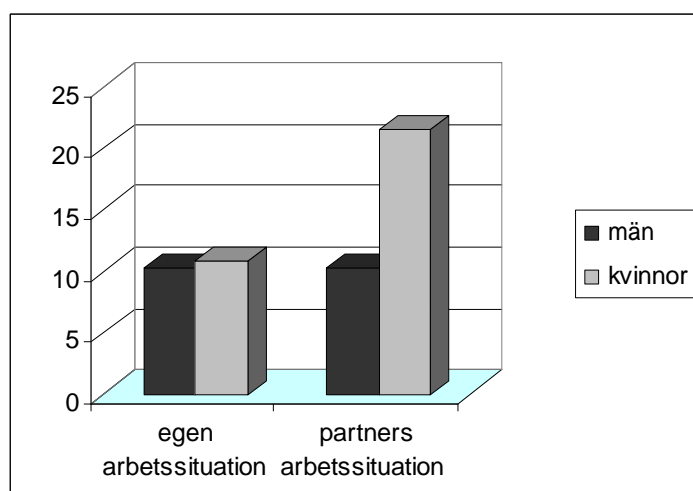


Diagram 6. Arbetsituationens påverkan på fördelningen av föräldraledighet (procent)

Vi finner det mycket intressant att männen och kvinnorna inte var av samma uppfattning när det handlade om hur mycket männens arbetsituation påverkade. Vi ställer oss frågan om det är ett medvetet agerande från männens sida för att eventuellt inte vara föräldralediga? Eller är det så att kvinnan gärna vill tro att männens arbetsituation påverkar så pass mycket att det är lämpligast att hon är hemma? Vår åsikt är den att det är en kombination av de båda där

¹¹⁷ Plantin, L. (2001) *Män, familjeliv och föräldraskap*. Umeå: Boréa bokförlag

kvinnans roll väger tyngst. Männen tror vi till viss del ger sken av att arbetssituationen påverkar mer än vad den egentligen gör. Men den huvudsakliga orsaken menar vi ligger i att kvinnan vill vara hemma så länge som möjligt varför hon behöver en orsak till att legitimera den långa ledigheten. Bakgrunden till detta kan dock ligga i att kvinnan av tradition är den som ska vara hemma vilket omedvetet kan färga kvinnans val. I grund och botten handlar det för både män och kvinnor om att underliggande könsstrukturer gör sig påminda.

4.3.4 Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållandena menar vi karriärmöjligheter, kultur etcetera. Vad gäller arbetskamraters förhållningssätt och attityder verkar de upplevas på liknande sätt för män och kvinnor. Fokuseras det på närmsta chefs inställning till föräldraledighet tycks den över lag vara positiv. Det är 5 % av respondenterna som svarat att chefen är negativt inställd till all föräldraledighet och 6 % menar att chefen är negativt inställd enbart mäns ledighet (se diagram 7). Undersökningens resultat visar att de vars chefer har en negativ inställning har ett lägre uttag av föräldraledighet (i snitt 7,1 månad) i jämförelse med de respondenter som upplever sin chef ha en positiv inställning (i snitt 11,5 månad). Den grupp respondenter som i undersökningen ansett sin chef vara negativ är liten varför vi anser att skillnaden i uttaget inte är markant. Mot denna bakgrund vill vi ändå påstå att arbetsplatsförhållandena inte klart och tydligt kan utgöra ett hinder för männens föräldraledighet. Det handlar snarare om egna val och prioriteringar¹¹⁸.

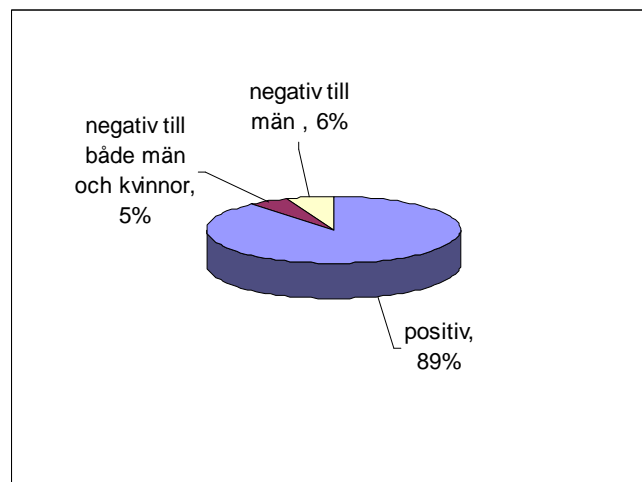


Diagram 7. Närmaste chefs inställning till mäns och kvinnors föräldraledighet

¹¹⁸ Hwang, P. (red.) (2000) *Faderskap i tid och rum*. Stockholm: Natur och Kultur

Mäns och kvinnors uppfattning gällande chefens negativa attityd är starkt könsrelaterad. 16 % av männen anger att deras chefer är negativa till just mäns föräldraledighet medan knappt 2 % av kvinnorna svarar att deras chefer är negativa. Tidigare studier har visat att män kan uppfatta sin chefs neutrala inställning till föräldraledighet som negativ¹¹⁹. Detta innebär i praktiken att de antal respondenter som svarat att deras chefer är negativa kan minskas ytterligare. En arbetsgivares inverkan som begränsande faktor för mäns ledighetsuttag kan därmed ses vara avtagande. En av de respondenter som upplevt sin chef ha en positiv inställning till föräldraledighet påpekade att fler och fler arbetsgivare börjar se föräldraledighet som en konkurrensstrategi. Genom att erbjuda bra villkor kan arbetsgivarna öka möjligheten att både behålla och rekrytera kvalificerad arbetskraft. Stöd för respondentens uppfattning fås genom tidigare forskning inom området¹²⁰.

För att ta reda på om respondenternas upplevelser av chefens inställning har förankring i praktiken måste man ta reda på vad uppfattningen bygger på. Vad respondenterna i undersökningen grundar sin i huvudsak positiva uppfattning på skiljer sig åt mellan könen. Kvinnorna grundar generellt sett sin uppfattning på en känsla medan männen hävdar att chefen talat om det för dem. I de fall där männen angett att chefen är negativ har det endast i ett enda fall berott på att chefen talat om det. Detta stöder tesen om att en chefs neutrala inställning kan uppfattas som negativ.¹²¹

Eftersom män hävdar att deras chefers positiva inställning kommer från att de talat om det för dem kan antagandet göras att den positiva känslan stämmer överens med de verkliga arbetsplatsförhållandena. Utifrån detta anser vi inte att chefen kan beskyllas för att vara ett hinder för föräldraledigheten. Det kan även sättas i relation till respondenternas upplevelse om att chefen inte låter föräldraledigheten påverka vare sig löneutvecklingen eller karriärmöjligheterna. Motstridiga resultat till vår undersökning finns i en studie på 200 svenska företag som visade att endast sex av de deltagande företagen varit uttalat positiva till just mäns föräldraledighet. Forskarna menar att en chefs neutrala attityd grundas i verksamhetens ekonomiska vinning samt att cheferna är av den åsikten att familjeliv inte ska inkräkta på arbetet. Denna chefsinställning kan lysa igenom varför många arbetstagare trots den neutrala framtoningen upplever chefen som negativ.¹²²

¹¹⁹ Chronholm, A. (2004) *Föräldraledig pappa*, Göteborg: Intellecta Docusys

¹²⁰ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

¹²¹ Chronholm, A. (2004) *Föräldraledig pappa*, Göteborg: Intellecta Docusys

¹²² Hwang P (red.) (2000) *Faderskap i tid och rum*. Stockholm: Natur och Kultur

Att det skiljer sig i mäns och kvinnors uppfattning kan naturligtvis bero på skillnaden i dess grund, det vill säga om chefen talat om det eller om det grundats på en känsla. Men vi tror även att chefens kön har betydelse. Som det ser ut i dag dominerar män chefspositionerna. Detta menar vi får konsekvenser dels för arbetsplatskulturen men även för förhållandet till de anställda. En man och kvinna har generellt sett inte samma relation till varandra som två personer av samma kön. Ett visst tankesätt och förståelse saknas vilket ligger till grund för hur man agerar.

Sammanfattningsvis anser respondenterna deras chefer vara positiva till föräldraledighet. De fall där chefen upplevts som negativ har det grundats på en känsla. Det positiva känslan hos kvinnorna bygger på en känsla medan männen hävdar att deras chefer talat om det för dem. Utifrån detta kan därmed arbetsplatsens attityder inte sägas vara ett hinder för mäns föräldraledighet.

4.3.5 Annat

På frågan om påverkansfaktorer för uppdelningen av föräldraledigheten fanns svarsalternativet "Annat". Av de kvinnor som valde att fylla i detta alternativ angav nästan 70 % att "jag vill vara hemma". En manlig respondent angav också att hans fru var tvungen att amma. Detta kan ha att göra med den allmänna föreställningen om att kvinnan *ska* vara hemma samt är den part som har makten i hemmet (till skillnad från mannen som har makten i den offentliga sfären)¹²³. Utifrån detta kan en parallell dras till genusystemet och isärhållandet av det manliga och kvinnliga.¹²⁴ I sammanhanget finner vi det intressant att såväl de manliga som kvinnliga respondenterna inte reflekterat över de bakomliggande orsakerna till sina val. De påstår sig inte vara påverkade av någonting utan menar att de styrs helt av sin egen fria vilja. Att tro att kulturella och sociala normer och värderingar inte påverkar anser vi vara en förnekelse. Oavsett tid och rum menar vi att man påverkas av den verklighet man lever i.

4.4 Resultat av påverkans-/inspirationsfaktorer

Ett antal frågor kring påverkans/inspirations källor till föräldraledighetens fördelning är undersökta. Dessa frågor besvarades överlag av respondenterna med att de inte påverkats alls. Den fördelning som i tabellen nedan är gjord är endast grundad på de antal respondenter som svarat att de påverkats/inspirerats. Presentationen av samtliga resultat som är presenterade

¹²³ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

¹²⁴ Hirdman, Y. (1993) Genusystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning i Ericsson, C. (red.) *Genus i historisk forskning*. Lund: Studentlitteratur

utifrån denna tabell är gjorda utifrån en dikotomisering. Varje påverkansfaktor kommer nedan att analyseras var för sig.

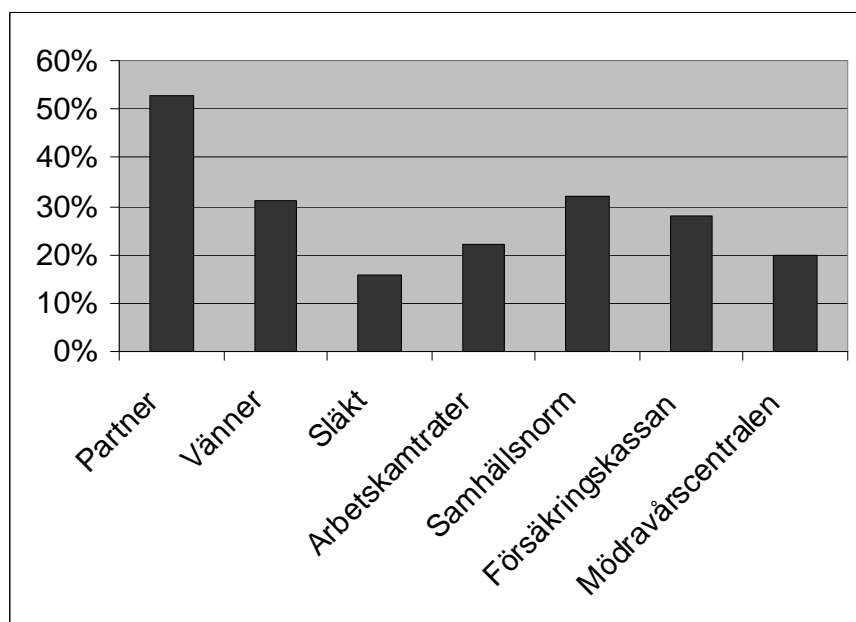


Diagram 8. Påverkans-/inspirationsfaktorers påverkansgrad

4.4.1 Partnern och samhällsnormen

Att partnern påverkar beslutet om föräldraledighet kan tyckas självklart, vilket undersökningen också visade. Partnern var den av faktorerna som påverkade mest. Detta menade 53 % av respondenterna. Indirekt betyder detta också att hälften av respondenterna inte påverkas alls av sin partner. Några av de kvinnliga respondenterna blev till och med förnärmade och sade ”det bestämmer jag väl själv!”. Utöver partnern tycks samhällsnormen vara den faktor som har störst betydelse vid fördelningen av föräldraledighetsdagarna. Den påverkade med 32 %. Procentandelen män och kvinnor som påverkats av normen är lika stor. Respondenternas kommentarer i kombination med att samhällsnormen är den näst största påverkansfaktorn tycker vi tyder på att genussystemet är djupt rotat i samhället.

4.4.2 Mödravårdscentralen och Försäkringskassan

Vad gäller Mödravårdscentralen så påverkar den 20 % av undersökningens respondenter, och 28 % påverkas av Försäkringskassan. Mödravårdscentralen påverkar män och kvinnor i lika stor utsträckning. Då fokus endast ligger på Försäkringskassan ses att kvinnor påverkas i högre utsträckning än män. 36 % av de kvinnor som svarat på frågan menar att Försäkringskassan påverkat något eller mycket. Motsvarande siffra för männen är 12 %. Exakt vad Försäkringskassans påverkan består i vet vi inte. Men utifrån de muntliga

kommentarer respondenterna delgett kan slutsatsen dras att dess påverkan främst varit informativ med ekonomisk karaktär. Ett flertal kommentarer från respondenterna löd i stil med ”det är ju dem som bestämmer hur mycket pengar man får”.

Tidigare studier har visat att Försäkringskassan uppmuntrar män att vara föräldralediga en längre tid medan Barnavårdscentralen uppmuntrar kvinnor att amma barnet i två år. Föräldrar har på grund av detta svårt att förhålla sig till detta tudelade budskap varför det kan tänkas enklast att följa samhällsnormen och inte bryta gamla mönster. Det vill säga att kvinnan är föräldraledig medan mannen arbetar. Nackdelen är då att genusordningen med överordnad man reproduceras och att mäns uttag av föräldraledighet inte förändras. Samhällets könsstruktur upprätthålls.¹²⁵ Att dessa tudelade åsikter från Försäkringskassan och Mödravårdscentralen förmedlas kan innebära att deras påverkan i realiteten inte är så stor i och med att föräldrar i slutändan kanske inte förhåller sig till deras budskap. Vi tror att ett de skulle påverka mer om de arbetade åt samma håll med föräldraledighetsuttag och jämställdhet.

4.4.3 Släkt, vänner och arbetskamrater

Uppdelningen av föräldraledighet tycks påverkas allra minst av släktingar (16 %). Vänner har påverkat 31 % av respondenterna vid uttaget av ledighet. Det är drygt en femtedel (22 %) som menar att arbetskamraterna påverkat något eller mycket. Undersökningens resultat visar att de som anser sig vara påverkade av arbetskamraterna har ett lägre uttag av föräldraledighet i jämförelse med dem som inte säger sig vara påverkade. Vi tolkar därmed detta resultat som att påverkan har varit av negativ karaktär.

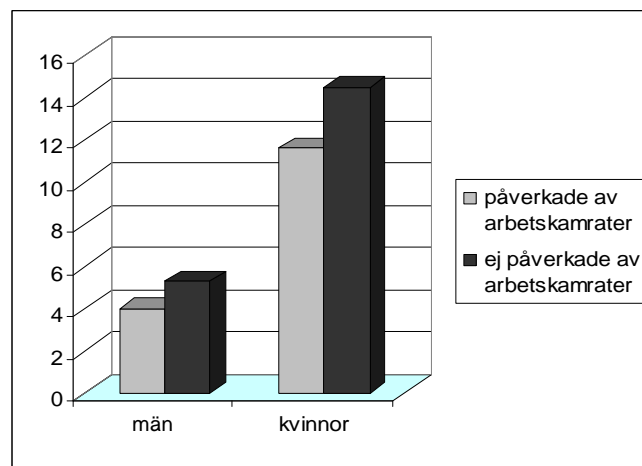


Diagram 9. Arbetskamraters påverkan på föräldraledighetsuttaget (månader)

¹²⁵ Bekkengen, L. (1996) *Föräldraledighet om man så vill*, Arbetsrapport 96:15, Högskolan i Karlstad

I föregående tabell kan ses att både män och kvinnor som påverkats av arbetskamraterna har tagit ur en kortare föräldraledighet i jämförelse med de respondenter som inte säger sig vara påverkade. Utifrån detta kan konstateras att den allmänna föreställningen om arbetskamraterna som hinder inte är könsrelaterat utan att det föreligger för kvinnor också. Hindret är med andra ord inte ett könsbundet.

4.5 Förläggning av föräldraledigheten

Även om kvinnor generellt sett är hemma en mycket längre tid i jämförelse med män så är deras ledighet sammanhängande. Endast 10 % av kvinnorna i undersökningen har varit lediga i perioder (se diagram 10). Av dessa har samtliga varit föräldralediga i 12 månader eller mer. Det mönster som ses i de manliga respondenternas ledighet är att de vid en kort ledighet (två månader eller mindre) oftare tar ut den i perioder. De längre föräldraledigheterna hos män karakteriseras av att de är sammanhängande. Uttagningen i perioder för männen är tre gånger så vanligt i jämförelse med hos kvinnorna i undersökningen. Detta stämmer överens med annan forskning där det visat sig att övervägande delen män (i jämförelse med kvinnor) är lediga i perioder.

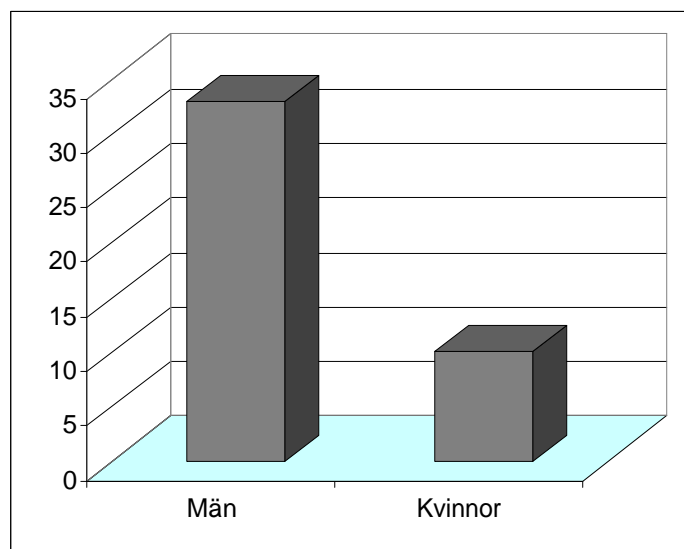


Diagram 10. Uttag av föräldraledighet i perioder (procent)

Vad det gäller ledighetens förläggning så sker den vanligen i samband med andra ledigheter så som högtider och semester. Detta gör att männens tid och ansvar för barnets omsorg nödvändigtvis inte ökar då även partnern vanligtvis är hemma under denna tid. Det blir

istället en fråga om familjetid.¹²⁶ Detta stämmer överens med en respondents kommentar om att han förlade sin ledighet i samband med fruns semester.

Generellt sätt ersätts inte heller män vid föräldraledighet. Om föräldraledigheten i perioder beror på att män inte ersätts eller vice versa är svårt att avgöra. I och med att män inte ersätts upplevs de som svårersättliga och outhärliga för arbetets utförande. Detta i och med att konsekvensen av deras frånvaro blir mer påtaglig.¹²⁷ Kvinnors föräldraledighet ersätts i princip alltid då de förutsätts vara hemma en längre tid samt att det blivit lite av praxis att kvinnor ska ersättas.¹²⁸ Undersökningens resultat visar att ca 60 % av både männen och kvinnorna som tagit ut sin ledighet i perioder inte ersätts. Av de män som varit hemma sammanhängande har lika många ersätts som inte. Vad gäller kvinnorna som haft en längre sammanhängande ledighet så ersättes de i nästan 80 % av fallen. Av detta kan det konstateras att båda könsens ledighet i perioder inte ersätts i lika stor utsträckning som när ledigheten är sammanhängande. Överlag ses dock att männens ledighet i något lägre utsträckning ersätts.

4.6 Könsfördelning på arbetsplatsen

Vad gäller könsfördelningen på arbetsplatsen så påverkar det uttaget av föräldraledighet. Studier visar att män som arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser tenderar att ta ut en längre föräldraledighet i jämförelse med män som arbetar på mansdominerade arbetsplatser.¹²⁹ Denna undersökning visar på samma resultat. Männen på de kvinnodominerade arbetsplatserna har det högsta uttaget av ledighet som i snitt är 5,8 månader. Vidare visar undersökningens resultat på att de arbetsplatser som har en mer jämn könsfördelning står för ett större manligt föräldraledighetsuttag (i snitt 4,8 månader) i förhållande till de mansdominerade (i snitt 3,9 månader) arbetsplatserna som är representerade i denna undersökning (se diagram 11). Detta tror vi beror på arbetets organisering. Stöd för detta har vi i en studie gjord av Philip Hwang där det visat sig att vissa arbetsgivare organiserar arbetsuppgifter på ett sådant sätt att en längre tids ledighet är omöjlig. Detta förekom främst för manlig arbetskraft som innehar en stor vinstpotential för företaget. Arbetsgivarna ansåg

¹²⁶ Jalmert, L. och Vryselas B. (1992) Pappaledighetsprojektet, sammanfattande översikt, Pedagogiska Institutionen Stockholms universitet/TCO i Bekkengen, B. (1996) *En kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad

¹²⁷ *ibid.*

¹²⁸ *ibid.*

¹²⁹ Nilsson Schönnesson, L. (1987) *Föräldraskap – delad föräldraledighet – jämställdhet. En kunskapsinventering som utgångspunkt för forskningsinsatser*. Rapport nr 9, Delegationen för jämställdhetsforskning

sig själva generellt sett inte vara negativa till föräldraledigheten som sådan, under förutsättning att den inte påverkade arbetet.¹³⁰

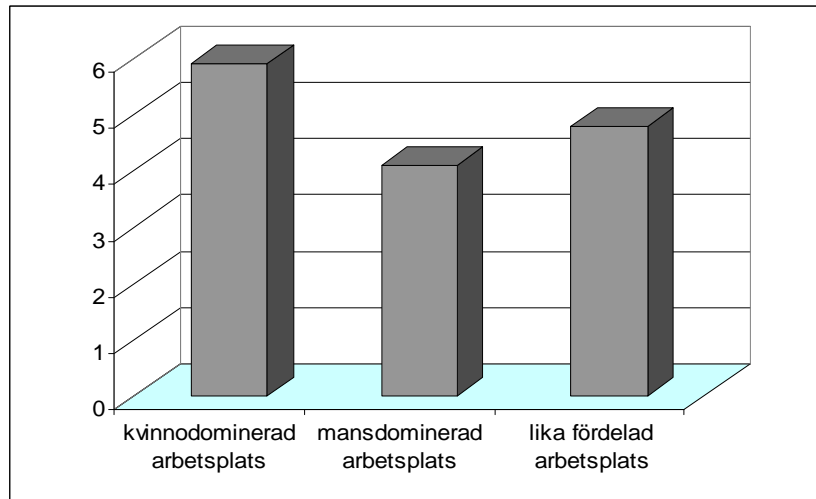


Diagram 11. Snittuttag för män utefter arbetsplatsers könsfördelning (månader)

Ovanstående tabell kan sättas i relation till båda könen föreställningar gällande mäns uttag av föräldraledighet, vilka mellan könen är tudelade. På de kvinndominerade arbetsplatserna anger kvinnorna att männen inte är lediga i någon större utsträckning, medan männen på dessa arbetsplatser i hög grad anser de vara lediga. Förhållandet är motsatsvist på de mansdominerade arbetsplatserna. Där säger kvinnorna att männen är lediga en längre tid, medan männen inte upplever sina manliga arbetskamrater vara det. Här syns en tydlig skillnad mellan respondenternas föreställningar och det faktiska förhållandet (se tabell 3), sett utifrån både teori och undersökningens resultat.

Tabell 3. Subjektiv upplevelse av mäns föräldraledighet

Är det vanligt att män på din arbetsplats är föräldralediga mer än två månader?		
	Män	Kvinnor
Kvinndominerade arbetsplatser	Ja	Nej
Mansdominerade arbetsplatser	Nej	Ja

Vi tror denna skillnad kan bero på att männen är underrepresenterade på kvinndominerade arbetsplatser vilket gör att männen upplever deras handlande som extraordinärt. Samma sak gäller för kvinnorna på de mansdominerade arbetsplatserna. Det handlar här om en

¹³⁰ Hwang, P. (red.) (2000) *Faderskap i tid och rum*. Stockholm: Natur och Kultur

upplevelse som är påverkad av de tre hindren. Stöd för detta har vi i professor Rosabeth Moss Kanter's strukturmodell som berör män och kvinnors möjligheter i organisationer. De olika strukturerna kallar Moss Kanter för möjlighetsstruktur, maktstruktur och minoriteter/majoriteter. Moss Kanter menar att då såväl män som kvinnor befinner sig i minoritetsgrupper så tenderar de att endast identifiera sig med de inom gruppen, det vill säga de av samma kön. En homosocialitet skapas vilket innebär att medvetenheten ökar om likheten i minoritetsgruppen. Även skillnaderna mellan de två grupperna tenderar att överdrivas. Majoritetsgruppen generaliserar också ofta minoritetsgruppen utefter dess könssammansättning.¹³¹

Vi menar också att könssammansättningen på arbetsplatsen påverkar arbetets organisering. Det stödjer vi dels på nationella studier men också på denna undersökning som visar att män på kvinnodominerade arbetsplatser tar ut en längre ledighet. Vad kan då detta bero på? Vi hävdar att det beror på att kvinnors ledighet ses som ett faktum varför kvinnodominerade arbetsplatser organiseras på ett sätt där uttag av föräldraledighet underlättas. Detta gynnar även männen på dessa arbetsplatser. Kontentan blir att föreställningarna om de tre hindren inte har en så stark förankring på de kvinnodominerade arbetsplatserna.

4.7 Kunskap om föräldraförsäkringen

Avslutningsvis fann vi det intressant att undersöka huruvida respondenterna hade kännedom om sina rättigheter gällande föräldraförsäkringen. Vi hade en tanke om att tillgången till information var bristfällig och att det ojämna uttaget då kanske till viss del kunde bero på okunskap. Denna okunskap skulle kunna leda till att föräldrar påverkas av de allmänna föreställningarna kring föräldraledighet istället för att undersöka de verkliga förutsättningarna. Exempelvis så visade resultatet från undersökningen att vare sig män eller kvinnor kunde redogöra för försäkringens längd. Männen stod för den största bristen på kunskap. Vanligaste svaret var att de hade rätt till en eller två månader. Ett flertal respondenter blev själva förvånade över deras kunskapsbrist. Att flertalet respondenter inte kunnat redogöra för deras rättigheter får stöd i en studie gjord av Riksförsäkringsverket, RFV. Den visar att så pass många som 30 % av de kvinnor som har barn tror sig ha en större rättighet i förhållande till deras män. Vad gäller män utan barn så är det endast 16 % som känner till mäns och kvinnors lika rättigheter.¹³²

¹³¹ Whal, A. m.fl. (2001) *Det ordnar sig*. Lund: Studentlitteratur

¹³² http://www.regeringen.se/sb/d/1376/a/4577_060515

Om denna kunskap beror på ett bristande intresse från föräldrarnas sida eller om det rent av är så att man tar de allmänna föreställningarna för sanna är svårt att avgöra. Undersökningens resultat tycker vi ändå tyder på att föreställningarna upplevs som verklighet. I många fall har exempelvis inte en ekonomisk beräkning gjorts av respondenterna trots att de angett ekonomiska skäl till föräldraledighetens ojämna uppdelning. Det förekom till och med inom familjer där mannen och kvinnan hade samma inkomst att ekonomiska skäl låg till grund för den ojämna fördelningen. Här ser vi tydligt att mannens försörjningsansvar och kvinnans omsorgsansvar lyser igenom.

5. Slutsatser

I detta avsnitt redogörs för de slutsatser som framkommit ur undersökningens resultat. Frågeställning och syfte besvaras. De mest relevanta upptäckterna presenteras också.

5.1 Slutsats utifrån undersökningens frågeställning och syfte

Att mäns föräldraledighet generellt sett är betydligt kortare än kvinnors, det vet vi. Vad det beror på är omdiskuterat. Utgångspunkt genom hela uppsatsen har varit frågeställningen och syftet som har för avsikt att belysa vad fördelningen kan vara påverkad av.

Frågeställning: Är det de allmänna föreställningarna gällande de tre hindren eller de faktiska förhållandena som styr uttaget av föräldraledighet?

Utifrån undersökningens resultat tycker vi oss finna att de allmänna föreställningarna har en påverkan på föräldrar då de ska fördela föräldraledighetsdagarna. Vi tror dock inte att föreställningarna är den enda påverkansfaktorn. Vi menar att okunskap gällande föräldraförsäkringen gör att föreställningarna förankras. Detta i kombination med föreställningar om manligt och kvinnligt gör att en objektiv reflektion över föräldraledighetens uppdelning inte görs. Handlandet skapar påföljder i den samhällsliga kontexten som drabbar både kvinnor och män. Jämställdhetspolitiken strävar dock för att på en strukturell nivå minska konsekvenserna och öka förutsättningarna för att kvinnorna ska nå samma nivå av inflytande som män.

Syfte: Att undersöka huruvida föräldrars föreställningar gällande föräldraledighet stämmer överens med verkliga förutsättningar eller om det finns en skillnad däremellan

Syftet har uppfyllts genom att resultaten från undersökningen visat att föreställningarna i många avseenden inte är förankrade i praktiken. Det syns tydligast då respondenternas ekonomiska föreställningar jämförs med de faktiska förhållandena. Samt genom att mäns och kvinnors föreställningar om de tre hindren skiljer sig åt. Detta gör att det finns tre saker att ta hänsyn till, mäns föreställningar, kvinnors föreställningar och de verkliga förutsättningarna.

5.2 Undersökningens mest relevanta upptäckter

- I undersökningen var det i princip inga kvinnor som angav att de påverkats av sin partner vid fördelningen av föräldraledighetsdagarna. De hävdar att de själva bestämmer över dagarna. Detta kan sättas i relation till att nästan inga män ansett sin vilja vara ignorerad. Här anser vi att maktförhållande mellan mannen och kvinnan tydligt lyser igenom. Isärhållandet med mannen i den offentliga sfären och kvinnan i den privata (i hemmet) uttrycks hos respondenterna som självklar.
- Även Försäkringskassans bristande information gällande de ekonomiska förhållandena fann vi uppseendeväckande. Flertalet respondenter klargjorde att Försäkringskassan hjälpt dem göra ekonomiska beräkningar där de hävdade att förlusten skulle bli betydligt större om mannen var hemma (då han oftast tjänar mer). Detta kan sättas i relation till regeringens beräkningar (bilaga 1).
- Vi finner det anmärkningsvärt att så pass många respondenter haft en bristande kunskap om föräldraförsäkringen. Det som åsyftas är att endast ett fåtal respondenter kunde redogöra för hur många månaders ledighet de hade rätt att förfoga över. Flertalet både män och kvinnor trodde att männen endast hade rätt att ta ut de reserverade månaderna. Bristen på kunskap gör att icke verklighetsförankrade föreställningar gällande föräldraledigheten lättare anammas.

6. Diskussion

I detta avsnitt diskuteras några intressanta fenomen som framkommit i undersökningen samt att det ges förslag på fortsatt forskning.

6.1 Att vara eller inte vara...

Att vara eller inte vara, det är frågan. Diskussionen om föräldraledighet handlar inte bara om hur länge ledigheten ska vara, utan även för männen om de överhuvudtaget ska vara lediga. Män har tillgång till fler handlingsalternativ än kvinnor vad gäller ledigheten varför möjligheten att inte vara ledig finns. För drygt 30 år sedan tog i princip inga män ut föräldraledighet. Sedan föräldraförsäkringen infördes 1974 har det manliga uttaget sakta men säkert ökat. Än är det dock långt kvar till ett jämt uttag av föräldraledighet mellan män och kvinnor. Att föräldraledighetsuttaget idag skiljer sig åt mellan män och kvinnor behöver inte endast bero på att det föreligger ett antal hinder. Vi anser det likväl kunna bero på vad som prioriteras, om fokus ligger på familj eller arbete. Bekkengen anser de män som prioriterar familjen har en så kallad barnorienterad maskulinitet. Det är när den omsätts i praktiken som männen tar ut en större del av den gemensamma föräldraledigheten.¹³³

I undersökningen angav endast hälften av kvinnorna att de var nöjda med föräldraledighetens längd, de skulle gärna ha varit hemma en längre tid. Övervägande delen av männen däremot säger sig vara nöjda med sin ledighetslängd. Resultaten visar dessutom att det finns kvinnor som anser sin föräldraledighet ha varit för lång. Vi ställer oss då frågan varför de varit hemma den tid de varit? Det finns ju inget som säger att man måste vara hemma. Vi tror detta har sin förklaring i könsmaktsordningen där kvinnan "bör" vara hemma för att inte starta en konflikt genom att bryta genuskontraktet.

Avslutningsvis anser vi inte fokus bör ligga på huruvida män och kvinnor ska vara hemma eller inte, utan det bör ligga på hur länge. Det kan tyckas att ett eller två års föräldraledighet i tid inte är så mycket i relation till hur många år man antagligen kommer att befinna sig på

¹³³ Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB

arbetsmarknaden. Men så länge män och kvinnor inte är hemma lika länge kommer kvinnor aldrig nå de eftertraktade positionerna i arbetslivet, vilka idag domineras av män.

6.2 Förslag till fortsatt forskning

Vi vill påstå att diskussionerna kring föräldraledighet inte är tillräcklig nyanserade. Det talas bara om hinder för mäns föräldraledighet, inget om kvinnors. Vi anser därmed att mer forskning inom båda områdena är en förutsättning för att man ska kunna tala om specifika könsrelaterade hinder. Det är dessutom ett måste för att en förändring ska komma till stånd.

Utifrån undersökningens resultat anser vi det vara intressant att se en studie på hur Försäkringskassan arbetar med utjämning av det ojämna föräldraledighetsuttaget. Samt *om* och *hur* de använder föräldraförsäkringen som ett jämställdhetsverktyg.

Som tidigare nämnt har vi fått uppfattningen om att det finns kunskap inom området men att den inte används tillfredsställande. Det arbetas politiskt för att uppnå jämställdhet däribland ett jämnare uttag av föräldraledighet. Det måste dock tas hänsyn till att genusordningen är överordnad de sociala, ekonomiska och politiska ordningarna. Genussystemet lyser därmed igenom vid insatser som görs inom området.¹³⁴ Vi anser att detta är något som det måste tas hänsyn till vid fortsatt forskning. Mer specifikt anser vi att fortsatt forskningen borde vara av kvalitativ karaktär där fokus ligger på att fånga på vilket sätt genus påverkar föräldrars uppdelning av föräldraledighet.

¹³⁴ Hirdman, Y. (1993) "Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning" i Ericsson, C. (red.) *Genus i historisk forskning*, Lund: Studentlitteratur

7. Litteraturförteckning

- Arbetsgruppen (S 1993:C) *om papporna, barnen och arbetslivet*, Pappagruppens slutrapport, Socialdepartementet
- Bekkengen, L. (1996) *Föräldraledig om man så vill*, Arbetsrapport 96:15, Högskolan i Karlstad
- Bekkengen, L. (1996) *Mäns föräldraledighet - en kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad
- Bekkengen, L. (1997) *Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum?* Arbetsrapport 97:6, Högskolan i Karlstad
- Bekkengen, L. (2002) *Man får välja*, Malmö: Liber AB
- Blivande förälder – häfte från försäkringskassan. Fk 4010 06.02
- Chronholm, A. (2004) *Föräldraledig pappa - mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*, Göteborg: Intellecta Docusys
- Djurfeldt, G. (2003) *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur
- Eduards, M. (2002) *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*, Kristianstad: Liber AB
- Ejvertsson, G. (2005) *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik.*, Lund: Studentlitteratur
- Ejvegård, R. (1996) *Vetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur
- Harju, A. (2005) *Barn och knapp ekonomi*, Växjö: Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Universitetet.
- Hirdman, Y. (2003) *Genus- om det stabila föränderliga former*, Malmö: Liber AB
- Hirdman, Y. (1993) "Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning" i Ericsson, C. (red.) *Genus i historisk forskning*, Lund: Studentlitteratur
- Hwang, P. (red.) (2000) *Faderskap i tid och rum*, Stockholm: Natur och Kultur
- Jakobsen, L. & J. Ch Karlsson (1993): *Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys*. Lund: Arkiv
- Jalmert, L. och Vryselas B. (1992) "Pappaledighetsprojektet, sammanfattande översikt", Pedagogiska Institutionen Stockholms universitet/TCO i Bekkengen, B. (1996) *En kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Högskolan i Karlstad
- Jämställdhetsmagasinet *Nya Livet* nr 2 januari 2002. Stockholm: Näringsdepartementet
- Klinth, R. (2002) *Göra pappa med barn*, Umeå: Boréa Bokförlag
- Lorentzi, U. (red.) (2004) *Vems valfrihet*, Stockholm: Agora
- Lundgren-Gothlin, E. (1999) *Kön eller genus?* Göteborg: Skrift från Nationella Sekretariatet för Genusforskning
- Nilsson Schönnesson, L. (1987) *Föräldraskap – delad föräldraledighet – jämställdhet. En kunskapsinventering som utgångspunkt för forskningsinsatser*. Rapport nr 9, Delegationen för jämställdhetsforskning
- Näsman E (1992) Parental leave in Sweden, a workplace issue? *Stockholm Research Reports in Demography* no 73, Stockholm University
- Patel, R. & Davidsson, B. (2003) *Forskningsmetodikens grunder : att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Lund: Studentlitteratur
- Plantin, L. (2001) *Män, familjeliv och föräldraskap*, Umeå: Boréa bokförlag
- RFV, *Vilka pappor kom hem?* Statistisk rapport Is-R 1993:3
- SCB, *Att klara av arbete, barn och familj*. Demografisk rapport 1994:1
- Socialdepartementet, Rapport 20 april 2004, *Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys*

SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet*: betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer
TCO granskar, Orpana L. (2006), nr 2, 2006: Pappaindex 2005
Trost, J. (2001) *Enkätboken*, Lund: Studentlitteratur
Whal, A. m.fl. (2001) *Det ordnar sig*, Lund: studentlitteratur

Lagtext

Lagen (1962:381) om allmän försäkring, kap 3-4
Föräldraledighetslagen (1995:584) 2 §

Elektroniska källor

Artikel om kunskap om föräldraförsäkringen bland föräldrar:

<<http://www.regeringen.se/sb/d/1376/a/4577>> avläst 060515

Diagrammet över procentandelen uttagna föräldrapenningdagar av män respektive kvinnor år 1974 – 2005:

<<http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/1974.JPG>> avläst 060415

Förslag till höjt SGI-tak inom föräldraförsäkringen:

<<http://forsakringskassan.se/privatpers/index.php?nyhetsid=404>> avläst 060508

Försäkringskassan: aktuella belopp 2006:

<<http://www.fk.se/pdf-broschyr/aktuellabelopp2006.pdf?page=/privatpers/foralder/sgi/index.php>> avläst 060415

Pressmeddelande angående förslag till reformering av föräldraförsäkringen:

<<http://www.regeringen.se/sb/d/5842/a/49796>> avläst 060502

Pressmeddelande angående SOU:

<<http://www.regeringen.se/sb/d/5842/a/49796>> avläst 060402

Socialstyrelsen, amningsstatistik:

<<http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/F32138ED-9677-4055-A4F2-01AB2C773300/4536/2005425.pdf>> avläst 060420

Statistik över instrumentell inställning till arbete från SCB:

<<http://www.scb.se/statistik/LE/LE0101/1980I01/Am403.xls>> avläst 060531

Bilaga 1.

Inkomstförlust av att dela föräldraledigheten lika

Inkomst/månad		Disponibel inkomst		Vinst/förlust per månad av att dela lika	
Man	Kvinna	Man 60 dagar	Man 180 dagar Kvinna 180 dagar		
15 000	15 000	249 200	249 200		0
20 000	15 000	287 300	284 700		-200
25 000	15 000	324 900	319 000		-500
30 000	15 000	353 900	339 000		-1 200
35 000	15 000	378 500	356 700		-1 800
15 000	20 000	282 100	284 700		200
20 000	20 000	320 200	320 200		0
25 000	20 000	357 800	354 500		-300
30 000	20 000	386 800	374 500		-1 000
35 000	20 000	411 400	392 200		-1 600
15 000	25 000	313 100	319 000		500
20 000	25 000	351 100	354 500		300
25 000	25 000	388 700	388 700		0
30 000	25 000	417 800	408 800		-750
35 000	25 000	442 400	426 500		-1 300
15 000	30 000	320 100	339 000		1 600
20 000	30 000	358 100	374 500		1 400
25 000	30 000	395 700	408 800		100
30 000	30 000	424 700	428 800		300
35 000	30 000	449 300	446 500		-200
15 000	35 000	327 100	356 700		2 500
20 000	35 000	365 100	392 200		2 300
25 000	35 000	402 800	426 500		2 000
30 000	35 000	431 800	446 500		1 200
35 000	35 000	456 400	464 200		600

Anm. Familjens disponibla inkomst redovisas som årsinkomst.

Källa: SOU 2005:73

Bilaga 2.

Hej! Vi är två studenter som skriver C-uppsats inom ämnet arbetsvetenskap på Karlstad universitet. I vår uppsats studerar vi uttag av föräldraledighet. Resultaten från denna enkät kommer att behandlas konfidentiellt och resultaten redovisas endast i form av siffror och tabeller. För att möjliggöra vår studie är vi tacksamma för Din medverkan!

Följande frågor gäller under den tid föräldraledigheten var aktuell med ditt yngsta barn.

Din högsta avklarande utbildning:

- ? Grundskola/gymnasium
- ? Examen från högskola/universitet
- ? Annan eftergymnasial utbildning

Civilstånd under föräldraledigheten:

- ? Ensamstående
- ? Sambo/gift

Ditt yngsta barn är:

_____ år _____ månader gammal

Din arbetssituation tiden före föräldraledigheten:

- ? Heltidsarbetande, dagtid
- ? Heltidsarbetande, skiftgång
- ? Deltidsarbetande, _____ %
- ? Studerande
- ? Arbetsökande
- ? Annat: _____

Din (ev) partners arbetssituation tiden före föräldraledigheten:

- ? Heltidsarbetande, dagtid
- ? Heltidsarbetande, skiftgång
- ? Deltidsarbetande, _____ %
- ? Studerande
- ? Arbetsökande
- ? Annat: _____

Om Du arbetar. Vad har Du för yrke? _____

Om Din partner arbetar. Vilket är hennes/hans yrke? _____

Är Din arbetsplats:

- ? Kvinnodominerad
- ? Mansdominerad
- ? Lika fördelad

Är Din (ev.) partners arbetsplats:

- ? Kvinnodominerad
- ? Mansdominerad
- ? Lika fördelad

Hur lång föräldraledighet tog Du sammanlagt ut med ert yngsta barn? _____

Var tiden sammanhängande eller delad i perioder? _____

Hur lång föräldraledighet tog Din partner sammanlagt ut med ert yngsta barn? _____

Var tiden sammanhängande eller delad i perioder? _____

Ersattes Du under föräldraledigheten?

- ? Ja, av en vikarie
- ? Nej, mina arbetsuppgifter fördelades på övriga anställda
- ? Nej, mina arbetsuppgifter utfördes ej då jag vara hemma

Ersattes Din partner under föräldraledigheten?

- ? Ja, av en vikarie
- ? Nej, hans/hennes arbetsuppgifter fördelades på övriga anställda
- ? Nej, hans/hennes arbetsuppgifter utfördes ej då han/hon vara hemma

Stämmer Ditt personliga önskemål överens med de antal månader Du i praktiken tog ut?

- ? Nej, jag skulle ha velat vara föräldraledig en längre tid
- ? Nej, jag skulle ha velat vara föräldraledig en kortare tid
- ? Ja

Om Ni ej delade föräldraledigheten lika, vad berodde det främst på?

- ? Det var ekonomisk fördelaktigt
- ? Jag anpassade mig efter min partners önskemål
- ? Min arbetssituation (ex skiftjobb, studerar)
- ? Min partners arbetssituation (ex skiftjobb, studerar)
- ? Förhållanden på min arbetsplats (ex karriärmöjligheter, attityder, kultur)
- ? Annat,
nämligen: _____

I vilken utsträckning inspirerades/påverkades Du av andra att ta ut föräldraledighet

	Inte alls	Något	Mycket
Av partnern	?	?	?
Av vänner	?	?	?
Av släktingar	?	?	?
Av arbetskamrater	?	?	?
Av samhällsnormen	?	?	?
Av Försäkringskassan	?	?	?
Av Mödravårdscentralen	?	?	?

Gjorde Ni en ekonomisk beräkning innan ni fördelade föräldraledigheten mellan er?

- ? Ja
- ? Nej

Ungefärlig månadsinkomst före skatt tiden innan föräldraledigheten:

För mig: _____ ca kr/månad För min partner: _____ ca kr/månad

Har Ni gemensam ekonomi?

- ? Ja
- ? Nej

Hur gick diskussionerna då Ni skulle fördela antalet föräldraledighetsdagar mellan er?

- ? Det skedde ej någon diskussion, vi såg det som självklart att jag/min partner skulle vara hemma större delen av tiden
- ? Jag hade starkare önskemål än min partner, så han/hon anpassande sig efter dem
- ? Min partner hade starkare önskemål än mig, så jag anpassande mig efter dem
- ? Bådas önskemål sammanföll, så vi behövde inte kompromissa

Hur många månader tror Du män respektive kvinnor har rätt att förfoga över i föräldraförsäkringen?

Män: _____ månader Kvinnor: _____ månader

Hur vanligt är det att män är föräldralediga mer än 2 månader på Din arbetsplats?

- ? Det händer aldrig
- ? Det är ovanligt
- ? Det är ganska vanligt
- ? Det är mycket vanligt

Är det någon skillnad i Din närmaste chefs inställning till mäns respektive kvinnors uttag av föräldraledighet?

- ? Nej, närmaste chef är positivt inställd till såväl mamma- som pappaledighet
- ? Nej, närmaste chef är negativt inställd till föräldraledighet över lag
- ? Ja, närmaste chef är mer negativt inställd till mäns föräldraledighet
- ? Ja, närmaste chef är mer negativt inställd till kvinnors föräldraledighet
- ? Vet ej

Vad grundar Du din närmaste chefs inställning på? Välj max ett svarsalternativ

- ? Det är en känsla jag har
- ? Mina arbetskamrater har talat om det för mig
- ? Han/hon har själv talat om det för mig
- ? Det märks på arbetsgivarens agerande (ex genom lönesättning och befordringsmöjligheter)
- ? Annat, nämligen; _____

Övriga kommentarer som Du vill delge oss _____

Tack för Din medverkan! / Camilla och Maria

Bilaga 3.

Resultat från samtliga enkätfrågor. Resultaten är presenterade i hur många respondenter som angett varje svarsalternativ samt hur många respondenter som valt att svara på frågan.

Fråga 1. Kön: Antal respondenter

Män.....	33
Kvinnor	72
Totalt antal respondenter	105

Fråga 2. Högsta avklarade utbildning:

Grundskola/gymnasium.....	44
Examen från högskola/universitet.....	49
Annan eftergymnasial utbildning.....	12
Summa svarande respondenter.....	105

Fråga 3. Civilstånd:

Ensamstående.....	4
Sambo/gift.....	101
Summa svarande respondenter.....	105

Fråga 4. Yngsta barnets ålder:

0<1 år.....	43
1<2 år.....	29
2<3 år.....	18
3<4 år.....	15
Summa svarande respondenter.....	105

Fråga 5. Arbetsituation:

Heltidsarbetande, dagtid	58
Heltidsarbetande, skiftgång.....	19
Deltidsarbetande.....	13
Studerande.....	6
Arbetsökande.....	7
Annat.....	1
Summa svarande respondenter.....	104

Fråga 6. Ev. partners arbetsituation:

Heltidsarbetande, dagtid.....	67
Heltidsarbetande, skiftgång.....	18
Deltidsarbetande.....	6
Studerande.....	7
Arbetsökande.....	3
Annat.....	0
Summa svarande respondenter.....	101

Fråga 7. Yrke:

Arbetare.....	70
Tjänsteman.....	15
Högre tjänsteman.....	7
Egenföretagare.....	1
Summa svarande respondenter.....	93

Fråga 8. Ev. partners yrke:

Arbetare.....	54
Tjänsteman	20
Högre tjänsteman.....	10
Egenföretagare.....	4
Summa svarande respondenter.....	88

Fråga 9. Könsfördelning på arbetsplatsen:

Kvinnodominerad.....	60
Mansdominerad.....	27
Lika fördelad.....	10
Summa svarande respondenter.....	97

Fråga 10. Könsfördelning på ev. partners arbetsplats:

Kvinnodominerad.....	24
Mansdominerad.....	60
Lika fördelad.....	6
Summa svarande respondenter.....	90

Fråga 11. Föräldraledighetslängd i månader:

Kortast.....	0
Längst.....	24
Median.....	12
Summa svarande respondenter.....	101

Fråga 12. Fördelning av föräldraledighet:

Sammanhängande.....	82
I perioder.....	17
Summa svarande respondenter.....	99

Fråga 13. Ev. partners föräldraledighetslängd i månader:

Kortast.....	0
Längst.....	17
Median.....	3
Summa svarande respondenter.....	95

Fråga 14. Ev. partners fördelning av föräldraledighet:

Sammanhängande.....	53
I perioder.....	30
Summa svarande respondenter.....	83

Fråga 15. Ersättare under föräldraledigheten:

Ja, en vikarie.....	63
Nej, arbetsuppgifterna fördelades på övriga anställda.	29
Nej, arbetsuppgifterna utfördes ej.....	4
Summa svarande respondenter.....	96

Fråga 16. Ersättare för ev. partner under föräldraledigheten:

Ja, en vikarie.....	34
Nej, arbetsuppgifterna fördelades på övriga anställda.....	43
Nej, arbetsuppgifterna utfördes ej.....	10
Summa svarande respondenter.....	87

Fråga 17. Stämmer det personliga önskemålet överens med de antal månader som togs ut:

Nej, jag skulle ha velat vara ledig en längre tid.....	48
Nej, jag skulle ha velat vara ledig en kortare tid.....	4
Ja.....	52
Summa svarande respondenter.....	104

Fråga 18. Främsta anledningen till varför föräldraledigheten ej delades lika:

Ekonomisk fördelaktigt.....	38
Anpassning efter partners önskemål.....	8
Arbetsituationen.....	10
Den ev. partners arbetsituation.....	17
Förhållanden på arbetsplatsen.....	4
Annat.....	17
Summa svarande respondenter.....	94

Fråga 19. I vilken utsträckning andra inspirerade/påverkade föräldraledighetsuttaget:

	Inte alls	Något	Mycket	Svarande respondenter
Partnern.....	47	18	38	103
Vänner.....	70	21	12	103
Släktingar.....	86	10	7	103
Arbetskamrater.....	80	20	3	103
Samhällsnormen.....	70	24	10	104
Försäkringskassan.....	74	18	11	103
Mödravårdscentralen.....	81	17	5	103

Fråga 20. Gjordes en ekonomisk beräkning innan föräldraledigheten fördelades:

Ja.....	53
Nej.....	52
Summa svarande respondenter.....	105

Fråga 21. Månadsinkomst:

0-10 000 kr.....	6
11 000-15 000 kr.....	17
16 000-20 000 kr.....	39
21 000-25 000 kr.....	27
26 000-30 000 kr.....	6
31 000-35 000 kr.....	2
35 000< kr.....	1
Summa svarande respondenter.....	98

Fråga 22. Ev. partners månadsinkomst:

0-10 000 kr.....	8
11 000-15 000 kr.....	6
16 000-20 000 kr.....	30
21 000-25 000 kr.....	33
26 000-30 000 kr.....	8
31 000-35 000 kr.....	6
35 000< kr.....	4
Summa svarande respondenter.....	95

Fråga 23. Gemensam ekonomi:

Ja.....	98
Nej.....	7
Summa svarande respondenter.....	105

Diskussion kring fördelningen av föräldraledighetsdagarna:

Det skedde ej någon diskussion, det sågs som självklart att jag/min partner skulle vara hemma större delen av tiden	41
Jag hade starkare önskemål än min partner, så han/hon anpassande sig efter dem.....	9
Min partner hade starkare önskemål, så jag anpassande mig efter dem.....	2
Bådas önskemål sammanföll, så vi behövde inte kompromissa.....	51
Summa svarande respondenter.....	103

Hur vanligt är det att män är föräldralediga mer än 2 månader på arbetsplatsen:

Det händer aldrig.....	21
Det är ovanligt.....	48
Det är ganska vanligt.....	26
Det är mycket vanligt.....	5
Summa svarande respondenter.....	100

Närmaste chefs inställning till mäns respektive kvinnors föräldraledighet:

Chefen är positivt inställd till såväl mamma- som pappaledighet.....	69
Chefen är negativt inställd till föräldraledighet över lag.....	4
Chefen är mer negativt inställd till mäns föräldraledighet.....	5
Chefen är mer negativt inställd till kvinnors Föräldraledighet.....	0
Summa svarande respondenter.....	78

Upplevd grund till närmsta chefs inställning:

En rådande känsla.....	32
Arbetskamraterna har talat om det.....	1
Han/hon har själv talat om det.....	28
Det märks på chefs agerande.....	19
Annat.....	2
Summa svarande respondenter.....	82