

# Pappadeltid

En väg till högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet?

JÖRGEN LARSSON

Forskningsrapport nr 142  
Sociologiska institutionen



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Göteborgs Universitet  
Sociologiska institutionen  
Box 720  
405 30 Göteborg

[www.sociology.gu.se](http://www.sociology.gu.se)

© Jörgen Larsson 2012  
Kommentarer på rapporten tas gärna emot: [jorgen.larsson@sociology.gu.se](mailto:jorgen.larsson@sociology.gu.se)

ISSN 0072-5099  
ISRN GU-SOC-FR-142-SE

## Abstract

Title: Pappadeltid. En väg till högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet?  
(Paternal part-time. A way to higher temporal welfare and increased gender equity?)  
Research report no 142, Sociology dep. Göteborg University

Author: Jörgen Larsson

Language: Swedish

ISSN: 0072-5099

ISRN: GU-SOC-FR-142-SE

Keywords: working time, work-life balance, gender, family policy

The years with small children are sometimes called the rush-hour of our lives. In Sweden, mothers often use the legal right for parents to shorten work hours by up to 75 percent. This part-time right is valid until the child turns eight years old. In this study, part-time work among fathers is analysed.

The expressions *parental-*, *maternal-* and *paternal part-time* have been developed in this study to describe when parents work part-time due to having children. Quantitative analysis of data for 20 000 parents, with children aged between 2-7 years, shows that 28 percent of the mothers, and 2 percent of the fathers, have chosen to work parental part-time of 30-36 hours per week. Thus gender imbalance is even more severe for parental part-time work than for parental leave.

The analysis also includes 14 in-depth interviews with fathers working part-time. Their motives are mainly that they want to be present fathers, to reduce time-pressure, and to shorten their children's days at pre-school. The male use of the part-time right in the Swedish welfare system can be understood as a way to reconcile identifications as a professional and that as a present father. The study shows that paternal part-time work can be a gender progressive and a powerful way to increase temporal welfare, but that there are structural difficulties associated with this. They have to do this with a strong full-time norm in male dominated workplaces, that the socially necessary consumption level requires full-time work among the low-paid and that a traditional masculinity, which is incompatible with part-time, still partly exists. The qualitative analysis shows that paternal part-time work is mainly available to fathers with sufficient prerequisites regarding e.g. income, individual reflexivity, partner support and acceptance in the workplace.

Paternal part-time work is mainly practised by well-educated professionals (5 % compared to less than 1 % for blue collar workers), indicating that time politics is needed if this social innovation is to become more widespread in Swedish society. One possibility could be some kind of compensation, for the loss of earnings, from the state, to those parents with pre-school children who choose to work a 35-hour work-week. If such a system would be optimised from a gender perspective, it could increase a father's incentive to break with established gender patterns, increase an employer's acceptance of paternal part-time work and it could increase the possibilities for paternal part-time work among low-paid parents.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>SAMMANFATTNING</b> .....	6
<b>INLEDNING</b> .....	9
BAKGRUND OCH UTGÅNGSPUNKTER.....	9
FÖRÄLDRADELTID OCH ANDRA FORMER AV DELTIDSARBETE .....	11
SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH DISPOSITION .....	13
<b>1. TEORIER OCH TIDIGARE FORSKNING OM ARBETSTID OCH FAMILJ</b> .....	14
DELTIDSARBETE .....	14
ARBETE OCH FADERSKAP .....	15
HINDER FÖR PAPPADELTID: FORSKNING OCH TEORIER.....	17
NORMBROTT OCH REFLEXIVITET .....	21
<b>2. METOD</b> .....	24
KVANTITATIV ANALYS .....	24
KVALITATIV ANALYS .....	25
DATA- OCH METODTRIANGULERING .....	27
OBJEKTIVITET OCH ETIK.....	27
<b>3. FÖRÄLDRADELTID BLAND SMÅBARNSFÖRÄLDRAR</b> .....	29
ARBETSTIDENS UTVECKLING ÖVER TID FÖR SMÅBARNSFÖRÄLDRAR.....	29
DELTID BLAND DAGENS SMÅBARNSFÖRÄLDRAR: FÖREKOMST OCH SKÄL.....	31
INKOMSTBORTFALL VID FÖRÄLDRADELTID.....	33
VAD PÅVERKAR SANNOLIKHETEN ATT ARBETA PAPPADELTID? .....	34
SAMMANFATTNING.....	42
<b>4. PAPPOR OM PAPPADELTID – EN INTERVJUUNDERSÖKNING</b> .....	43
VAL AV PAPPADELTID .....	45
INKOMSTER, BOENDE OCH RESOR.....	53
ARBETET.....	57
SAMMANFATTNING.....	62
<b>5. DISKUSSION OM MÖJLIGHETERNA ATT ARBETA PAPPADELTID.</b> .....	65
VAD UNDERLÄTTAR OCH FÖRSVÅRAR PAPPADELTID? .....	65
VARFÖR VÄLJER FÄRRE PAPPOR ÄN MAMMOR DELTID: EN DISKUSSION.....	77
FRAMTIDA FORSKNING OM FÖRÄLDRADELTID .....	81
KOMMER PAPPADELTID ÖKA SPONTANT I FRAMTIDEN? .....	83
TIDSPOLITIK FÖR ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN BLAND SMÅBARNSPAPPOR.....	85
<b>REFERENSER</b> .....	94

<b>BILAGA 1 – LAGAR OCH REGLER OM FÖRÄLDRADELTID .....</b>	<b>100</b>
<b>BILAGA 2 – INTERVJUGUIDE .....</b>	<b>103</b>
<b>BILAGA 3 – ATTITYDBLAD.....</b>	<b>104</b>
<b>BILAGA 4 – SMÅBARNSFÖRÄLDRARS ARBETSTID 1993 – 2008 .....</b>	<b>105</b>
<b>BILAGA 5 – DE INTERVJUADE HELTIDSARBETANDE PAPPORNA ...</b>	<b>106</b>

## Sammanfattning

Småbarnsåren upplevs som hektiska av många och kallas ibland för livets rusningstid. Småbarnsföräldrars sammanlagda förvärvsarbets-tid har ökat mycket kraftigt de senaste decennierna, vilket är en delförklaring till den utbredda upplevelsen av tidspress. Pappor förvärvsarbetar betydligt fler timmar än mammor, vilket får konsekvenser för jämställdheten. Mammor kan hamna i en kvinnofälla i den meningen att de får en försämrad ekonomisk och yrkesmässig utveckling. Pappors långa arbetstid ger mindre utrymme för att etablera nära relationer till barnen, något som kan liknas vid en mansfälla.

Uttrycken föräldradeltid, pappadeltid och mammadeltid syftar på när föräldrar väljer att arbeta deltid för att de har barn. Föräldradeltid kan ha formen av en deltidsanställning eller en heltidstjänst där föräldrars lagstadgade rätt att förkorta sin arbetstid ner till 75 procent utnyttjas (gäller för dem som har barn under åtta år). Pappaledighet är mycket omdiskuterat, men pappadeltid som har potential att både minska tidspressen och öka jämställdheten i småbarnsfamiljer, är näst intill helt outforskat.

Syftet med studien är att utveckla kunskap om deltidsarbete bland småbarnspappor. Studien bygger på både kvalitativa och kvantitativa data. De kvalitativa analyserna bygger på semistrukturerade intervjuer med 19 pappor, varav 14 arbetade pappadeltid och fem var heltidsarbetande pappor som skulle vilja gå ner i arbetstid. De kvantitativa analyserna bygger på data om cirka 20 000 föräldrar med barn i åldern 2 – 7 år. Detta material är från 2008 och insamlat av Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU).

Hur vanligt är det då att välja deltid bland småbarnsföräldrar? Studien fokuserar på dem som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar per vecka eftersom denna arbetstid överensstämmer med deltidsrätten och för att den ger bättre möjligheter för ett utvecklande yrkesliv och ekonomisk självständighet jämfört med att ha ännu kortare arbetstid. Vid undersökningstillfället arbetade 28 procent av mammorna föräldradeltid på 30-36 timmar medan motsvarande siffra för pappor var två procent. Det innebär att över 90 procent av föräldradeltiden på 30-36 timmar används av mammor. Den könsmässiga snedfördelningen är därmed betydligt större för föräldradeltid än för föräldraledighet (mammor tog ut 78 procent av föräldrapenningdagarna 2009).

De intervjuade papporna som arbetar deltid gör alltså något mycket ovanligt. Deras motiv är främst att minska stressen i vardagen, att få en närvarande papparoll och att förkorta barnens dagar på förskolan. Möjligheterna att arbeta pappadeltid varierar kraftigt mellan olika individer. Med utgångspunkt från de kvantitativa och kvalitativa analyserna har jag identifierat ett antal faktorer på individ-, arbetsplats- och samhällsnivå som underlättar respektive försvårar för pappor som vill gå ner i arbetstid.

Inte oväntat är låga hushållsinkomster en försvårande faktor för att arbeta föräldradeltid. Andelen som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar är mycket lägre bland ensamstående jämfört med bland gifta/sammanboende föräldrar, vilket kan ses som en effekt av att ensamstående statistiskt sett har en betydligt mer ansträngd privatekonomi. Att så många som 19 procent av alla ensamstående mammor arbetar

föräldraddeltid på 30-36 timmar visar dock att låga hushållsinkomster inte utgör något absolut hinder.

För att pappadeltid ska bli ekonomiskt rimlig behöver inkomsterna upplevas som tillräckliga i relation till nivån på den materiellt och socialt nödvändiga konsumtionen och i relation till konsumtionsönskemålen. De intervjuade deltidsarbetande pappornas löner varierade stort men de flesta låg något över medianen. Många hade en partner som också arbetade deltid och hade därigenom mycket lägre hushållsinkomster än innan de fick barn. Ingen av de deltidsarbetande papporna upplevde dock att de hade svårigheter att klara av varken den materiellt eller socialt nödvändiga konsumtionen. Vetskapen att möjligheten finns att gå upp i arbetstid och inkomst underlättar beslutet att tillfälligt minska inkomsterna och konsumtionsutrymmet. Papporna uppgav dock att valet att arbeta deltid innebar minskade möjligheter att tillfredsställa vissa konsumtionsönskemål som till exempel att köpa villa och att resa.

Analyserna visar att pappadeltid starkt hänger samman med socioekonomisk klass. Bland pappor med högre tjänstemannayrken arbetade drygt fem procent föräldraddeltid, medan siffran för arbetare och lägre tjänstemän bara var cirka en procent. Min tolkning är att detta delvis hänger ihop med inkomstskillnader men att andra klasskillnader också kan spela in. Möjligen kan idealet om en närvarande papparoll vara vanligare bland personer med lång utbildning.

De kvantitativa analyserna visar att antalet anställningsår påverkar förekomsten av föräldraddeltid. Intervjuerna gav exempel på att det som nyanställd kan vara ansträngande att ta upp önskemålet om föräldraddeltid med sin chef. På ett liknande sätt kan ett starkt byta-jobb-intresse motverka föräldraddeltid eftersom det finns farhågor om att deltidsarbetet minskar chanserna att få ett nytt jobb.

De intervjuade deltidsarbetande papporna hade varit föräldralediga ovanligt länge, alla utom en var hemma minst åtta månader per barn. Bakom både detta och pappadeltiden ligger en stark barnorientering. Mina resultat indikerar att en lång pappaledighet dessutom förstärker barnorienteringen och ger erfarenhet av att klara sig bra på lägre inkomster vilket kan underlätta ett beslut om att gå ner i arbetstid.

Många gav uttryck för en grundlig reflektion och en dialog med partnern som hade resulterat i en beslutsamhet om att prioritera tid framför konsumtion. En utpräglad reflexivitet och en samstämmighet med partnern när det gäller både föräldraskap och konsumtion var alltså faktorer som underlättade för dem att arbeta pappadeltid.

Utöver ovanstående individ- eller familjemässiga faktorer påverkar även arbetsplatspecifika faktorer möjligheterna att arbeta pappadeltid. Andelen män och kvinnor som arbetar föräldraddeltid är mindre än hälften så stor inom mansdominerade arbeten som inom övriga yrken. En låg förekomst av deltid på arbetsplatsen kan antas försvåra val av föräldraddeltid. Begränsad erfarenhet av deltidsarbete på arbetsplatsen kan till exempel göra att det upplevs som svårt att lösa bemanningen när någon vill gå ner i arbetstid. Om alla på en arbetsplats arbetar heltid är troligtvis också heltidsnormen stark, det vill säga att det finns en stark förväntan om att arbeta heltid. Heltidsnormen kan också ligga bakom att en del pappor inte ens har reflekterat över möjligheten att arbeta pappadeltid.

En anknytande faktor är chefsattityderna till pappadeltid. Ett par av de heltidsarbetande papporna hade mött så negativa reaktioner från sina chefer att de

hade avstått från att driva igenom en ambition om att gå ner i arbetstid. De deltidsarbetande papporna hade däremot mötts av positiva eller neutrala attityder från sina chefer.

Höga prestationsförväntningar på arbetsplatsen kan utgöra en försvårande faktor för att arbeta pappadeltid eftersom det kan skapa svårigheter att omfördela arbetsuppgifter till andra, något som bland annat ökar risken för övertid. Rädslan för att inte hinna med alla arbetsuppgifterna vid deltidsarbete gör att en del inte ens provar att gå ner i arbetstid.

En faktor på samhällsnivå som underlättar valet att arbeta pappadeltid är diskursen om en aktiv papparoll. Denna diskurs har funnits länge och även om den inte berör frågan om pappadeltid gör den att valet att gå ner i arbetstid framstår som begripligt för till exempel kollegor och föräldrar.

Om det är önskvärt att stimulera fler småbarnspappor till att arbeta deltid är en politisk fråga. En möjlig uppgift för forskare är däremot att identifiera och analysera olika medel för att nå ett visst politiskt mål. Rapporten avslutas med en diskussion om vad som skulle kunna förbättra småbarnspappors möjligheter att arbeta deltid.

Som beskrivits ovan är pappadeltid idag en klassfråga och det finns stora strukturella svårigheter förknippade med att utnyttja sin deltidsrätt. Det handlar bland annat om en stark heltidsnorm på mansdominerade arbetsplatser, om att den socialt nödvändiga konsumtionen kräver heltidsarbete för lågavlönade och ensamstående, och om att en traditionell mansroll, som uppfattas som oförenlig med deltidsarbete, fortfarande lever kvar. Om fler pappor ska börja arbeta deltid krävs politiska initiativ. Dagens situation när det gäller pappadeltid liknar den som gällde för pappaledighet i början av 70-talet, då jämställdhetspolitiken ännu inte hade tagit sig an frågan.

Mycket tyder dock på att förändrade villkor, liknande exempelvis införandet av pappamånaderna i föräldraförsäkringen, krävs för att uppnå substantiell förändring av genusmönstren när det gäller föräldradeltid. En möjlighet skulle kunna vara en statlig ersättning till småbarnsföräldrar som väljer att gå ner till 35-timmarsvecka. Ett ur genussynpunkt väl genomtänkt system för detta skulle kunna skapa incitament för att bryta mot genusstrukturer, öka acceptansen för pappadeltid hos arbetsgivare och skapa bättre möjligheter för pappadeltid bland låginkomsttagare.



## Inledning

Småbarnsåren har kallats för livets rusningstid. Barnen tar mycket tid och föräldrarnas situation blir ännu mer ansträngd av att de ofta samtidigt etablerar sig på arbetsmarknaden, köper hus, etc (Enokson 2009). 47 procent av alla personer med hemmavarande barn upplever att de ofta har svårt att hinna med allt som behöver göras - motsvarande siffra för personer utan barn är 31 procent (Larsson 2007). Den tidsmässiga välfärden är låg för många barnfamiljer och det hänger delvis ihop med fäders långa arbetstider. Att mammor och pappor har olika lång arbetstid innebär ett jämställdhetsproblem. Att pappor väljer att arbeta deltid är ett okonventionellt sätt att hantera konflikten mellan arbete och föräldraskap. Pappaledighet är mycket omdiskuterat, men pappadeltid som har potential att både minska tidspressen och öka jämställdheten i småbarnsfamiljer, är näst intill helt utforskat.

Statistiska centralbyråns uppgifter om deltidsarbete omfattar både personer som har valt att jobba deltid och som har tvingats till det. Jag har velat undersöka hur vanligt det är att pappor respektive mammor frivilligt reducerar sin arbetstid för att man har små barn att ta hand om. Är könsskillnaden större eller mindre jämfört med uttaget av föräldraledighet? Hur kan man förstå att det är så mycket ovanligare med deltid bland pappor än bland mammor? Handlar det om att traditionella uppfattningar om kön fortfarande styr, eller är det ekonomin eller något annat som ligger bakom?

I min studie om tidspress, baserad på statistiska centralbyråns tidsdata från 2001, framkommer att 15 procent av småbarnspapporna uppgav att de skulle vilja sänka sin arbetstid även om det betydde sänkt lön (Larsson 2007). Trots att det finns lagstadgat stöd för det så hade de inte genomfört detta. Vad är det för hinder som pappor som önskar arbeta deltid ställs inför? Är det främst ekonomiska hinder eller är det bland chefer och kollegor på arbetsplatsen som hindren finns?

Även om pappadeltid är ovanligt finns det de facto pappor som frivilligt går ner i arbetstid. Vad kännetecknar dem med avseende på deras ekonomiska och yrkesmässiga förutsättningar? Vilka reaktioner möter de på sina arbetsplatser? Hur ser samspelet med partnern ut; pappadeltiden ger ju partnern möjlighet att satsa mer på jobbet, men samtidigt ökar behovet av att jobba mer för att få ekonomin att gå ihop. Utifrån argumentet om att pappadeltid kan utgöra en väg till högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet - hur kan förekomsten av pappadeltid främjas?

## Bakgrund och utgångspunkter

Denna studie är en del i forskningsprojektet *Familjeliv utan tidsbrist* vars övergripande syfte är att utveckla kunskap om möjligheterna att öka den tidsmässiga välfärden bland barnfamiljer.<sup>1</sup> I en tidigare delstudie har jag med hjälp av Statistiska Centralbyråns omfattande tidsanvändningsdata analyserat faktorer som hänger samman med upplevelsen av tidspress. Av en lång rad undersökta faktorer framstod längden på veckoarbetstiden som central för hur hög tidspress människor upplever. I denna studie

---

<sup>1</sup> Projektet är finansierat av den statliga forskningsstiftelsen Formas. Denna rapport är en del i avhandlingen *Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer* (Larsson 2012). Övriga publikationer från projektet kan laddas hem från: [www.jorgenlarsson.nu](http://www.jorgenlarsson.nu)

framkom också att den sammanlagda förvärvsarbetstiden för småbarnsmammor och småbarnspappor har ökat med cirka tio timmar per vecka sedan 70-talet. Denna arbetstidsförlängning beror på att mödrars arbetstid har ökat kraftigt medan fäders arbetstid bara har förkortats i mindre grad (Larsson 2007). Resultatet att långa veckoarbetstider spelar en viktig roll för den tidsmässiga välfärden har varit en viktig utgångspunkt för denna studie.

Trots ökningen i mödrars förvärvsarbetstid finns fortfarande stora skillnader i förvärvsarbetstid mellan mammor och pappor med små barn. Innan människor får barn är den genomsnittliga förvärvsarbetstiden relativt lika hos män och kvinnor. Efter föräldraledigheten arbetar dock nästan hälften av alla småbarnsmammor deltid (SCB 2010). I Sverige finns en lag som ger heltidsanställda föräldrar med barn under åtta år rätt att förkorta sin arbetstid ner till 75 procent. En jämställdhetsutredning från 2005 pekade ut denna rätt till deltid som ett jämställdhetsproblem eftersom: ”kvinnor som får barn med två eller tre års mellanrum kan arbeta deltid i över tio år med stöd i lagen. Deltidsarbetet är en kvinnofälla.” (SOU 2005:66, sid 197).

Att småbarnsmammor har kortare förvärvsarbetstid än pappor innebär en kvinnofälla på minst tre olika sätt. Det första rör fördelningen av hushållsarbetet. Småbarnsmammor går ofta ner i arbetstid för att ha mer tid med barnen och för att de inte ska ha för långa dagar på förskolan. Samtidigt leder deras kortare förvärvsarbetstid ofta till att de ökar sin andel av hushållsarbetet – ett mönster som sedan lever kvar efter småbarnsåren. Kvinnors deltidarbete innebär också en kvinnofälla rent ekonomiskt. I en analys av föräldraskapets ekonomiska konsekvenser utförd 2004 visades ett typfall, där kvinnan går miste om 50 000 kr i inkomster på grund av 11 månaders föräldraledighet med vart och ett av de två barnen, och 250 000 kr om hon arbetar 75 procent under åtta år, samt 84 000 kr i lägre framtida pensionsutbetalningar (Prop. 2004/05:1). Trots att den könsmissiga snedfördelningen av deltidarbete har mycket större ekonomiska konsekvenser än snedfördelningen av föräldraledigheten diskuteras nästan enbart föräldraledigheten i det offentliga samtalet. Det tredje sättet som skillnaderna i förvärvsarbetstid är en kvinnofälla är att det kan påverka den yrkesmässiga utvecklingen. Deltidsarbete kan innebära att ens yrkesmässiga kompetens, humankapitalet, inte utvecklas lika fort som om man arbetar heltid. Man kan också tänka sig att deltid signalerar låg karriärvilja och att man därför inte erbjuds mer kvalificerade arbetsuppgifter. Småbarnsmammors deltidarbete drabbar inte bara dem själva utan i viss mån alla mammor genom den så kallade statistiska diskrimineringen (Larsson, Lindblad et al. 2005). Den bygger på att det vid anställningstillfället är svårt att skaffa fullgod information om olika arbetssökande. Då kan det vara rationellt för arbetsgivaren att göra generaliseringar utifrån kön och att mödrar i genomsnitt har en högre frånvaro från arbetet än vad fäder har. Det är inte bara föräldraledighet och vård av sjukt barn som orsakar frånvaro från arbetet utan även det faktum att många mödrar går ner i arbetstid under småbarnsåren.

Om deltid för mödrar kan beskrivas som en kvinnofälla kan fäders heltidsarbete sägas utgöra en mansfälla, eftersom längre arbetstid gör att fäder inte får lika stort utrymme att etablera nära relationer till sina barn. Mansforskaren Robert Connell hävdar till och med att män ofta är ”utestängda från nära relationer med mycket unga barn” (Connell 2008, sid 252). En liknande iakttagelse görs i en amerikansk studie om deltidarbete som menar att vi borde fokusera på den inverkan patriarkatet har “in

denying men the opportunity to get the pleasure out of being with children” (Meiksins & Whalley 2002, sid 53). Psykologen Anders Broberg lyfter fram att tid tillsammans är en förutsättning för att barnet ska etablera en trygg anknytning till föräldern, vilket inte bara är viktigt för barnets känslomässiga och kognitiva utveckling utan också centralt för att föräldern ska få en nära relation med barnet (Broberg, Granqvist et al. 2006, sid 169). Att mammor ägnar nästan 60 procent mer tid åt sina barn under arbetsdagar än vad fäder gör hänger bland annat samman med att mammor oftare arbetar deltid (Larsson 2007, sid 34).

Tidningen Kamratposten genomförde 2008 en enkätundersökning bland nästan 6000 barn i åldrarna 8-14 år där en av frågorna löd: ”Vem pratar du helst med om du blir ledsen?” Flest valde att prata med mamma, därefter en kompis eller någon annan. Några ville inte prata med någon alls och först på femte plats kom pappan (Lindholm 2008). Resultatet är slående även om det inte är en strikt vetenskaplig studie. Vad som händer om föräldrarna separerar hänger också ihop med kontakten mellan fäder och barn. Växelvis boende har ökat markant de senaste åren, från fyra procent 1992 till 21 procent 2004/2005 (SCB 2007, sid 70) men fortfarande bor majoriteten av barnen hos mamman. Hälften av dessa barn träffar sin pappa mindre än en gång per vecka (SCB 2003). Pappor har som grupp betydligt mindre kontakt med sina barn efter en separation än vad mammor har. Det är naturligtvis en mängd olika faktorer som påverkar vem barn vill prata med när de är ledsna, respektive hos vem de bor efter en separation. Att fäder förvärvsarbetar mycket mer än mödrar utgör dock en mansfälla i den meningen att fäder inte har samma utrymme att etablera nära relationer till sina barn.

Föräldrars val mellan heltid och deltid får alltså konsekvenser för både jämställdhet och upplevelsen av tidspress. Par där båda väljer att arbeta heltid får en jämställd lösning avseende förvärvsarbets-tid men upplever ofta tidspress och får lite tid med barnen under vardagarna (Larsson 2007). Par där kvinnan istället går ner i arbetstid får mindre tidspress, men riskerar att hamna i det som ovan beskrivits som kvinnofälla respektive mansfälla. I arbetslivet finns förväntningar om heltid, ofta även om övertid, vilket passar dåligt ihop med samtida ideal om att vara mycket tillsammans med sina barn (Forsberg 2009). Mödrar har under lång tid levt med en konflikt mellan arbete och föräldraskap och i takt med att ideal om en närvarande och jämställd fader växer sig starkare kan även pappor uppleva en sådan konflikt. Ett sätt för fäder att hantera denna konflikt är att göra så som många mödrar gör; att välja deltidsarbete under småbarnsåren.

## **Föräldradeltid och andra former av deltidsarbete**

Deltidsarbete är ett komplext begrepp som inbegriper både de som har deltidstjänster och de som har heltidstjänster men utnyttjar föräldrars rätt som att förkorta sin arbetstid. Deltidsarbete i officiell statistik inkluderar de som arbetar från en till trettiofyra timmar i veckan, och begreppet gör inte skillnad mellan dem som arbetar deltid frivilligt eller ofrivilligt. Statistiska centralbyråns uppgifter visar att 44 procent av mammorna och 7 procent av papporna arbetar deltid.<sup>2</sup> I dessa procentsatser ingår alltså alla dessa typer av deltidsarbete. Det finns ingen regelbunden statistik som är

---

<sup>2</sup> Avser föräldrar med två barn varav det yngsta är 3-5 år (SCB 2010).

mer specificerad än så, men 2005 gjordes en mer detaljerad kartläggning av föräldrars arbetssituation, där olika deltidformer framgick (SOU 2005:106).<sup>3</sup>

**Tabell 1. Arbetssituation för föräldrar med barn under 10 år. Procent**

	Fäder (enligt uppgifter från mödrarna)	Mödrar
Heltidsarbete	80	31
Deltidsanställning	2	11
Deltid med föräldrapenning, heltidstjänst	2	6
Deltid utan föräldrapenning, heltidstjänst	1	10
Helt föräldraledig	1	15
Studerande	4	11
Arbetslös	5	6
Annat	4	9

Källa: Egen bearbetning av uppgifter i SOU 2005:106

Tabellen visar tre deltidalternativ: deltidanställning, deltid med föräldrapenning och med en heltidstjänst ”i botten”, samt dito men utan föräldrapenning. Mitt intresse i denna undersökning gäller speciellt den senare, det vill säga deltid utan föräldrapenning men med en heltidstjänst ”i botten”. Denna deltidform bygger på en rättighet som lagstodades 1978 och som finns i föräldraledighetslagen: ”En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolar.” (Lag 2006:442, se även bilaga 1). Deltidsrätten motiverades med ”att ge möjlighet till en mera meningsfull samvaro mellan barn och föräldrar ... [samt att] alltför långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem kan nedbringas.” (Proposition 1977/78:104, sid 17). Genom en lagändring 2006 skärptes reglerna till arbetstagarens förmån genom att det slogs fast att om föräldern och arbetsgivaren inte kan komma överens om hur ledigheten skall tas ut under veckan skall föräldrarnas önskemål gälla om det inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Trots att många väljer att arbeta deltid under småbarnsåren finns det inget vedertaget ord för att beskriva detta. Jag har valt att använda orden *föräldradeltid*, *pappadeltid* och *mammadeltid* eftersom de visar att det är en specifik form av deltid som bara gäller föräldrar. Orden knyter också an till de etablerade uttrycken föräldraledighet, pappaledighet och mammaledighet. Denna definition innebär att föräldrar som arbetar deltid av andra orsaker inte omfattas, till exempel på grund av sjukdom eller för att de inte har kunnat få ett heltidsjobb (dessa grupper motsvarar 44 % av papporna och 32 % av mammorna, se tabell 2 sid 31). När jag i den här

<sup>3</sup> Enkätundersökningen utfördes av Statistiska centralbyrån på beställning av en offentlig utredning om möjligheterna att utvidga rätten till ledighet till att även omfatta de som inte har barn. Enkäten besvarades av 715 mödrar till barn under 10 år. Mödrarna fick även svara på frågor om maken/sambon.

rapporten specifikt syftar på den lagstadgade rättigheten att förkorta sin arbetstid med upp till en fjärdedel använder jag uttrycket *deltidsrätt*. I lagtexten används uttrycket ”delledighet utan föräldrapenning”; i en offentlig utredning SOU 2005:106 har begreppet ”partiell ledighet” använts.

Begreppet föräldradeltid är på olika sätt bredare än begreppet deltid. Föräldradeltid omfattar inte bara dem som har utnyttjat deltid utan också dem som har valt en deltidstjänst på grund av att de har barn. Begreppet föräldradeltid kan även tillämpas på dem som har äldre hemmavarande barn, medan deltid bara omfattar de med barn under åtta år. Föräldradeltid gäller deltidarbete på 1 – 99 procent medan deltid enbart gäller 75 – 99 procent. I denna studie är jag dock främst intresserad av dem som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar per vecka samtidigt som de har barn under åtta år. Anledningen till detta är dels att denna omfattning överensstämmer med deltid, dels att deltid i denna omfattning ger bättre möjligheter för ett utvecklande yrkesliv och ekonomisk självständighet jämfört med att ha ännu kortare arbetstid.

## **Syfte, frågeställningar och disposition**

Sammanfattningsvis är syftet med studien att utveckla kunskap om deltid bland pappor och frågeställningarna är följande:

1. Hur vanligt är det att välja deltid bland pappor respektive mammor?
2. Varför väljer en del pappor att arbeta deltid och vilka erfarenheter och strategier har de?
3. Vilka faktorer underlättar respektive försvårar för de pappor som vill gå ner i arbetstid?
4. Vilka samhällsförändringar skulle kunna förbättra småbarnspappors möjligheter att arbeta deltid?

Rapporten disponeras på följande sätt. I kapitel ett, Teorier och tidigare forskning om arbetstid och familj, beskriver jag bland annat olika förklaringsmodeller till den ojämlika arbetsfördelningen mellan könen. Därefter beskriver jag de kvantitativa och kvalitativa metoder som jag har använt för att besvara mina frågeställningar. I kapitel tre presenteras resultaten av en statistisk analys av Föräldradeltid bland småbarnsföräldrar. Därefter följer kapitel fyra, Pappor om deltidarbete – en intervjuundersökning, som belyser vilka skäl, erfarenheter och strategier som finns bland pappor som arbetar deltid. Kapitel fem, Diskussion om möjligheterna att arbeta pappadeltid baseras på både den kvantitativa och den kvalitativa analysen. Här presenteras ett samlat svar på frågan om vad som underlättar respektive försvårar för pappor att gå ner i arbetstid. Här diskuteras också frågan om varför så få pappor och så många mammor väljer att arbeta föräldradeltid. I det avslutande kapitlet, Pappadeltid - en framtida normalitet, analyserar jag först förutsättningarna för en spontan ökning av pappadeltiden och resonerar avslutningsvis om en möjlig politik för att förbättra pappors möjligheter till deltidarbete.

# 1. Teorier och tidigare forskning om arbetstid och familj

Deltidsarbete bland fäder verkar vara ett hittills outforskat område men i det här kapitlet beskrivs en del arbetssociologisk och familjesociologisk forskning som har beröringspunkter med pappadeltid. Efter denna introduktion till området beskrivs några teorier som kan användas för att förstå vad som påverkar pappors och mammors möjligheter att arbeta föräldraddeltid.

## Deltidsarbete

Vilken roll spelar arbetstidens längd för människors upplevelse av balans/konflikt mellan arbete och privatliv? En forskningsöversikt från Nordiska ministerrådet har funnit 27 studier som ger stöd för ett samband mellan ett högre antal arbetstimmar och en försämrad balans mellan arbete och privatliv, medan det endast i fyra studier saknades ett sådant samband: "Thus a higher number of hours were associated with less balance, while part-time or reduced hours were associated with more balance" (Albertsen, Kauppinen et al. 2007, sid 31).<sup>4</sup> Denna forskningsöversikt visar också att risken för ohälsa är större för dem med mycket lång total arbetstid (förvärvsarbete + hemarbete), eftersom möjligheterna till återhämtning blir alltför begränsade. Författarna påpekar samtidigt att deltidarbete kan medföra högre arbetsintensitet, minskade karriärmöjligheter och högre arbetsbörda i hemmet.

Paul Fuehrer har intervjuat 130 personer om valet mellan mer pengar eller mer tid. I hans studie önskar de allra flesta mer tid. Han menar att rädsla för sämre karriärmöjligheter är en drivkraft för fortsatt heltidsarbete, och att den starka sociala normen om att man bör satsa på arbetet är av betydelse (Fuehrer 2010). Den amerikanska sociologen Arlie Hochschild har i en stor kvalitativ studie undersökt varför de anställda vid ett stort amerikanskt företag inte använde sig av de så kallade family friendly policies som företaget erbjöd, bland annat möjligheter till deltidarbete. Vid sidan av etablerade förklaringar som att människor upplever att de inte har råd, att de är rädda för att bli av med jobbet, att chefer ska tycka att det är jobbigt och att kollegor ska bli avundsjuka, fann hon ytterligare en orsak, nämligen att arbetet för många är en attraktiv plats att vara på. På arbetet får människor bekräftelse och där har de sina vuxenrelationer, medan hemmet är en plats präglad av hårt rationaliserat hushållsarbete och sociala krav (Hochschild 1997).

Jag har funnit två amerikanska studier som specifikt handlar om att arbeta deltid. Trots att de fokuserar på mödrar och trots skillnaderna mellan USA och Sverige (bland annat att USA inte har någon deltidsrätt för föräldrar) är de ändå relevanta, eftersom de undersöker yrken där deltidarbete är ovanligt vilket gör att det kan finnas paralleller med svenska fäder som arbetar pappadeltid.

I den ena studien, utförd av Peter Meiksins och Peter Whalley, intervjuades 127 tekniker (varav 126 var kvinnor) som hade skurit ner på sin arbetstid antingen genom att förhandla med arbetsgivaren eller genom att bli egenföretagare. Även om fördelarna övervägde så upplevde de ett flertal nackdelar. Många upplevde att deltid

---

<sup>4</sup> Studierna avsåg dock inte bara småbarnsföräldrar.

inte passar på arbeten där man arbetar mot deadlines, eftersom det ställer krav på att periodvis arbeta mycket. En annan svårighet var att om man hade mycket kontakt med andra inom organisationen blev frånvaron på grund av deltidssarbetet mer problematisk, när det till exempel gällde att finna tider för möten. En del upplevde att löneökningar upphörde när de jobbade deltid (Meiksins & Whalley 2002).

I den andra studien, utförd av Gretchen Webber och Christine Williams, jämfördes mödrar med ”bra” deltidssjobb med dem som hade ”dåliga” deltidssjobb. De med ”bra” deltidssjobb hade lång utbildning och bra lön, medan de med ”dåliga” deltidssjobb ofta hade lågbetalda serviceyrken. I Sverige är inkomstskillnaderna mindre, men denna uppdelning finns även på den svenska arbetsmarknaden. Föräldrar med fasta heltidssjobb som utnyttjar sin rätt att gå ner i arbetstid kan sägas ha bra deltidssarbeten. De som ofrivilligt har deltidssanställningar med låg lön kan sägas ha dåliga deltidssarbeten. De nackdelar amerikanska mödrar med bra deltidssarbeten upplevde var framförallt stagnerande löne- och karriärutveckling. De ansåg att detta var en naturlig följd av deras val, och inte en diskriminering från arbetsgivarens sida. De strävade efter att kunna återgå till heltid och författarna menar att de därmed vidmakthöll normen om den ideala arbetaren som innebär att man förväntas visa villkorslös hängivenhet till arbetet. Den förkortade arbetstiden sågs som ett nödvändigt ont för att få vardagen att fungera under småbarnsåren (Webber & Williams 2008).

En tysk studie av Karl Hörning, Anette Gerhard och Matthias Michailow visade helt andra motiv för att arbeta deltid. Deltidssarbetet var för de undersökta personerna ett sätt att undvika att arbetet dominerade deras liv och de strävade efter att öka sin ”tidsrikedom” vilket inte bara betydde att ha mycket fri tid utan också att ha ett lägre tempo och att fokusera på att uppleva nuet. Eftersom de genom den korta arbetstiden var mindre trötta ägnade de mer tid till sådant som de upplevde som meningsfullt, och mindre tid åt att titta på TV. Intervjupersonerna bryter enligt författarna mot samhällets konsumtions- och arbetsnormer som bland annat innebär att det ses som mer moraliskt högtstående att arbeta heltid, att enbart heltid kan garantera de materiella behoven och att förvärvsarbetet är det centrala i ett gott liv. Författarna kallar ovanstående grupp för *tidspionjärer*, det vill säga personer som går ner i arbetstid för att de vill ha ”mer tid för sig själva”. De skiljer sig från *konventionella deltidssarbetare* som går ner i arbetstid för att ta hand om barn och hem (Hörning, Gerhard et al. 1995).

Det är intressant att jämföra svenska deltidssarbetande pappor med resultaten i dessa studier. Vad har de för skäl för deltidssarbetet, är det att ta hand om barn som var fallet för amerikanska mammorna eller är det att få mer egentid som motiverade de tyska tidspionjärerna? Innebär deltidssarbete stora svårigheter i Sverige, så som det gör i USA, trots att det här finns en deltidssrätt?

## Arbete och faderskap

Denna studie fokuserar på deltidssarbete bland just småbarnspappor. Mycket familjesociologisk forskning handlar om hur förvärvs- och hemarbete fördelas mellan kvinnor och män och olika typologier har utvecklats kring detta. Ett exempel är Clarkberg och Moens (2001) typologi där en modern familjemodell, som innebär att båda har lika krävande förvärvs- och hemarbete, ställs emot antingen en traditionell

modell där kvinnan inte förvärvsarbetar alls eller en neotraditionell modell där kvinnan arbetar deltid. De familjemodeller som jag utforskar i den här studien, där antingen båda eller enbart mannen arbetar deltid, kan ses som varianter av den moderna familjemodellen

Forskningen har under de senaste decennierna framhållit att familjeorienteringen har ökat bland män (Björnberg 1994). I en kvalitativ studie från 90-talet betraktade de flesta av fäderna familjen och föräldraskapet som betydligt viktigare för den egna självuppfattningen än arbetet (Plantin 2001). Vad har en sådan familjeorientering inneburit i praktiken om man ser till arbetstid? Å ena sidan kan man säga att de traditionella könsmönstren består. Som nämnts arbetar fäder fortfarande oftast heltid, medan mödrar ofta arbetar deltid och utför huvuddelen av hushållsarbetet. Å andra sidan har en del förändringar ändå skett de senaste decennierna. Den tydligaste förändringen är att fäder på 30 år har gått från att nästan inte alls vara föräldralediga till att 2010 ta ut 23 procent av dagarna (Försäkringskassan 2011). Men fäder gör också andra anpassningar av sitt arbete efter familjens behov. En studie från 1994 visade att 60 procent av fäderna hade gjort inskränkningar i arbetet för barnens skull. De hade i fallande ordning: dragit ner på övertid, skaffat mer flexibel arbetstid, avstått från befordran, samt bytt till arbete som gör vardagen lättare att hantera (Björnberg 1994). Det är alltså helt andra typer av anpassningar av arbetet än deltidsarbete som dominerar. Det visar att deltid, i alla fall i början av 90-talet, var en mycket ovanlig anpassningsstrategi bland pappor.

Det finns empiriskt stöd för att män idag verkligen tar en större del av ansvaret för barn och hem än vad som var fallet tidigare. Hagström (1999) och Plantin (2001) framhåller att fadersrollen idag är mer omvårdande, att yrkesarbetet inte värderas lika högt och att kravet på att vara familjens primära försörjare inte är lika framträdande som tidigare. Denna förändring illustreras på ett ovanligt tydligt sätt i en kvantitativ studie av Arne Nilsson, där han 1991 upprepade en enkätundersökning som hade genomförts 1962. I båda fallen var respondenterna lägre tjänstemän vid försäkringsbolaget Folksam i Stockholm (undersökningen 1962 omfattade 100 män och 1991 ingick 170 män). Andelen män med familj som ville ha större ansvar i arbetet minskade från 86 procent år 1962 till 58 procent år 1991 och andelen som skulle acceptera befordran till ett mer kvalificerat arbete, där oplanerat övertidsarbete kunde förekomma, minskade från 83 till 47 procent (Nilsson 1992). Dessa undersökningar ger stöd för att en förändring av synen på arbetet har skett bland pappor. Men det finns, som framgått tidigare, fortfarande stora skillnader mellan mammors och pappors anpassning av arbetet efter familjens behov. Medan pappor undviker övertid, går mammor ner på deltid.

Pappaledighet har ökat de senaste decennierna och kunskap om detta är, menar jag, relevant för pappadeltid. Lisbeth Bekkengens studie av detta bygger på intervjuer med åtta par samt deras kollegor och arbetsgivare (totalt 62 intervjuer). Hon menar att ekonomin och arbetsgivarnas attityder ofta anges som hinder för pappadeltid, men att dessa faktorer sällan utgör några nämnvärda hinder. Hindren ingår dock i en etablerad diskurs i samhället och denna diskurs utgör i sig ett hinder för pappaledighet. Diskursen befriar också männen från ansvar för att de inte är pappalediga, eftersom förklaringen förläggs utanför dem själva. De verkliga förklaringarna, enligt Bekkengen, är istället mekanismer som i hög grad är förknippade med att männen är måna om att



inte äventyra sina utvecklingsmöjligheter eller tappa kompetens på jobbet (Bekkengen 2002). Bekkengens resultat, att ekonomin inte utgör ett avgörande hinder, bekräftas av en studie som gjordes i samband med en offentlig utredning om föräldraförsäkringen och som baserades på uppgifter om 10 000 föräldrar. Resultaten visar att ekonomin i mycket liten utsträckning är styrande för hur många föräldrapenningsdagar en pappa tar ut (Örnhall Ljungh & Nyman 2005).

Karin Allard, Linda Haas och Philip Hwang har i flera kvantitativa studier utforskat vad som påverkar mäns uttag av föräldraledighet. De faktorer på individuell nivå som visar sig viktiga är mannens strävan efter ett delat föräldraskap, partners villighet att dela föräldraledigheten, och att ha en god ekonomi. På organisationsnivå visar de att det är viktigt att männen upplever ett informellt stöd för pappaledigheten från både kollegor och högsta ledningen. En faktor som motverkar pappaledighet är om det finns normer som premierar övertidsarbete. Fäder kan ofta få blandade budskap, å ena sidan stöd för att vara föräldraledig, å andra sidan belöningsystem som värderar att man är många timmar på jobbet. De menar också att en organisationskultur som präglas av prestationsinriktning och som fokuserar på kortsiktiga resultat motverkar pappaledighet. I sådana organisationer anses fortfarande det normala vara att män inte behöver ta hand om hem och barn, att de arbetar minst 40 timmar i veckan och är lojala mot företaget i alla lägen (Haas, Allard et al. 2002; Allard 2007; Haas & Hwang 2009). Allard, Haas & Hwangs resultat visar dock att de personliga faktorerna sammantaget var viktigare för uttaget av pappaledighet än alla organisationsfaktorerna tillsammans. Här finns alltså en samstämmighet med Bekkengen som också visar att föräldrarnas vilja att dela på föräldraledigheten är avgörande. Dessa studier är relevanta för mig eftersom de faktorer som är viktiga för mäns uttag av föräldraledighet sannolikt också påverkar mäns möjligheter till föräldradeltid.

## **Hinder för pappadeltid: forskning och teorier**

1984 beskrev Lars Jalmert den svenske mannen som ”i-princip-mannen”, det vill säga en man som säger att han vill vara jämställd, men som i realiteten inte infriar denna ambition (Jalmert 1984). Ovanstående genomgång kan ge intrycket av att det har skett stora förändringar när det gäller könsmönstren. Men mödrar lägger fortfarande mer tid på hushållsarbete än fäder (SCB 2011a), anpassar sitt arbetsliv efter familjens behov i betydligt större utsträckning (Tyrkkö 1999) och har huvudansvaret för hushåll och barn (Björnberg & Kollind 2003; Forsberg 2009). Vad finns det för förklaringar till varför dessa mönster består? Jag ska här gå igenom några olika teorier som kan användas för att förstå varför skillnaderna i omfattning av förvärvsarbetet mellan mammor och pappor består.

### **Rational choice**

Rational choice teorin innebär att människors val kan förklaras av rationella överväganden för att maximera nyttan. Enligt ekonomen Gary Becker kan föräldrars tidsallokering förklaras av att familjen är en nyttomaximerande enhet (Becker 1965). Med nytta kan ekonomiska, men också andra, värden avses. Vissa föräldrar kommer fram till att familjens nytta skulle maximeras genom att någon av dem går ner i arbetstid. Vid valet av vem som ska gå ner i arbetstid är det ekonomiskt

nyttomaximerande om den som har lägst lön gör det eftersom effekten på hushållsekonomin då blir mindre. Bo Rothstein har utvecklat en förklaring till varför könsmönstren upprätthålls som ligger i linje med rational choice. Han menar att könsmönstren reproduceras genom att män i genomsnitt är 2,7 år äldre än den kvinna han får barn med och därmed redan från början ligger före kvinnan när det gäller utbildning och grad av etablering på arbetsmarknaden (Rothstein 1999).

Rational choice har fått stöd som förklaringsmodell i många olika sammanhang och det är en möjlig kandidat för att förklara föräldradeltid. Att främst mammor arbetar föräldradeltid skulle kunna hänga samman med att familjens ekonomiska nytta då blir högre jämfört med om mannen, med sin i genomsnitt högre lön, skulle gå ner i arbetstid. Med ett annat nyttobegrepp, till exempel att tid med barnen ses som en nytta, skulle rational choice också kunna förklara varför vissa föräldrar går ner i arbetstid.

En typ av kritik mot rational choice är att maktaspekten glöms bort och att föräldrarna förutsätts ha gemensamma intressen, att det som är bra för den ene också är bra för den andre (Ahrne & Roman 1997). Så är naturligtvis inte alltid fallet. Ett uppenbart exempel är att kvinnans korta arbetstid inte alltid är ekonomiskt rationell för henne i ett längre perspektiv, till exempel efter en skilsmässa. En annan typ av kritik är att människors beteende inte bara styrs av rationella överväganden utan också av normer som i vissa fall kan strida mot egenintresset.

### **Normer kring kön, konsumtion och arbetstid**

Även om människor ofta ser ekonomiska argument som avgörande för hur förvärvsarbete och omsorg om barn fördelas, pekar många forskare på att forskningsresultat tyder på att kulturella normer spelar en betydligt större roll (Björnberg 2002; Halleröd 2005).

I den här rapporten använder jag mig mycket av begreppet norm. Göran Therborn argumenterar i artikeln *Back to Norms!* (2002) för att sociologer bör återgå till att analysera normer och att normbegreppet omotiverat har kommit i skymundan inom sociologin. Normer är regler som definierar vilket beteende som är förväntat och accepterat i ett visst socialt sammanhang, de beskriver "the dos and don'ts of society" (Appelbaum, Carr et al. 2009, sid 173). Normbegreppet handlar alltså om hur människor bör handla men det kan också betyda att något är vanligt förekommande (Opp 2004). Jag använder mig, liksom de flesta andra sociologer, främst av normbegreppet i betydelsen av hur man bör handla. Men jag är också intresserad av förekomsten av ett beteende, eftersom när något är vanligt förekommande ses det ofta som något man bör göra, även om det långt ifrån alltid gäller. Jag kommer här att beskriva teorier och tidigare forskning avseende normer kring kön, konsumtion och arbetstid. Dessa tre områden som är alla relevanta för att förstå deltidsarbete bland fäder.

### ***Könsroller och doing-gender***

En roll kan beskrivas som de förväntningar, normer och regler som är förknippade med en social position eller uppgift. I den här studien står möjligheterna att kombinera föräldrarollen och yrkesrollen i fokus. De förväntningar och uppgifter som är förknippade med dessa båda roller kan vara alltför omfattande och därmed orsaka

rollkonflikter (Coverman 1989; Nordenmark 2004), vilket kan vara ett skäl till att gå ner i arbetstid.

En enkätundersökning från 1999 visar att det bara är runt 10 procent av svenskarna som tycker att det är mannens ansvar att tjäna pengar och kvinnans uppgift att sköta hem och familj (Sundström 1999). Men även om föräldrar idag oftast uppger att de är för jämställdhet verkar det väga lätt i förhållande till de strukturer som reproducerar könsskillnaderna. Ett exempel är föräldrarollen som skiljer sig kraftigt åt för mammor och pappor. Ylva Elwin-Nowak har intervjuat småbarnsmammor och menar att det i vår kultur förväntas att mammor ska förvärvsarbeta, men bara så mycket att det inte går ut över barnen. Hon visar att förvärvsarbetande mammor ofta upplever skuld känslor i förhållande till barnen (Elvin-Nowak 2001). Dessa negativa emotioner i form av skuld känslor kan ses som ett tecken på att det i vår kultur fortfarande finns en norm om att kvinnor bör ta huvudansvaret för barnens välfärd.

Brandth & Kvande (1998) menar att pappor till skillnad från mammor sällan känner skuld i förhållande till sina barn trots att de ägnar mindre tid åt dem än vad mammorna gör. Det kan ses som en effekt av att män inte förväntas ha huvudansvaret för barnen och av att de ofta har en partner som anpassar sitt arbetsliv efter barnens behov. Min slutsats är att pappor lättare kan identifiera sig som goda och engagerade fäder utan att behöva gå ner i arbetstid, kanske för att de ägnar mer tid åt barnen än vad deras pappor gjorde för några decennier sedan. Ett gott moderskap verkar alltså kräva mer tid med barnen än vad ett gott faderskap gör. Mammor kan därför känna att de behöver förkorta sin arbetstid för att kunna uppleva sig som en bra mamma och undvika skuld känslor.

Nära förknippat med detta är idealet om att barn inte bör ha för långa dagar på förskolan. Missnöjet med långa tider i barnomsorgen kan antas hänga samman med vad Bekkengen kallar för normen om att barnets naturliga rum är i hemmet. Hon menar att denna norm är mer utbredd bland mammor än bland pappor, vilket gör att färre fäder känner att de behöver gå ner i arbetstid för att möjliggöra kortare tider på förskolan. Bekkengen sammanfattar skillnaden på följande sätt: "För män blir barnomsorgen lösningen på konflikten mellan föräldraskap och förvärvsarbete. För kvinnor ger dock mer tid i barnomsorgen upphov till dåligt samvete." (Bekkengen 2002, sid 158).

När det gäller normer som har med kön att göra har teorin om doing-gender fått ett stort genomslag. Begreppet doing-gender, att göra kön, myntades av Candace West och Don Zimmerman (1987) och innebär att könsmonster upprätthålls genom att normer bekräftas och praktiseras under våra ständigt pågående aktiviteter. Idag menar de flesta genusforskare att vår könsidentitet inte skapas en gång för alla genom biologin eller genom uppfostran utan att det är en fortlöpande process där könsroller hela tiden återskapas. Vi blir kvinnor eller män genom att bete oss, röra oss, tala och klä oss etc. på det sätt som respektive kön förväntas göra. Det handlar om en ömsesidig process där ens könsidentitet befästs genom interaktionen med partner, föräldrar, kollegor, vänner etc. Man blir begriplig av andra, och av sig själv, när ens ständigt pågående handlingar ligger i linje med vad som uppfattas som manligt respektive kvinnligt.

West & Zimmerman (1987) påpekar att om man inte följer könsspecifika normer kan det leda till osäkerhet och vacklande självkänsla. Nordberg (2005) fann till

exempel bland män som arbetar i kvinnodominerade yrken en oro inför att positioneras som omanlig eller att ses som töntig av både män och kvinnor. Människor tenderar att undvika handlingar som förknippas med det andra könet (Bekkengen 2002; Nordberg 2005). Om det är så att deltidarbete ses som en kvinnligt kodad handling kan man därför räkna med att pappor undviker den. Man kan också anta att den kvinnliga kodningen gör att kvinnor blir mer benägna att arbeta deltid. Genom denna ömsesidiga process blir arbetstiderna inte föremål för några explicita förhandlingar.

Sammanfattningsvis verkar det vara svårare att kombinera yrkesrollen med mammarollen än med papparollen. Att sådana könsmonster upprätthålls kan enligt doing-gender teorin förklaras med att män och kvinnor uppfattas som begripliga när de handlar i linje med vad som uppfattas som manligt respektive kvinnligt; dvs. när pappor satsar på arbetet och mammor prioriterar hem och barn.

### *Heltidsnormen*

Arbetsmarknaden, där arbetstid säljs och köps, är reglerad i mycket hög utsträckning. Enligt arbetstidslagen får den ordinarie veckoarbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan (§ 5, lag 1982:673). I en del branscher har fackföreningar drivit igenom en något kortare veckoarbetstid, men 40 timmar ses fortfarande som heltid på de flesta arbetsplatser i Sverige. De allra flesta arbetsgivare organiserar arbetet genom heltidstjänster och 76 procent av alla sysselsatta arbetar heltid (SCB 2010b). Det finns dock stora nationella skillnader i vad som definieras som heltid. I Frankrike har det sänkts till 35 timmar och i Nederländerna till 36 timmar, medan andra länder ligger kvar på 40 timmar. Heltid utgörs enligt officiell EU-statistik av 35 timmar eller mer.

Det jag här benämner heltidsnormen innebär en stark förväntan om att arbeta heltid, att heltid är en förutsättning för att ses som en normal anställd. Mycket tyder på att heltidsnormen är starkare för män än för kvinnor, eftersom män oftare arbetar på mansdominerade arbetsplatser där heltidsarbete dominerar. Deltid förekommer främst inom kvinnodominerade sektorer som till exempel handeln och vården. Av alla sysselsatta män arbetar 86 procent heltid medan motsvarande siffra för kvinnor är 64 procent (SCB 2010b).

Tidigare forskning pekar också på att heltidsnormen främst gäller män. Göran Ahrne och Christine Roman skriver "Att män heltidsarbetar hör till de mer beständiga normerna i Sverige under efterkrigstiden" (1997, sid 25). Marie Nordberg fann i en intervjustudie med pappor från 2007 att normen om manligt heltidsarbete fortfarande är stark (Nordberg 2007). En svensk statistisk studie om arbetstidsönskemål fann att arbetsgivarens attityder oftare upplevdes som ett hinder för kortare arbetstid bland män än bland kvinnor (Sanne 1991). Detta ligger i linje med en studie som fann att arbetsgivare ser annorlunda på pappors frånvaro än på mammors. Forskarna jämförde effekten på löneutvecklingen av att ta ut föräldraledighet och fann negativa effekter för pappor men inte för mammor. Deras tolkning är att arbetsgivare ser en lång föräldraledighet bland pappor som en signal om en låg grad av karriärorientering. Eftersom nästan alla mammor tar ut en lång föräldraledighet fungerar inte detta kriterium för att uttolka skillnader i karriärorientering mellan olika kvinnor (Albrecht, Edin et al. 1999). På samma sätt kan man tänka sig att pappadeltid i större utsträckning

än mammadeltid kan ses som en signal om låg karriärorientering eftersom betydligt färre pappor arbetar deltid.

### ***Konsumtionsnormer***

Deltidsarbete innebär lägre konsumtionsutrymme och det kan naturligtvis utgöra ett hinder för att gå ner i arbetstid. Det finns en väl utvecklad gren inom sociologin som handlar om konsumtionens sociala roll för människor. Dellgran och Karlsson menar att man inom sociologin brukar tala om fyra olika drivkrafter för konsumtion. Den första är att tillgodose *nödvändig konsumtion* vilket handlar om att tillfredsställa basala materiella konsumtionsbehov som mat, kläder och bostad. Den andra drivkraften är *social emulsion*. En viss konsumtionsnivå är socialt nödvändig för att kunna smälta in socialt, delta i det sociala livet, känna tillhörighet och för att undvika att känna sig avvikande på grund av att man inte konsumerar det som omgivningen tar för givet. En tredje drivkraft är *social distinktion* som handlar om att visa vilken grupp man tillhör eller önskar tillhöra, och vilka man tar avstånd från. Denna drivkraft handlar inte om att vara som alla andra utan som vissa andra. Den sista drivkraften, *personlig identitet*, innebär att konsumtionen är central i det egna identitetsskapandet (Dellgran & Karlsson 2001). Detta är dock analytiska kategorier, i praktiken grundar sig viljan att konsumera något speciellt ofta på flera av dessa drivkrafter.

Föräldradeltid äventyrar troligtvis sällan möjligheterna att tillgodose materiellt nödvändig konsumtion men lägre inkomster ger mindre utrymme för att bejaka övriga tre sociala drivkrafter för konsumtion. En omfattande socialt nödvändig konsumtion kan dock utgöra en svårighet för den som vill gå ner i arbetstid. Detsamma gäller då en hög konsumtionsnivå är central för social distinktion och för den personliga identiteten.

Ekonomi och konsumtionsnormer är också kopplade till genus. Trots många föräldrars strävan efter jämställdhet visar flera aktuella studier att mäns identitet som familjeförsörjare fortfarande lever kvar (Aarseth & Olsen 2004; Johansson & Klinth 2008). Om huvudansvaret för försörjningen ligger på papporna kan det göra att föräldradeltid blir svårare att förverkliga för pappor än för mammor. Lönen kan också utgöra en värdemätare i den manliga statushierarkin, liksom att det ofta förknippas med manlighet att kunna erbjuda familjen en god materiell levnadsstandard. Pappadeltid kan därför förutsätta att föräldrarna ifrågasätter både vad som ses som manligt och de konsumtionsmönster som råder i deras referensgrupp.

## **Normbrott och reflexivitet**

Då pappadeltid kan innebära brott mot normer kring kön, arbetstid och konsumtion är det relevant att se hur olika teorier om normbrytande kan tillämpas vid en förståelse av pappadeltid. På basis av rational choice teorin kan normbrott förstås som resultatet av en avvägning där de sammantagna konsekvenserna av att bryta mot normen värderas högre än konsekvenserna av att följa den.

Göran Therborns resonemang om normefterlevnad i de fall då det inte ligger i linje med egenintresset är användbara för att förstå normbrytande. I linje med rational choice talar han om att människor gör avvägningar mellan konsekvenser av att följa eller inte följa normen. Normbrytande underlättas av om *sanktionerna* är små, i motsats till stora sanktioner som exempelvis att bli utfrys. Therborn talar också om att

människors agerande påverkas av hur stark *identifikationen* är med avsändaren av normen, t.ex. föräldrarna, kompisarna eller företaget där man arbetar. Om identifikationen med normsändaren är svag undviks den inre konflikt som ett normbrytande annars kan innebära. Till sist tar Therborn upp att människors agerande påverkas av om normen är *internaliserad* eller inte. Om normen är internaliserad drabbas man vid normbrytande av dåligt samvete eftersom man då tycker att man borde följa normen (Therborn 2002). I förhållande till exempelvis heltidsnormen innebär detta att pappadeltid underlättas av att man arbetar på en arbetsplats där man inte drabbas av sanktioner för att man arbetar deltid (t.ex. att man får lika stor löneökning som man hade fått om man arbetat heltid). Det underlättas vidare av att man inte identifierar sig med arbetsgivaren om det inom denna organisation finns en stark förväntan om heltidsarbete, och att man inte har internaliserat heltidsnormen utan att man tycker att både män och kvinnor fritt borde kunna välja arbetstid utifrån sin livssituation.

Anthony Giddens teori om reflexivitet kan ge en förståelse för förutsättningarna för normbrott. Reflexiviteten existerar både på en institutionell och på en personlig nivå. På den institutionella nivån handlar det om att till exempel myndigheter och forskning regelmässigt ifrågasätter tidigare etablerad kunskap (Giddens 1996; Giddens 1997). Reflexivitet på det personliga planet kan handla om att ifrågasätta traditionen och bara följa den om den är rationell i förhållande till ens mål (här finns möjligen en koppling till rational choice). Tidigare fanns en tydligare styrning från religiösa ledare, auktoritära fäder och traditioner, medan människor idag själva behöver reflektera för att bilda sig en egen uppfattning, något som ibland görs med hjälp av den så kallade självhjälpslitteraturen. En utgångspunkt i den här studien är antagandet om att småbarnsfäder har en viss valfrihet mellan att falla in i traditionella mönster eller att utforma sitt faderskap på ett nytt sätt.

Reflexivitet kan leda till att nya handlingsmönster utformas med nya ideal och normbildningar, något som kan kallas för sociala innovationsprocesser. Begreppet används av nordiska mansforskare i ett projekt som resulterade i boken *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden* (Holter 2007). Där beskrivs sociala innovationer som ”välfärdsutveckling underifrån” (ibid, sid 225), att de handlar ”om nya förhållningssätt, prioriteringar och praktiker och om hur uppfinningsrika individer hittar på nya lösningar och nya sätt att organisera och inrätta sitt liv för att lösa eller minska upplevda motsättningar.” (Nordberg 2007, sid 335). Forskarna pekar på att det är viktigt att förstå processer av social innovation för att förstå samhällsutvecklingen. Många av de intervjuade papporna i denna nordiska studie upplevde mycket starka motsättningar mellan å ena sidan att vara högpresterande i arbetslivet och å andra sidan att vara omsorgsinriktade fäder. En av de sociala innovationer som framkom var just pappadeltid; ”Deltid för menn er på mange måter et frontlinjeområde i intervjuerna. Det är noe mange fedre ønsker sig, men få av dem klarer å realisere.” (Holter 2007, sid 258).

Pappadeltid handlar i stor utsträckning om att bryta med etablerade könsmönster. Nästan 20 år efter att uttrycket doing-gender myntades lanserade Judith Butler begreppet undoing gender (2004). Barbara Risman kritiserar doing-gender begreppet och menar att vi behöver kunna särskilja när människor gör kön på ett traditionellt sätt och när de försöker att ”undo gender”. Hon frågar sig varför vi alltid ska beteckna

innovativa beteenden som till exempel ”nya maskuliniteter” istället för att notera att gamla könsnormer inte längre spelar en lika viktig roll. Även om genusstrukturerna är mycket beständiga behöver de inte nödvändigtvis bestå (Risman 2009). Istället för att främst konstatera att kön reproduceras menar Deutsch (2007) att forskningen också borde fokusera på när och hur social interaktion blir mindre styrd av kön. Jag är intresserad av nya normer och praktiker bland män. Om allt fler män utnyttjar rätten att arbeta föräldradeltid kan man se det som ett exempel på att arbetslivet blir mindre styrt av kön.

Sammanfattningsvis bidrar dessa teorier till olika förståelser av varför pappadeltid är så mycket ovanligare än mammadeltid. Gary Beckers (1965) rational choice baserade förklaring bygger på existerande löneskillnader mellan mamman och pappan i en familj. Pappadeltid kan enligt hans teori bara förväntas hos de fåtal par där pappan tjänar mindre än mamman. Normer utgör en annan förklaringsmodell och doing-gender teorin innebär att könsmönstren upprätthålls genom att normer bekräftas och praktiseras under våra ständigt pågående aktiviteter. Pappadeltid förblir därmed ovanligt så länge som deltidsarbete ses som feminint och hög lön och yrkesmässig framgång ses som maskulint.

Den tidigare forskning och de teorier som har presenterats i det här kapitlet fungerar både som utgångspunkter för och som stöd i tolkningen av de kvalitativa och kvantitativa analyserna i denna studie. Det kommer bland annat till konkret uttryck i kapitel tre, under rubriken ”Vad påverkar sannolikheten att arbeta deltid”, där valet av variabler i regressionsanalysen motiveras.

## 2. Metod

Mina frågeställningar har krävt olika material och metoder för att kunna besvaras. För att svara på frågor om hur vanligt det är att arbeta föräldradeltid, och vad som påverkar sannolikheten att man gör det, har jag använt mig av kvantitativa metoder och data från Statistiska centralbyrån. För att besvara frågor om bland annat motiv, erfarenheter och strategier hos deltidsarbetande pappor har jag genomfört intervjuer. Slutligen har jag, för att få en bredare bild av vilka faktorer som kan påverka val av pappadeltid, också intervjuat pappor som var intresserade av att gå ner i arbetstid men som inte hade genomfört detta.

### Kvantitativ analys

De kvantitativa analyserna bygger främst på egna analyser av rådata från Statistiska centralbyrån arbetskraftsundersökningar (AKU) för 2008. För att kunna belysa utvecklingen av deltidsarbete över tid har jag också beställt en datakörning av Statistiska Centralbyrån baserad på arbetskraftsundersökningarna för 1993-2008.<sup>5</sup>

För de kvantitativa analyserna har jag använt SPSS, ett dataprogram för statistisk analys och jag har arbetat med enkla frekvensanalyser men också med multivariat logistisk regression (Djurfeldt, Larsson et al. 2003). Urvalet har varit förvärvsarbetande föräldrar vars yngsta barn är två till och med sju år och omfattar 10 722 pappor och 10 629 mammor.<sup>6</sup> Materialet innehåller inte information om huruvida föräldrarna lever i samkönade eller olikkönade förhållanden. Texten i rapporten är skriven som om alla samboende/gifta lever i olikkönade förhållanden, även om materialet kan rymma föräldrar som lever i samkönade relationer.

De bivariata analyserna har inriktats på att kunna urskilja hur stor andel av urvalet av föräldrar som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar.<sup>7</sup> Med uttrycket *föräldradeltid* avser jag enbart de som arbetar deltid på grund av att de har hemmavarande barn (se definition sid 12 och tabell 2 på sid 31). Denna kategori omfattar dels de som har utnyttjat sin rätt att gå ner i arbetstid, dels de som arbetar 30-36 timmar i veckan som en följd av en deltidsanställning. Den undre gränsen på 30 timmar är vald därför att den lagliga rätten gäller ner till 75 procent av heltid och för att denna arbetstid ger en bättre möjlighet till ett utvecklande yrkesliv och ekonomisk självständighet jämfört med ännu kortare arbetstid. Den övre gränsen på 36 timmar är vald för att exkludera dem som har en heltidstjänst på 37-39 timmar.

De kvantitativa analyserna syftar inte bara till att besvara frågeställningen om hur vanligt det är välja deltid utan också frågan om vilka faktorer som underlättar respektive försvårar för de pappor som vill gå ner i arbetstid. För att belysa detta

---

<sup>5</sup> Jag specificerade urval, variabler och kategorier, därefter genomfördes datakörningen av personal på SCB.

<sup>6</sup> Skälet till att bara ta med familjer där det yngsta barnet har fyllt två år är att i familjer med yngre barn är föräldrapenning en viktig del av försörjningen. Den övre gränsen är vald för att rätten att förkorta sin arbetstid gäller fram tills att det yngsta barnet fyller åtta år.

<sup>7</sup> Arbetstidsvariabeln i AKU är så kallad "Vanligen arbetad tid i huvudsysslan" som SCB definierar så här: överenskommen arbetstid för anställda, genomsnittlig arbetstid för företagare, för anställda utan överenskommelse avses faktiskt arbetad tid för huvudsysslan.



genomförs en logistisk regression som identifierar den isolerade effekten av olika variabler när det gäller sannolikheten att arbeta föräldradeltid. Datamaterialet är omfattande både avseende antal personer och antal variabler, men analysen begränsas av att vissa intressanta variabler inte finns med, exempelvis inkomst och föräldraledighet.

## Kvalitativ analys

Det kvalitativa materialet i denna studie bygger på intervjuer med 19 pappor. 14 av intervjupersonerna arbetade deltid och fem var heltidsarbetande pappor som skulle vilja gå ner i arbetstid. Det har varit svårt att få tag på deltidsarbetande pappor att intervjuas. Vid ett av försöken distribuerade jag 1400 blad till föräldrar med barn i förskoleåldern.<sup>8</sup> I bladet beskrev jag att forskningsprojektet handlade om möjligheterna för fäder att utnyttja sin rätt att gå ner i arbetstid under småbarnsåren, och att jag sökte intervjupersoner som antingen hade gått ner i arbetstid eller som skulle vilja göra det. Tanken var att pappor skulle höra av sig till mig. Tyvärr resulterade detta inte i en enda intervju. Här finns en likhet med den amerikanska studien av deltidsarbete där forskarna, trots att de valde en mansdominerad bransch och gjorde extra ansträngningar för att hitta män, endast fann en pappa som frivilligt arbetade deltid (Meiksins & Whalley 2002).

En tredjedel av intervjupersonerna fann jag via en artikel i Aftonbladet sommaren 2007 baserad på min förra rapport som handlade om tidspress (Aftonbladet 070723). I samband med detta gick Aftonbladet ut med följande uppmaning:

Pappor – bidra till forskningen!

Jörgen Larsson söker småbarnspappor som vill eller har förkortat sin arbetstid. Vill du bidra till Jörgens forskningsprojekt? Hör av dig till [jorgen.larsson@sociology.gu.se](mailto:jorgen.larsson@sociology.gu.se)

En tredjedel av intervjupersonerna fick jag kontakt med genom en förfrågan till de cirka 500 personer som anmält att de ville vara med på min e-postlista för att få utskick om mitt forskningsområde. Den resterande tredjedelen har tillkommit på andra sätt, främst via tips från kollegor och vänner.

De 14 deltidsarbetande pappor som har intervjuats utgör inte något representativt urval. Detta är dock inget stort problem eftersom den kvalitativa analysen inte syftar till att utforska generella tendenser hos hela gruppen deltidsarbetande småbarnspappor. Fokus ligger istället på att identifiera möjliga skäl, underlättande faktorer, erfarenheter och strategier som kan finnas hos deltidsarbetande pappor. En svaghet är dock att urvalsmetoderna, tidningsupprop och e-postlista, kan ha inneburit en homogenitet bland de intervjuade. Detta kan ha medfört att resultaten avseende skäl, erfarenheter och strategier inte täcker den variation som annars kanske skulle ha visat sig.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Distributionen gick till så att jag efter godkännande av en stadsdels förskolechef postade ut bladen till 28 olika förskolor. I efterhand kontaktade jag rektorerna på förskolorna och i de flesta fall fick jag bekräftat att lapparna hade nått föräldrarna genom att de lagts ut i barnens klädfack.

<sup>9</sup> De personer som har erbjudit sig att bli intervjuade kan till exempel ha ovanligt positiva erfarenheter av att arbeta föräldradeltid. Om man trivs med sin förkortade arbetstid är man troligtvis mer benägen att erbjuda sig att bli intervjuad jämfört med om man främst har negativa erfarenheter. En annan selektion kan vara att de som har erbjudit sig att bli intervjuade i ovanligt stor utsträckning har gått ner i arbetstid som ett resultat av ett aktivt livsval baserat på genomtänkta värderingar. De som istället har gått ner i

Bland dem som erbjöd sig att bli intervjuade har jag valt bort de som hade så små barn att föräldrapenningen fortfarande var en central del av familjens försörjning. Motivet för detta var att jag ville fånga den problematik som en inkomstminskning kan skapa och det finns inte på samma sätt när man arbetar deltid och samtidigt har föräldrapenning. Alla intervjuade pappor var gifta eller sammanboende, och partnern var i samtliga fall en kvinna. Detta var inga urvalskriterier utan en följd av att det varken var någon ensamstående pappa eller någon pappa som levde med en man som erbjöd sig att bli intervjuad.

Jag eftersträvade att göra intervjun vid ett personligt möte med papporna snarare än per telefon. Tretton av intervjuerna genomfördes i pappornas hem, på kafé eller på annan plats. Sex av intervjuerna genomfördes dock per telefon eftersom jag inte hade tillräckligt med resurser för att resa långt för en enstaka intervju. Telefonintervjuerna fungerade relativt väl, men de blev oftast kortare och mindre detaljerade än de intervjuer där vi träffades ansikte mot ansikte.

Tre av de 14 intervjuerna med deltidsarbetande pappor genomfördes av studenten Josefin Bjelkholm som jag handledde. Detta material har varit värdefullt men en nackdel var att vissa områden inte täcktes fullt ut bland annat beroende på att intervjufrågorna inte var identiska med dem som jag senare använde. För att kompensera för detta genomförde jag, i ett senare skede, en kort kompletterande telefonintervju med dessa tre personer. En av intervjuerna med de heltidsarbetande papporna genomfördes av min kollega Sofia Engström.<sup>10</sup>

Under de semistrukturerade intervjuerna använde jag mig av en intervjuguide för att inte missa något väsentligt (bilaga 2). Alla intervjuer omfattade frågor om bakgrund, livsprioriteringar, syn på föräldraskap och nuvarande arbetssituation. För dem med förkortad arbetstid handlade intervjun dessutom mycket om själva deltidsarbetet: motiv, ekonomiska och yrkesmässiga förutsättningar, upplevda svårigheter med deltidsarbetet och konsekvenser för livskvaliteten. Intervjuerna med de heltidsarbetande papporna handlade om hur lång arbetstid de skulle vilja ha i framtiden och om vilka hinder de hade upplevt och vilka farhågor de hade inför att gå ner i arbetstid. Intervjuerna varade mellan en och två och en halv timme.

I slutet av de intervjuer som jag själv genomförde gick vi igenom vad jag kallar för ett attitydbladd som jag konstruerat (bilaga 3). Bladet innehöll ett antal olika påståenden kopplade till deltid. Syftet med bladet var främst att fånga upp vilka attityder de intervjuade mött hos folk i allmänhet om deltidsarbete. Min tanke med detta var att

---

arbetstid av skälet att det var det enda sättet att få familjens vardag att fungera kanske inte är lika benägna att aktivt erbjuda sig att bli intervjuade.

<sup>10</sup> Hon kommenterade en tidig version av denna rapport och det blev startskottet på ett nära samarbete. Hon hade, inom ramen för ett annat projekt, nyligen intervjuat personer om föräldraskap och arbete. En av dessa var en heltidsarbetande pappa som ville gå ner i arbetstid och passade därigenom mina urvalskriterier.

män som har gått ner i arbetstid har stött på reaktioner på detta och att de därigenom har ovanligt god kännedom om vilka normer som finns avseende mäns arbetstid.

Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades helt eller delvis. Därefter påbörjades det omfattande arbetet med att analysera textmaterialet. Med hjälp av Atlas, ett dataprogram för kvalitativ analys, kodade jag först citat för ett par av intervjuerna utifrån mina frågeställningar. På basis av detta utvecklade jag ett kodschema med ett 50-tal olika koder. Därefter närläste och kodade jag hela materialet utifrån dessa koder. Efter detta kunde jag göra analyser av en enskild kod och få en bra överblick över de olika intervjupersonernas utsagor om en viss aspekt. Detta underlättade när jag i nästa steg systematiskt jämförde likheter och skillnader mellan olika fall. I denna del har jag inspirerats av constant comparative method i Grounded Theory (Glaser & Strauss 1967), utan att i övrigt följa denna metod.

Jag har också inspirerats av, men inte alls tillämpat i sin helhet, en metod som kallas för analytisk induktion och som är speciellt inriktad på att identifiera likheter, och inte variation eller korrelation (Ragin 1994; Öberg 1997; Becker 1998). Fokus i denna metod ligger på att utifrån samtliga fall, med all deras variation, identifiera gemensamma drag som gäller för alla. Analytisk induktion inspirerade mig att under analysen av intervjuerna anstränga mig för att identifiera gemensamma drag hos alla papporna, det vill säga faktorer som hade underlättat eller försvårat för samtliga pappor när det gäller deras möjligheter att arbeta pappadeltid.

## Data- och metodtriangulering

Mitt angreppssätt kan beskrivas som att det både omfattar datatriangulering (flera datamaterial) och metodtriangulering (flera metoder), vilket har en potential att ge säkrare resultat än om bara ett material och en metod används (Mason 2006). Jag har arbetat parallellt med de kvantitativa och de kvalitativa analyserna och har upplevt det som svårt men också berikande. Det har varit berikande genom att de kvantitativa och de kvalitativa analyserna har befruktat varandra under arbetets gång. När en aspekt har dykt upp som central i det ena materialet (till exempel betydelsen av anställningstidens längd när det gäller möjligheten att arbeta pappadeltid) har detta i vissa fall kunnat analyseras också med hjälp av det andra materialet. Att arbeta med båda dessa typer av material har helt klart gett ett bredare underlag för att analysera vad som underlättar respektive försvårar att arbeta pappadeltid.

De svårigheter som det har inneburit att arbeta med två så olika material har främst varit förknippade med att hitta fungerande sätt att presentera resultaten. Antalet försök har varit mycket stort när det gäller att hitta en fungerande modell för hur resultaten från de olika delanalyserna bäst presenteras separat respektive integrerat.

## Objektivitet och etik

Mitt val av forskningsproblem har delvis en personlig grund, eftersom jag själv har valt att arbeta pappadeltid sedan flera år. Det är vanligt att forskarens personliga erfarenheter styr val av forskningsämne, men det kan skapa svårigheter när det gäller att hålla distans till ämnet. Det kan öka risken för att få blinda fläckar och missa centrala dimensioner. Eftersom mina egna erfarenheter av pappadeltid är positiva finns en risk att jag underbetonar de negativa aspekterna. Jag har varit medveten om dessa svårigheter under forskningsarbetets gång och på olika sätt försökt att minimera

dessa osäkerheter. Min ambition har varit att hela tiden vara observant på min egen bias och att vara extra uppmärksam på negativa aspekter av pappadeltid. Jag har, förutom mina handledare, också involverat andra personer för att få perspektiv på mina egna analyser.<sup>11</sup>

Jag identifierar mig själv som feminist och i det perspektivet kan det finnas problem med att fokusera starkt på just pappor jämfört med att analysera föräldrar i allmänhet. En del forskare har påpekat att om man lyfter fram och heroiserar den moderna pappan kan det reproducera synen på män som mervärdiga (Bekkengen 2002; Johansson & Klinth 2010). Risken finns att min analys av pappadeltid uppfattas som en heroisering av deltidsarbetande pappor, inte minst i relation till mammors deltidsarbete som ofta ses som en kvinnofälla. I likhet med Bekkengen (2002) menar jag dock att en förändring av könsstrukturen i hög grad är beroende av såväl en förändrad papparoll som en förändrad syn på manlighet. Jag tror att begrepp som pappaledighet och pappadeltid kan bidra till en sådan förändring. På sikt kan förhoppningsvis dessa begrepp bli överflödiga så att vi istället kan tala om föräldraskap utan att fästa särskild vikt vid kön.

Jag har också valt att arbeta med frågan om vilka samhällsförändringar som skulle kunna förbättra småbarnspappors möjligheter att arbeta deltid. Huruvida detta ska sättas upp som ett mål eller inte är dock inte en vetenskaplig utan en politisk fråga. En möjlig uppgift för forskare är däremot att identifiera och analysera olika sätt att nå ett visst politiskt mål (May 2001). Jag tycker att det kan vara rimligt att man som forskare analyserar och formulerar förändringsförslag, eftersom man efter att ha studerat ett fenomen under en längre tid besitter unika kunskaper. Richie och Spencers (2002) tillämpade policyforskning har visat att det är fullt möjligt att vetenskapligt analysera både empiriskt förekommande och teoretiskt möjliga förändringsförslag.

När det gäller de etiska aspekterna har de kvantitativa analyserna inte ställt några nämnvärda krav på mig, eftersom jag bara har använt mig av redan insamlade och aidentifierade statistiska material. Den kvalitativa analysen har dock påkallat ett etiskt medvetet agerande från min sida (Vetenskapsrådet 1990). Vid intervjuerna inledde jag med att berätta om bland annat projektets syfte och att man inte behövde svara på alla frågorna. Jag har även varit mån om att det inte ska gå att spåra intervjupersonernas identitet i rapporten. I den beskrivning av intervjupersonerna som finns i början av intervjukapitlet har därför inte bara namn utan även en del andra uppgifter modifierats. En av intervjupersonerna bad om att få titta på hur han presenterades i rapporten innan publicering, så har också skett (han hade dock ingen invändning).

---

<sup>11</sup> Ytterligare fyra personer har på seminarier och konferenser kommenterat rapporten och gett synpunkter på min analys. Mitt nära samarbete med Sofia Engström, som också arbetat direkt med mina intervjuutskrifter, har också hjälpt mig att se andra dimensioner i materialet.

### 3. Föräldradeltid bland småbarnsföräldrar

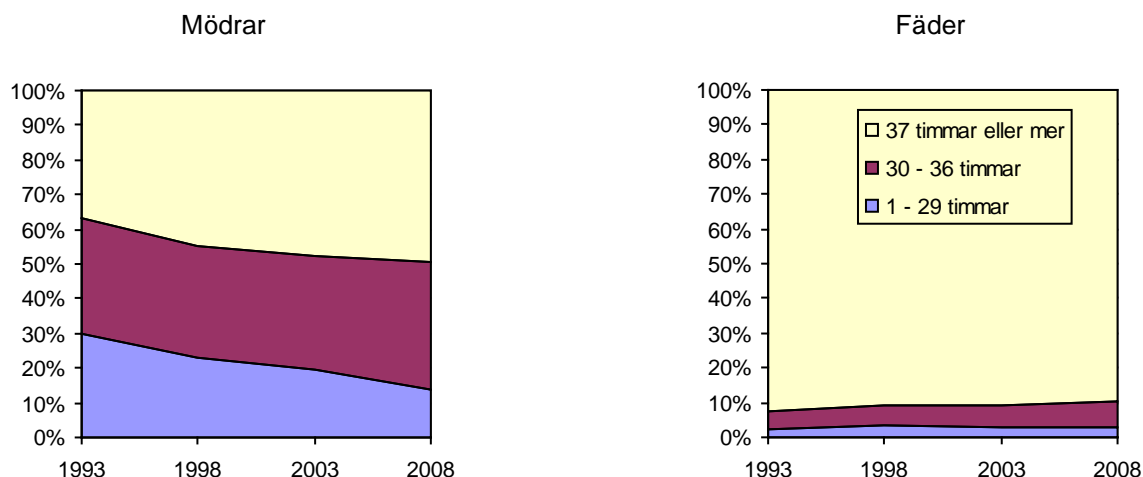
I det här kapitlet beskrivs först hur föräldrars arbetstider har utvecklats över tid och därefter hur vanligt det är att arbeta föräldradeltid idag. Jag kommer också att visa vilka faktorer som påverkar sannolikheten att arbeta föräldradeltid. Ytterligare en fråga som tas upp är hur stort inkomstbortfall som föräldradeltiden medför för olika typfall av familjer.

#### Arbetstidens utveckling över tid för småbarnsföräldrar

Fäders förvärvsarbetstid har förändrats i takt med de sänkningar av normalarbetstiden som har skett under 1900-talet. Den senaste större arbetstidsförkortningen var när 40-timmarsveckan infördes i början av 1970-talet. Under den första halvan av 1900-talet arbetade många mödrar i jordbruk och i andras hem. På 50-talet fick många det bättre ställt och det blev relativt vanligt att vara ”hemmafru”. Perioden med ”hemmafruar” blev dock kort och mödrars förvärvsarbete ökade successivt från 70-talet och framåt. Ekonomen Marianne Sundström menar att orsaken till att många kvinnor under 70-talet gick från att vara ”hemmafruar” till att börja deltidsarbeta var att de ekonomiska incitamenten för förvärvsarbete förstärktes: reallönerna ökade och dessutom övergavs sambeskattningen vilket i praktiken sänkte marginalskatten kraftigt. Andra orsaker till att deltidsarbete blev vanligare var att kommunal barnomsorg blev mer tillgänglig, att förvärvsarbete gav rättighet till föräldraledighet med ersättning från staten, och att rätten att förkorta sin arbetstid infördes (Sundström 1987). Sedan början på 80-talet har andelen deltidsarbetande kvinnor långsamt sjunkit (SCB 2010). Nedanstående figur illustrerar hur mödrars och fäders arbetstider har förändrats sedan början av 90-talet.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Resultaten redovisas i sin helhet i bilaga 4.



Figur 1. Förändring av mödrars och fäders arbetstid. Sysselsatta vars yngsta barn är 2-7 år<sup>13</sup>

För småbarnspappor har inga större förändringar skett de senaste 15 åren. Andelen småbarnsmammor som arbetar 1-29 timmar har minskat kraftigt medan andelen som arbetar heltid har ökat (från 37 till 50 procent). Andelen småbarnsmammor som arbetar 30-36 timmar har ökat med tre procentenheter under perioden. Andelen småbarnspappor som arbetar 30-36 timmar har också ökat något under perioden. Det är inte helt säkert att dessa ökningar avser deltid på grund av barn<sup>14</sup>, men sannolikt har andelen som arbetar föräldradeltid i alla fall inte minskat mellan 1993 och 2008. Tabell 1 på sid 12 indikerar att ungefär hälften av dem som arbetar föräldradeltid gör det genom att utnyttja deltidsrätten. Utnyttjandet av deltidsrätten verkar alltså inte ha förändrats nämnvärt under denna 15-årsperiod. Deltidsrätten utgör därmed alltjämt en viktig del i svensk familjepolitik.

Data tyder på att arbetstiden bland mammor med barn i förskoleåldern ökar mer än vad arbetstiden bland pappor minskar. Jag har i en tidigare rapport visat att den sammanlagda förvärvsarbetstiden för en småbarnsmamma och en småbarnspappa ökade med cirka 10 timmar per vecka mellan 1976 och 2004 (Larsson 2007). Statistiska centralbyråns tidsanvändningsdata tyder på att denna utveckling fortsätter. Den faktiska förvärvsarbetstiden för sammanboende mammor med barn under 7 år ökade med över 5 timmar per vecka mellan 2000/01 och 2010/11, för pappor fanns en minskning på 20 minuter som dock inte var signifikant (SCB 2011b). Då det finns ett samband mellan arbetstidens längd och graden av upplevd tidspress (Albertsen, Kauppinen et al. 2007; Larsson 2007) bidrar denna arbetstidsförlängning till småbarnsföräldrars problem med "livspussel", tidspress etc.

<sup>13</sup> Uppgifterna har beställts av Statistiska centralbyrån och bygger på arbetskraftsundersökningarna (AKU). Uppgifterna avser överenskommen arbetstid (den arbetstid som arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om) vilket kan skilja sig från faktiskt arbetad tid.

<sup>14</sup> Siffrorna för 30-36 timmar omfattar också de som arbetar 30-36 timmar av andra skäl (i alla övriga analyser i rapporten har dessa grupper exkluderats). Tabell 2 på sid 31 visar dock att barn är det vanligaste skälet till att arbeta 30-36 timmar; 69 % av mammorna, och 56 % av papporna angav detta skäl.

## Deltid bland dagens småbarnsföräldrar: förekomst och skäl

Det kan finnas många olika skäl att arbeta deltid. Nedan visas skälen bland småbarnsföräldrar som arbetar lång deltid (30-36 timmar).

**Tabell 2. Skäl till deltidsarbete bland dem som arbetar 30-36 timmar. Föräldrar med barn i ålder 2-7 år. Procent**

	Pappor	Mammor
Vård av barn	42,3	57,6
Vård av både barn och vuxna anhöriga/släktingar	13,4	10,9
Vård av vuxna anhöriga/släktingar	0	0,9
Söker heltid/lämpligt heltidsarbete saknas	20,2	16,5
Har flera jobb	6,8	1,2
Arbetet är för fysiskt och/eller psykiskt krävande	3,7	1,9
Egen sjukdom/hedsatt arbetsförmåga	7,3	0
Vill inte heltidsarbeta, uppger inget skäl	2,9	6,2
Studier	0,5	1,0
Summa procent	100	100
Antal personer	370	3838

Källa: Egen analys av AKU-data för 2008 från SCB.

Att arbeta deltid för att ta hand om barn eller både barn och andra utgör huvudskälet för över hälften av alla deltidsarbetande småbarnsföräldrar. När jag beskriver andelen som arbetar föräldradeltid avses de som uppger dessa två skäl. Efter detta är det vanligaste skälet att man söker heltidsjobb.

Hur vanligt är det då att arbeta föräldradeltid på 30-36 timmar? I nedanstående tabell redovisas detta, andelen heltidsarbetande samt de med föräldradeltid på 1-29 timmar i veckan. Dessutom finns en kategori med dem som arbetar deltid av andra skäl än att ta hand om barn.

**Tabell 3. Arbetstider bland sysselsatta föräldrar med barn i ålder 2-7 år. Procent**

	Pappor	Mammor
Heltid, 37 timmar och uppåt	93,9	47,2
Föräldradeltid, 30 – 36 timmar	2,0	28,5
Föräldradeltid, 1 – 29 timmar	0,2	5,4
Deltid, 1 – 36 timmar, av andra skäl än barn <sup>15</sup>	3,9	18,9
Summa procent	100	100
Antal personer	10 722	10626

Källa: Egen analys av AKU-data för 2008 från SCB.

Det är dubbelt så vanligt att småbarnspappor arbetar heltid jämfört med småbarnsmammor. Av småbarnsmammorna arbetade 28 procent föräldradeltid på 30-36 timmar medan motsvarande siffra för pappor var två procent. Dessa siffror visar hur stor andel som arbetar föräldradeltid just den veckan som undersökningen genomfördes. Eftersom en del bara arbetar föräldradeltid under en kortare tid kan det antas att det är en betydligt större andel som någon gång under småbarnsåren arbetar föräldradeltid.

Hur länge föräldrar utnyttjar den här möjligheten varierar starkt. En del förkortar sin arbetstid under många år, medan andra gör det en kort tid i samband med att barnet börjar på förskolan. Omräknat till antal månader kan resultatet också beskrivas som att småbarnsmammor i genomsnitt arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar under 20 månader av den period då yngsta barnet är 2-7 år, motsvarande siffra för pappor är 1,5 månader.<sup>16</sup>

En grov beräkning visar att över 90 procent av föräldradeltiden på 30-36 timmar används av mammor.<sup>17</sup> Det kan jämföras med föräldraledighet där mödrarna tog ut 77 procent av föräldrapenningsdagarna 2010 (Försäkringskassan 2011). Den könsmissiga snedfördelningen är alltså större för föräldradeltid än för föräldraledighet. Denna kraftiga könsmissiga snedfördelning går helt på tvärs mot målen för jämställdhetspolitiken som bland annat strävar efter att kvinnor och män ska ha lika utvecklingsmöjligheter i arbetslivet och ett delat ansvar för hem och barn. Snedfördelningen av föräldradeltid bidrar till kvinnofällan avseende ekonomi/yrke och mansfällan avseende relationen till barnen som beskrivs i inledningen.

<sup>15</sup> Här finns även de som arbetar 30-36 timmar trots att de uppger att de arbetar heltid. För kvinnor är denna grupp liten jämfört med dem som uppger att de arbetar deltid (221 uppger heltid medan 2828 uppger deltid). Men av de pappor som arbetar 30-36 timmar är det fler som uppger heltid än deltid (458 jämfört med 370). Detta kan delvis förklaras av att vissa arbetar natt och därför har en heltid som är på 36 timmar eller mindre (369 av de 458 arbetar natt).

<sup>16</sup> Perioden då barnet är 2-7 år omfattar 72 månader. 28 % av mödrarna arbetade föräldradeltid vid undersökningstillfället, 28 % av 72 månader motsvarar 20 månader.

<sup>17</sup> Siffror från tabellen ovan används:  $(0,28*0,5)/(0,28*0,5 + 0,02*0,5)=0,93$ . Beräkningen tar inte hänsyn till att den genomsnittliga arbetstiden kan vara olika för mammor och pappor (inom spannet 30-36 timmar), den tar inte heller hänsyn till könsskillnaden avseende föräldradeltid på 1-29 timmar.



## Inkomstbortfall vid föräldradeltid

Föräldradeltid betyder mindre pengar på lönekontot. Medan staten ersätter huvuddelen av lönebortfallet under föräldradeltiden utgår ingen ersättning till dem som utnyttjar deltidsrätten. Vad betyder då föräldradeltid i kronor och ören och vilken skillnad gör det om en pappa eller en mamma går ner i arbetstid? Hur skiljer sig möjligheterna att gå ner i arbetstid mellan sammanboende/gifta och ensamstående?

Nedan finns beräkningar av förvärvsinkomsterna efter skatt vid olika arbetstider för abstrakta typfall av familjer. Beräkningarna bygger på medianlöner. Enligt Statistiska Centralbyrån var medianmånadslönen för män som arbetar heltid 26 200 kr före skatt år 2009, motsvarande siffra för kvinnor var 23 700 kr, vilket är cirka 10 procent lägre (SCB 2010c).<sup>18</sup>

**Tabell 4. Inkomstbortfall pga. deltidsarbete utifrån medianlöner. 2009**

<i>Hushållstyp</i>	<i>Nettoinkomster</i>	<i>Differens i kronor</i>
<b>Sammanboende/gifta</b>		
- båda arbetar heltid	36 400 kr	-
- båda arbetar 35-timmarsvecka	32 300 kr	- 4 100 kr
- pappa heltid, mamma 30-timmarsvecka	32 500 kr	- 3 900 kr
- mamma heltid, pappa 30-timmarsvecka	31 900 kr	- 4 500 kr
- båda arbetar 30-timmarsvecka	28 000 kr	- 8 400 kr
<b>Ensamstående pappa</b>		
- heltid	19 400 kr	-
- 35-timmarsvecka	17 200 kr	2 200 kr
- 30-timmarsvecka	14 900 kr	4 400 kr
<b>Ensamstående mamma</b>		
- heltid	17 000 kr	-
- 35-timmarsvecka	15 100 kr	1 900 kr
- 30-timmarsvecka	13 100 kr	3 900 kr

Källa: Egen analys baserad på uppgifter från SCB och skatteverket<sup>19</sup>

Beräkningarna för sammanboende/gifta par visar att en arbetstidsförkortning på sammanlagt 10 timmar ger runt 4 000 kr (cirka 11 procent) i lägre inkomster än om båda arbetar heltid. Den ekonomiska skillnaden mellan om båda arbetar 35-timmarsvecka eller om pappan jobbar heltid och mamman 30-timmarsvecka är cirka 200 kr för par där båda har medianlöner. Dessa par har cirka 32 000 kr per månad efter skatt.

Ensamstående som arbetar 35-timmarsvecka har 15-17 000 kr efter skatt. Ensamstående behöver dock lägga en större del av sin inkomst på boende och på

<sup>18</sup> Observera att siffrorna avser median vilket betyder att 50 % av de anställda har lika eller lägre lön. Medellönerna är högre än medianlönerna eftersom de omfattar ett fåtal individer som har extremt höga löner, medellön är enligt SCB 30 100 för män och 25 700 kr för kvinnor. Även löneskillnader mellan män och kvinnor är högre om man tittar på medellöner, 15 % istället för 10,5 %.

<sup>19</sup> Nettolöner är uträknade med hjälp av skattetabeller hämtade från [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se) 2010-10-11 (antagit totalt 33 % i kommunal skatt och kyrko/begravningsavgift).

andra kostnader som inte påverkas av antalet vuxna i hushållet, som till exempel kostnaden för TV-licens och dagstidning. Statistiska centralbyråns uppgifter visar att medianen för ensamstående föräldrars inkomster i förhållande till basutgifter är 25 procent lägre än vad de är för sammanboende/gifta föräldrar (SCB 2010d). Medianen för sammanboende/gifta där bara den ene arbetar och den andra till exempel studerar eller är långtidssjukskriven hamnar på samma nivå som för ensamstående. Detta visar att familjer som lever på en förvärvsinkomst har betydligt sämre möjligheter att gå ner i arbetstid.

## Vad påverkar sannolikheten att arbeta pappadeltid?

En central frågeställning i den här studien är vilka faktorer som underlättar respektive försvårar för de pappor som vill gå ner i arbetstid. För att belysa detta gör jag en regressionsanalys av vad som påverkar sannolikheten att arbeta föräldradeltid. Urvalet av variabler är bland annat baserat på teorier och tidigare forskning som presenterades i kapitel två.

Rollbristteorin (även kallad rollstressteorin eller belastningshypotesen) innebär att ju fler roller och ju mer krävande rollerna är, desto större risk för rollkonflikter (Coverman 1989; Nordenmark 2004). Man kan tänka sig att ju mer krävande föräldrarollen är desto större är sannolikheten att en person väljer att gå ner i arbetstid. I en tidigare studie har jag visat att ha fler än ett barn, och att barnen har en låg ålder, är faktorer som bidrar till ökad tidspress (Larsson 2007). Jag prövar därför om sannolikheten att en förälder arbetar föräldradeltid ökar ju fler barn man har och ju yngre barnen är.

Jag antar också att god ekonomi ökar sannolikheten att arbeta föräldradeltid. Materialet i den här studien omfattar tyvärr inga data om inkomstnivåer. För att undersöka effekten av ekonomin har jag istället använt civilstånd som en indikator på hur god privatekonomin är (vilket bygger på ovan redovisade uppgifter om att ensamstående har 25 procent sämre ekonomi än vad sammanboende/gifta har). Om en god ekonomi underlättar föräldradeltid bör gifta/sammanboende ha en högre sannolikhet att arbeta deltid jämfört med ensamstående.

Jag antar också att högre socioekonomisk klass ökar sannolikheten att arbeta pappadeltid. Forskning om pappaledighet visar att hög lön och lång utbildning hos pappan är korrelerat med ett högre uttag av föräldraledighet. Forskarna antar att högre inkomst gör det lättare att klara av det inkomstbortfall som föräldraledigheten innebär, men också att de som tjänar mer har arbetspositioner som gör att de påverkas mindre negativt av kollegor och arbetsgivare av att gå ner i arbetstid (Sundström & Duvander 2002). Variabeln socioekonomisk klass (SEI) syftar till att i varje kategori samla yrken där innehavarna befinner sig i likartade situationer i arbetet och på arbetsmarknaden (SCB 1982). Jag använder mig av fyra olika grupper: arbetare samt tre olika nivåer av tjänstemän (företagare är exkluderade från analysen). Socioekonomisk klass speglar, precis som civilstånd, också den privatekonomiska situationen på ett indirekt sätt. Ett högre tjänstemannayrke är förknippat med hög lön vilket ökar möjligheterna att gå ner i arbetstid utan att behöva hamna under en genomsnittlig konsumtionsnivå. Både civilstånd och klass fångar naturligtvis andra faktorer än inkomst. Detta diskuteras längre fram då tolkningen av sambanden diskuteras.

En variabel gäller den stora könssegregation som finns på den svenska arbetsmarknaden. Endast fyra av de 30 största yrkena har en jämn könsfördelning, dvs. 40–60 procent av vardera kön (SCB 2010a). Tidigare forskning visar att sannolikheten att en pappa ska vara föräldraledig är lägre på mansdominerade arbetsplatser (Bygren & Duvander 2006). I teoriavsnittet beskrevs heltidsnormen och att den är starkare för pappor än för mammor (Ahrne & Roman 1997, Nordberg 2007). Heltidsnormen innebär att det finns en stark förväntan om att arbeta heltid, att heltidsarbete krävs för att man ska ses som en normal anställd. Jag provar om det finns en starkare heltidsnorm inom mansdominerade yrken genom att undersöka om sannolikheten att arbeta föräldradeltid är lägre där än inom andra yrken.

Jag provar också om anställningstidens längd påverkar sannolikheten att arbeta föräldradeltid. Man kan tänka sig att om man har varit anställd i många år så är det lättare att förverkliga ett önskemål om kortare arbetstid. En förklaring till det kan i så fall vara att det är lättare att kringgå heltidsnormen om man har varit anställd ett tag och har en närmare relation till chefer och kollegor.

Den metod som används för att analysera dessa variabler är logistisk regression. Denna analys syftar till att visa den isolerade effekten av en viss variabel. Man kan till exempel tänka sig att det är vanligare att arbetaryrken, jämfört med tjänstemannayrken, är mansdominerade. Om båda variablerna arbetaryrke och mansdominerat yrke påverkar sannolikheten att arbeta föräldradeltid kan dessa två effekter särskiljas i en regressionsanalys.

Siffrorna i regressionsanalysen i tabell 5 nedan visar hur olika variabler påverkar sannolikheten för att en förälder ska arbeta föräldradeltid 30-36 timmar istället för att arbeta 37 timmar eller mer. Resultatet i en logistisk regression uttrycks i så kallade oddskvoter. En variabel med en oddskvot på 1,0 innebär att det inte föreligger någon förhöjd sannolikhet för kortare arbetstid jämfört med att arbeta heltid, medan en oddskvot på 2,0 innebär en fördubblad sannolikhet.

**Tabell 5. Logistisk regression. Oddskvoter för att arbeta föräldradeltid på 30-36 timmar. Föräldrar med barn 2-7 år<sup>20</sup>**

	Fäder	Mödrar	Föräldrar
Kön: kvinna	-	-	23,0***
Yngsta barnets ålder (effekt av ett år äldre barn)	0,90*	0,92***	0,92***
Antal barn (effekt av ett ytterligare barn)	1,11	1,09*	1,09*
Gift/sambo (jmf. med ensamstående)	1,41	1,83***	1,77***
Socioekonomisk klass			
- arbetare	Jämförelsekategori		
- lägre tjänstemän	2,01+	1,60***	1,68***
- mellannivå tjänstemän	5,27***	1,69***	1,88***
- högre tjänstemän	8,56***	1,10	1,45***
Mansdominerat yrke (jämfört med övriga yrken)	0,39*	0,24*	0,24***
Antal anställningsår (effekt av ett år)	1,26*	1,26***	1,26***
Antal anställningsår x 2	0,98+	0,99***	0,99***
Ålder			
- 29 år	1,93+	0,86	0,94
30 – 34 år	1,53*	0,84*	0,90
35 – 39 år	1,31	1,10	1,14*
40 - år	Jämförelsekategori		
Konstant	0,00***	0,11***	0,00***
Antal personer	10 196	7 964	18 160
Nagelkerke r2	0,105	0,107	0,365

+ = p < 0,1; \* = p < 0,05; \*\* = p < 0,01; \*\*\* = p < 0,001

<sup>20</sup> Antalet stjärnor visar hur statistiskt säkert resultatet är, ju fler stjärnor desto högre signifikans (ett plustecken avser den sämsta signifikansnivån). Oddskvoter utan stjärnor eller plustecken är inte statistiskt säkerställda.

Här diskuterar jag de samband som återfinns i regressionsanalysen. Det är viktigt att påpeka att det handlar om min tolkning av hur dessa samband kan förstås. Resonemangen om dessa variabler vidareutvecklas dessutom i kapitel fem som bygger på en integrerad analys av både de kvantitativa och de kvalitativa resultaten. I samband med att regressionsanalysens resultat diskuteras nedan presenteras också på följande sidor vissa bivariata analyser. Man bör observera att dessa analyser visar olika saker. Som nämnts syftar regressionsanalysen till att visa den isolerade effekten av en viss variabel. De bivariata analyserna visar däremot hur vanligt föräldrattid på 30-36 timmar är inom olika grupper, till exempel baserade på olika yrkeskategorier.<sup>21</sup> Motivet för att presentera även bivariata analyser är dels att de ger information om förekomst av föräldrattid inom olika grupper, dels att stapeldiagram kan vara lättare att förstå för den som är ovan vid regressionsanalyser.

Den variabel som har ojämförbart starkast effekt på sannolikheten att arbeta föräldrattid är inte oväntat kön. Resultatet visar att sannolikheten för att en mamma, som har samma förutsättningar som en pappa avseende övriga variabler i analysen, ska arbeta föräldrattid är hela 23 gånger större (tabell 5). Hur kan denna mycket kraftiga effekt förstås?

En teori är att löneskillnaderna mellan män och kvinnor förklarar dessa effekter av kön. Jag har inte hittat några källor som explicit kartlägger löneskillnader mellan män och kvinnor som lever tillsammans, däremot har jag funnit flera källor som alla pekar på att det rör sig om en löneskillnad på cirka 10 procent i genomsnitt (SOU 1997:87 ; Ahrne & Roman 1997; Halleröd 2005). Tabell 4 på sid 33 visar att en löneskillnad på 10 procent innebär att en familj med medianlöner får 500 kronor mer i inkomstbortfall om pappan går ner till 30-timmarsvecka jämfört med om mamman gör det. Detta utgör knappt två procent av den disponibla inkomsten och det kan ensamt knappast förklara den stora könsskillnaden när det gäller föräldrattid. Denna tolkning ligger i linje med kvantitativ forskning som visar att löneskillnaderna bara utgör en marginell förklaring till könsskillnaderna när det gäller föräldrattid (Örnhall Ljungh & Nyman 2005). I kapitel fem diskuteras istället alternativa förklaringar till de starka effekterna av kön, bland annat på basis av doing gender teorin.

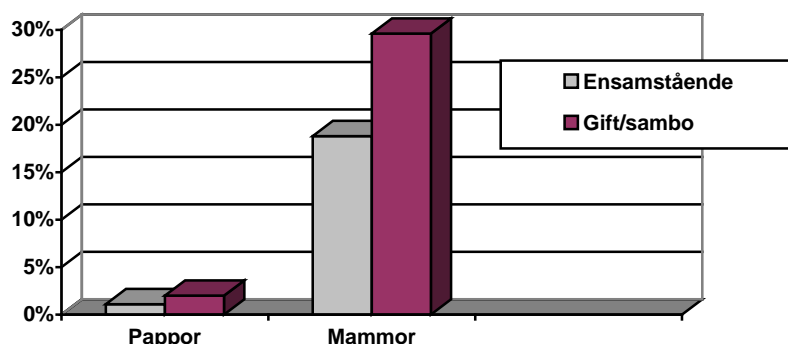
Regressionsresultaten ger ett visst stöd för rollbristteorin när det gäller föräldrattid. Resultaten innebär att sannolikheten för att både fäder och mödrar ska arbeta föräldrattid är högre om man har yngre barn jämfört med att ha äldre barn (analysen omfattar skillnader av om yngsta barnet är 2, 3, 4, 5, 6 eller 7 år). Dessutom ökar sannolikheten för mödrar, men inte för fäder, att arbeta föräldrattid om man har flera barn (att detta inte är signifikant för fäder kan bero på att det är få pappor som arbetar föräldrattid i materialet). Jag tolkar dessa resultat som att föräldrattid kan förstås som en strategi för att hantera en ovanligt krävande föräldraroll, till exempel när man har barn som bara är 2-3 år och därmed kräver mycket tid och/eller att man har många barn.

Civilstånd spelar stor roll för sannolikheten att arbeta föräldrattid. Att vara gift eller sambo nästan dubblar sannolikheten att arbeta föräldrattid jämfört med att vara ensamstående; resultaten är dock bara signifikanta för mammor och även detta

---

<sup>21</sup> Dessa analyser har också olika urval. Regressionsanalysen omfattar bara de som antingen arbetar heltid eller föräldrattid på 30-36 timmar. De bivariata analyserna omfattar däremot alla sysselsatta, alltså även de som arbetar deltid av andra skäl än att de har barn.

kan bero på att materialet omfattar få deltidsarbetande pappor. En bivariat analys av hur stor grupp som arbetar föräldradeltid visar ett liknande resultat (figur 2 nedan).



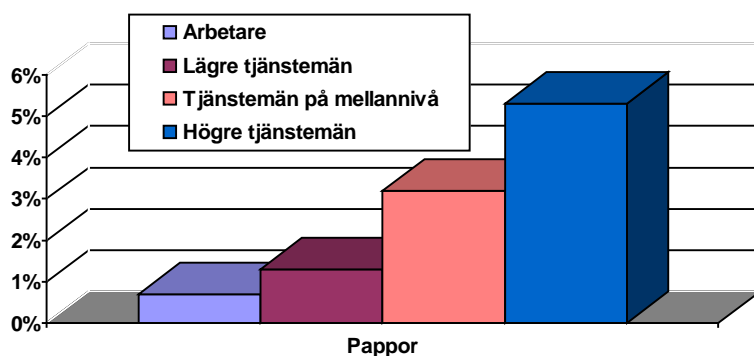
Källa: Egen analys av AKU-data för 2008 från SCB.

**Figur 2. Andel sysselsatta som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar uppdelat på civilstånd<sup>22</sup>**

Resultatet är signifikant även för pappor. Det framgår av figuren att dubbelt så många pappor arbetar föräldradeltid bland gifter/samboende jämfört med ensamstående. För mammor är det 10 procentenheter fler gifter/samboende mammor som arbetar föräldradeltid än bland ensamstående mammor. Eftersom ekonomin i genomsnitt är betydligt mer ansträngd för ensamstående än för gifter/samboende är en rimlig tolkning av detta resultat att privatekonomin påverkar möjligheten att arbeta föräldradeltid. Att så många som 19 procent av alla ensamstående mammor arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar kan dock tolkas som att låga hushållsinkomster inte utgör ett absolut hinder för att arbeta föräldradeltid. Det är dock viktigt att påpeka att civilstånd inte bara påverkar privatekonomin utan också annat. Man kan till exempel anta att behovet av att arbeta deltid kan vara större för ensamstående föräldrar bland annat därför att de ofta själva behöver både hämta och lämna barnen på förskolan.

Som väntat hänger socioekonomisk klass starkt ihop med val att arbeta föräldradeltid bland pappor. Regressionsanalysen i tabell 5 visar att sannolikheten att pappor med tjänstemannayrken på mellannivå ska arbeta föräldradeltid är fem gånger högre än bland pappor med arbetarklassyrken. För pappor med högre tjänstemannayrken är sannolikheten hela åtta gånger högre. Att det finns ett tydligt klassmönster när det gäller pappadeltid kan även illustreras genom en bivariat analys (figur 3).

<sup>22</sup> Sambandsmättet Phi är 0,02 för pappor och 0,07 för mammor, sambanden är signifikanta.



Källa: Egen analys av AKU-data för 2008 från SCB.

**Figur 3. Andel sysselsatta som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar uppdelat på socioekonomisk klass<sup>23</sup>**

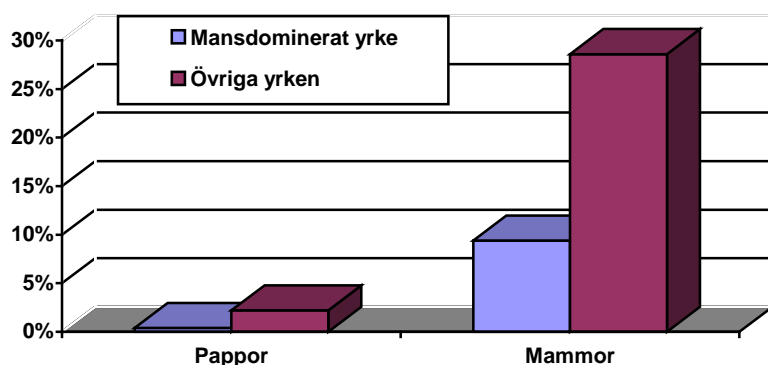
Bland pappor med högre tjänstemannayrken arbetade drygt fem procent föräldradeltid, medan siffran för arbetare och lägre tjänstemän bara var cirka en procent. Dessa kvantitativa analyser är utformade för pappor och jämförelsen mellan dem som arbetar heltid respektive föräldradeltid på 30-36 timmar omfattar nästan alla pappor. Resultaten för mammor är däremot dock svårare att analysera eftersom nästan 30 procent av alla mammor med arbetaryrken arbetar deltid på mindre än 30 timmar och de ingår därmed inte i analysen (Kommunal 2010). Jag avstår därför från att tolka resultaten av socioekonomisk klass för mammor.<sup>24</sup>

Hur kan man då tolka att socioekonomisk klass spelar så stor roll för pappor? En delförklaring är att pappor med tjänstemannayrken på mellan och hög nivå ofta har högre inkomster, och därmed har ett större ekonomiskt handlingsutrymme än pappor med arbetaryrken. Men de mycket starka effekterna av klass kan knappast enbart förklaras av löneskillnader. En möjlig kompletterande förklaring är att synen på papparollen kan se annorlunda ut bland de universitetsutbildade tjänstemännen än bland arbetarpappor som oftare har kortare utbildning. Det kanske helt enkelt är så att tjänstemannapappor oftare vill arbeta pappadeltid på grund av att de har andra ideal än arbetarpappor kring hur de vill utforma en aktiv papparoll. Detta ligger i så fall i linje med Helene Brembeck som fann att medelklassföräldrar var mer inriktade på en intensiv och nära samvaro med barnen än vad arbetarklass föräldrar var (Brembeck 1992). En annan tolkning är att det hänger ihop med att tjänstemännen har ett större inflytande över sin arbetssituation som de kan utnyttja för att arbeta pappadeltid. En tredje tolkning är att det hänger ihop med att pappor med arbetaryrken ofta är gifta/sammanboende med kvinnor som arbetar deltid eller som har lågavlönade yrken och därmed har ett större försörjningsansvar än vad som är fallet för många tjänstemannapappor (Bihagen 2000; Kommunal 2010).

<sup>23</sup> Sambandsmättet Kendalls tau-c är 0,04 för pappor och 0,06 för mammor, och resultatet är signifikant.

<sup>24</sup> Man kan dock konstatera att klassmönstren ser helt olika ut för mammor respektive pappor. Bland mammor är det, tvärtom vad som gäller för pappor, mindre vanligt med föräldradeltid bland mammor med högre tjänstemannayrken än vad det är bland mammor med arbetaryrken (om man räknar med både de som arbetar kort och lång föräldradeltid). Motsvarande siffror avseende mammor för figur 3 är: arbetare: 24 %, lägre tjänstemän 30 %, tjänstemän på mellannivå 38 %, högre tjänstemän 28 % (avser dock endast lång föräldradeltid på 30-36 timmar).

En annan faktor som påverkar förutsättningarna att arbeta pappadeltid är könsfördelningen inom det yrke man arbetar i. I dessa analyser jämförs mansdominerade yrken, det vill säga yrken där minst 60 procent är män, med övriga yrken.<sup>25</sup> Arbete inom ett mansdominerat yrke mer än halverar sannolikheten för föräldradeltid, för både pappor och mammor, jämfört med arbete inom andra yrken. Även en bivariat analys visar att könsfördelningen inom yrket spelar stor roll (figur 4).



Källa: Egen analys av AKU-data för 2008 från SCB.

**Figur 4. Andel sysselsatta som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar uppdelat på könsfördelning inom yrket<sup>26</sup>**

Bland pappor inom mansdominerade yrken är det 0,4 procent som arbetar föräldradeltid jämfört med 2,2 procent inom övriga yrken. Att föräldradeltid försvåras av att arbeta inom mansdominerat yrken blir också tydligt genom att de få kvinnor som finns inom dessa yrken inte heller arbetar föräldradeltid särskilt ofta. Bara nio procent av mammorna inom de mansdominerade yrkena arbetade föräldradeltid, jämfört med 30 procent inom övriga yrken.

Skillnaden i föräldradeltid mellan mansdominerade yrken och andra yrken kan hänga samman med att det saknas rutiner för att hantera deltid på dessa arbetsplatser. Det kan medföra praktiska problem som gör att pappor avstår från att begära föräldradeltid. Vidare kan själva dominansen av heltid i mansdominerade yrken göra att heltid tas för givet i större utsträckning, och att deltid framstår som ett avvikande beteende. Man kan också tänka sig att traditionella föreställningar om att kvinnor ska ha huvudansvaret för barn och hem samt att män har huvudansvaret för familjens försörjning lever kvar i större utsträckning inom mansdominerade yrken än inom övriga yrken.

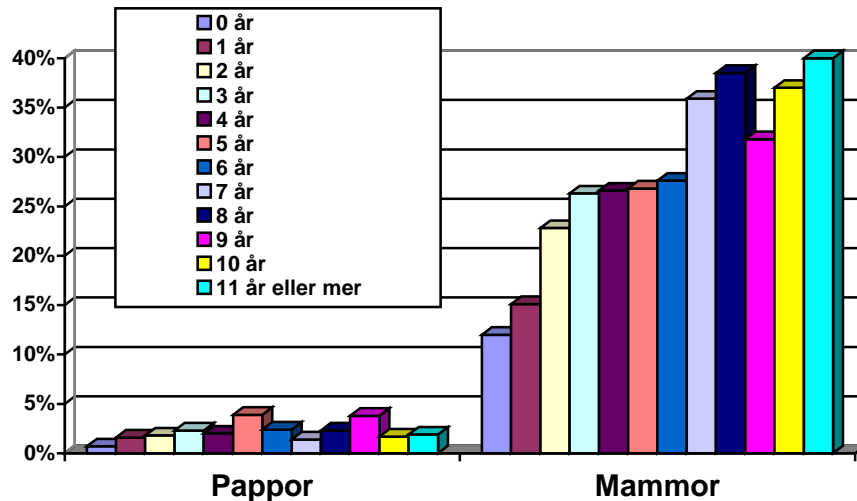
Regressionsanalysen i tabell 5 visar vidare att varje ytterligare anställningsår innebär en markant ökad sannolikhet att arbeta föräldradeltid för både fäder och

<sup>25</sup> Analysen omfattar de 30 vanligaste yrkena (SCB 2010). De mansdominerade yrkena i denna analys var: verktygsmaskinoperatörer, maskiningenjörer/maskintekniker, installationselektriker, byggnadsträarbetare/inredningssnickare/m.fl. samt lastbils-/långtradarförare

<sup>26</sup> Sambandsmättet Phi är 0,04 för både pappor och mammor, och resultatet är signifikant. Effekten av att arbeta i mansdominerade yrken är starkare i den bivariata analysen än i regressionsanalysen. Jag antar att detta är ett resultat av att de mansdominerade yrkena också oftast är arbetaryrken. Att andelen som arbetar pappadeltid inom mansdominerade yrken är så låg hänger alltså inte bara ihop med könsfördelningen utan också med att de mansdominerade yrkena oftast är arbetaryrken.



mödrar. Resultaten visar också att effekten är starkast i början och att den avtar efterhand (variabeln antal anställningsår x 2). En bivariat analys visar också en stark effekt av antalet anställningsår (figur 5).



Källa: Egen analys av AKU-data för 2008 från SCB.

**Figur 5. Andel sysselsatta som arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar uppdelat på antal anställningsår<sup>27</sup>**

Tydligast syns effekterna för mammor. Av de nyanställda arbetade bara 12 procent föräldradeltid och av dem som hade varit anställda på samma arbetsplats i 11 år eller mer arbetade 40 procent föräldradeltid. För pappor är mönstret inte lika tydligt men andelen som arbetar föräldradeltid ökar successivt upp till en anställningstid på fem år (från 0,7 % för de som är nyanställda till 3,9 % för dem som varit anställda i fem år).<sup>28</sup>

En förklaring till sambandet mellan anställningstid och föräldradeltid kan vara att man efter ett antal år kan sina arbetsuppgifter bra och att man då upplever att man kan gå ner i arbetstid utan att riskera regelbunden övertid. En annan förklaring är att det kan vara lättare att gå emot förväntningarna om att arbeta heltid när man har varit anställd ett tag och fått närmare relationer till chefer och kollegor.

Avslutningsvis är ålder med i regressionsanalysen. Huvudorsaken är att denna variabel ökar signifikansen något för vissa av de övriga variablerna. Resultaten visar dock att yngre ålder ökar sannolikheten för att en pappa ska arbeta föräldradeltid, sannolikheten är nästan dubbelt så stor av att vara under 30 år jämfört med att vara över 40 år (för mammor finns inga tydliga effekter av ålder). Detta resultat ligger i linje med en kvantitativ studie som visade att yngre pappor i genomsnitt tar ut en längre föräldradeltid än äldre pappor (Sundström & Duvander 2002). En möjlig tolkning av detta är att det hänger ihop med en generationsförändring; att småbarnspappor som är födda på 80- och 90-talet har en annan syn på föräldraskap och arbete jämfört med pappor som är födda på 60-talet. Denna tolkning stöds av de tidigare redovisade

<sup>27</sup> Sambandsmättet Kendalls tau-c är 0,22 och resultatet är signifikant.

<sup>28</sup> Resultatet för den bivariata analysen av antalet anställningsår var inte signifikant, resultaten i regressionsanalysen var dock även signifikanta för pappor.

uppgifterna som kan tolkas som att pappadeltid var något vanligare 2008 än 1993 (se figur 1 sid 30).

## **Sammanfattning**

De kvantitativa analyserna i detta kapitel visar att 28 procent av mammorna och två procent av papporna arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar.

Inte oväntat försvåras föräldradeltid om man har ovanligt låga inkomster. Sannolikheten att arbeta föräldradeltid är följaktligen markant lägre om man är ensamstående än om man är gift/sammanboende. Även resultatet av socioekonomisk klass stödjer att ekonomin spelar en roll. Påtagligt är också att sannolikheten att arbeta föräldradeltid minskar markant om man arbetar inom ett mansdominerat yrke. Sannolikheten att arbeta föräldradeltid minskar också markant om man bara har varit anställd ett par år på arbetsplatsen jämfört med att ha arbetat där länge.

Denna kvantitativa analys har gett en del svar men den har också väckt nya frågor. Hur kan man förstå att pappadeltid är så starkt styrt av vilket yrke man har och vad är det som gör att anställningstidens längd spelar så stor roll? Den kvalitativa analysen i kapitel 4 kan kasta en del ljus över de frågorna. I kapitel 5 fördjupas diskussionen genom att regressionsanalysens resultat kopplas samman med resultatet från intervjuundersökningen.

## 4. Pappor om pappadeltid – en intervjuundersökning

I detta kapitel presenteras en fördjupad bild av förutsättningarna för pappadeltid baserad på intervjuer. De fjorton intervjuade deltidsarbetande papporna är mellan 34 och 47 år gamla och har, förutom en av papporna, minst ett barn i förskoleåldern. Alla heltidsarbetade innan de fick barn. Efter en längre föräldraledighet började de arbeta deltid på mellan 50 och 90 procent.<sup>29</sup> Fem av papporna har partners som arbetar heltid och nio har partners som arbetar deltid. Pappornas bruttolöner (omräknat till heltidslön) ligger mellan 21 000 kr och 45 000 kr. Nästan alla har tjänstemannajobb som till exempel informatörer och marknadsförare. Det enda undantaget är en pappa som arbetar som undersköterska. Nedan finns en matris som syftar till att ge en överblick över de deltidsarbetande pappornas yttre livssituation (uppgifterna är anonymiserade).

---

<sup>29</sup> David, Jonas och Gustav arbetade dock vid tiden för intervjun temporärt heltid. I Davids fall var det för att spara pengar till en resa och för de två andra var det av arbetsrelaterade orsaker. Jag beskriver dem dock som deltidsarbetande, eftersom de tidigare arbetat deltid under en längre period och eftersom de snart skulle återgå till deltid.

**Tabell 6. De intervjuade deltidssarbetande papporna**

	<i>Ålder</i>	<i>Barn</i>	<i>Föräldraledighet per barn</i>	<i>Arbetstid</i>	<i>Yrke/arbetsgivare</i>	<i>Lön (vid heltid)</i>	<i>Partners arbetstid</i>	<i>Partners lön (vid heltid)</i>	<i>Boende</i>
<b>Andreas</b>	34 år	2 barn	12 mån	75 %	Handläggare, myndighet	28 000 kr	75 %	27 000 kr	Hysesrätt, Västerås
<b>Björn</b>	42 år	1 barn	10 mån	50 %	Ensamföretagare utbildning	Uppgift saknas	80 %	25 000 kr (cirka)	Hus utanför Malmö
<b>Christian</b>	38 år	2 barn	8 mån	70 %	Kommun-ekolog	27 000 kr (+ extra-arb.)	60 %	23 000 kr	Hus, Linköping
<b>David</b>	40 år	2 barn	8 mån	65 %	Lärare, Folkhögskola	27 000 kr	75 %	25 000 kr	Hus utanför Stockholm
<b>Fredrik</b>	40 år	2 barn	11 mån	80 %	Informatör myndighet	28 000 kr <sup>30</sup>	80 %	23 000 kr	Hyseslägenhet, Stockholm
<b>Hans</b>	38 år	2 barn	11 mån	80 %	Informatör universitet	29 000 kr	80 %	29 000 kr	Bostadsrätt utanför Stockholm
<b>Jonas</b>	45 år	1 barn	5 mån	80 %	Marknadsförare, myndighet	38 000 kr	65 %	25 000 kr	Bostadsrätt Stockholm
<b>Martin</b>	39 år	3 barn	9 mån	65 %	Privat tandläkare	44 000 kr	60 %	35 000 kr	Hus utanför Stockholm
<b>Nicklas</b>	47 år	1 barn	3 mån	90 %	Undersköterska landsting	21 000 kr	90 %	22 000 kr	Bostadsrätt Södertälje
<b>Erik</b>	44 år	1 barn	9 mån.	60 %	Utredare, off. sektor	36 000 kr	100 %	23 000 kr	Hus, Göteborg
<b>Gustav</b>	40 år	2 barn	10 mån	80 %	Ekonom, myndighet	35 000 kr	100 %	37 000 kr	Hus, Växjö
<b>Ingemar</b>	46 år	2 barn	10 mån.	80 %	Journalist, SVT	32 000 kr	100 %	30 000 kr (cirka)	Lägenhet, Stockholm
<b>Karl</b>	39 år	3 barn	Uppgift saknas	75 %	Datorspecialist, företag	27 000 kr <sup>31</sup>	100 %	30 000 kr	Hus utanför Göteborg
<b>Lennart</b>	41 år	3 barn	8 mån	90 %	Marknadsansvarig, företag	45 000 kr	100 %	32 000 kr	Hus, Stockholm

Det som sticker ut jämfört med genomsnittet är den långa föräldraledigheten, att de flesta av dem har högskoleutbildning och tjänstemannayrken samt att flertalet arbetar på könsblandade eller kvinnodominerade arbetsplatser. När det gäller dessa aspekter liknar de intervjuade papporna den bild av den genomsnittliga deltidssarbetande pappan som framkom i föregående kapitel

Förutom de deltidssarbetande papporna har även fem heltidssarbetande pappor intervjuats, vilka inför intervjun uppgivit att de skulle vilja gå ner i arbetstid. De heltidssarbetande papporna används bland annat för att analysera vad som kan hindra pappor från att gå ner i arbetstid. Deras yttre livssituation skiljer sig inte så mycket från de deltidssarbetande papporna fränsett att flera av dem har betydligt högre inkomster än de deltidssarbetande papporna. I bilaga 5 finns en matris över de heltidssarbetande pappornas situation.

<sup>30</sup> Fredrik hade vid intervjun alldeles nyligen fått ett nytt jobb med högre lön. Lönen som uppges här är den lön som han har haft under sin period med pappadeltid.

<sup>31</sup> Karl har arbetet pappadeltid i cirka 10 år och avancerat lönemässigt från 18 000 till 36 000 kr under denna period. Lönen som uppges här är ett grovt genomsnitt för hela perioden med pappadeltid.

I den följande presentationen börjar jag med pappornas skäl till att förkorta arbetstiden. Därefter går jag in på hur ekonomin och arbetet påverkas av att arbeta pappadeltid liksom vilka strategier de tillämpar på dessa områden.

## Val av pappadeltid

Papporna beskriver tydligt de skäl som låg bakom deras beslut att gå ner i arbetstid. Vid intervjutillfället hade de arbetat deltid från ett par månader till som mest 13 år (de flesta hade gjort det ett par år). Deras tal om skäl handlade både om deras ursprungliga bevekelsegrunder och om de fördelar som gjorde att de fortsatte att arbeta deltid. Förutom vad de själva explicit nämner tar jag nedan upp sådant som jag utifrån deras tal har identifierat som bevekelsegrunder för att förkorta arbetstiden. Motiven skiljer sig naturligtvis åt mellan papporna och jag börjar med vad alla mer eller mindre uttryckligt angav som skäl: en stressfri vardag, en närvarande papparoll och korta förskoledagar.

Inte oväntat motiverade alla papporna sitt val av deltidsarbete med att de strävade efter en *stressfri vardag*. De använde uttryck som ”vill ha hyfsat lugn i familjen”, ”mer ledig tid, lite lugnare tempo” och ”vill göra allt i lite lugnare former”. Så här berättar Andreas:

Att gå ner till 75 procent är ett sätt att ändå få en balans med god tid och utan stress. Det blir mycket tid för familjen men också mycket tid för arbete. /.../ Vi behöver inte ha någon stress när vi ska upp på morgonen. Vi behöver inte gå upp i ottan heller. Vi har tid att komma hem i lugn och ro, och även att laga mat utan att det behöver bli stress eller problem. Det är en skön vardag.

Ett annat motiv för papporna var att ha en *närvarande papparoll*. Papporna talar väldigt mycket om att de vill ha mycket tid tillsammans med sina barn: att dela vardagen med barnen, att följa deras utveckling, att vara med i motgång och medgång, att ge dem mycket och att inte bara vara en lekpappa. De betonar ofta att de vill ta vara på småbarnsåren.

Hans: Om man tänker på att när man är gammal och ser tillbaks på sitt liv så kommer man inte att tänka att jag skulle ha varit mer på jobbet. Det är det jag vill undvika. Jag vill leva här och nu. När barnen är små är inte arbetet det viktigaste.

Fäderna betonar också att en känslomässigt nära relation är viktig både för dem själva och för barnen. Pappadeltiden ses ofta som ett sätt att förstärka de känslomässiga banden med barnet, bli en person som barnet gärna accepterar vid läggdags eller för att få tröst. Så här berättar Fredrik:

Jag vill vara en närvarande förälder, vara en öm person som barnen vill ty sig till. /.../ Yngsta barnet har från början haft en mycket närmare relation till min fru. Det har jag tyckt varit jobbigt /.../ Den stora praktiska skillnaden jämfört med att jobba heltid är att ha en hel dag extra tillsammans med barnet. Det är den närheten till sonen. Att vara hemma själv med honom är väldigt viktigt för mig. När vi är ensamma så är det inte något problem med vår relation.

Pappadeltiden blir ett sätt att få en lika nära relation med barnet som partnern har, därigenom motverkar Fredrik den ”mammighet” som han har upplevt som jobbig. Björn tog också upp detta motiv ”Vi tyckte det var bra att jag skulle vara hemma eftersom han då var mammig.” Genom att vara själv med barnet kan relationen fördjupas utan konkurrens om barnets uppmärksamhet från mamman.

Flera pappor tog spontant upp sin kritik mot begreppet kvalitetstid: ”Tror inte på det här med kvalitetstid, tror på kvantitetstid med kvalitet.” De menade att det inte

räcker med en kort stunds fokuserad samvaro med barnet för att uppnå en nära relation. Många använde ordet ”närvarande”, när de talade om hur de ville vara som föräldrar. Uttrycket närvarande papparoll syftar både på att ha mycket tid under vardagar tillsammans med barnet, men också att vara mentalt fokuserad på barnet när man är tillsammans med det. En närvarande papparoll har alltså både en kvantitativ och en kvalitativ innebörd.

Ett tredje skäl för pappadeltid var att barnet skulle få *korta förskoledagar*. Olika argument för detta framförs, ett är att det blir mindre stressigt på morgonen eller på eftermiddagen när det skall lagas mat. Ett annat skäl är att det skapar utrymme för en närvarande papparoll.

Gustav: Det är rätt skönt att komma hem lite tidigare, det är inte kväll med en gång. När man kommer hem halvfyra så kan man göra något. Man kan vara ute lite. Det är inte bara att komma hem, få i dem mat, titta på Bolibompa och sedan i säng.

Christian motiverar de korta förskoledagarna med att han vill undvika alltför krävande vardagar för barnen:

När treåringen har gått som längst på dagis, och det är inga jättelånga dagar, så är han väldigt trött när han kommer hem på kvällen. Då är det svårt att få en kommunikation med honom som är givande för både honom och mig. Det är då lätt att ta till TV. Han vill det och jag tycker att situationen är jobbig så jag sätter honom där också. Nu går han 5 timmar tre gånger i veckan. Då är det något tydligt positivt med dagistiden. Han gör roliga saker och han är inte jättetrött när han kommer hem. Har energi för att leka själv eller med mig och inte bara titta på TV.

Lisbeth Bekkengen menar att idealet om korta förskoledagar kan hänga ihop med en norm som bygger på föreställningen om att ”barnets naturliga rum är i hemmet” (Bekkengen 2002, sid 184). En sådan norm kan vara kopplad till en mer traditionell syn där man anser att det var bättre för barnen när de inte gick på förskolan alls. En av papporna nämner att han hade en sådan syn innan han fick barn, men att han ändrade synsätt sedan han har sett hur förskolan fungerar.

Medan motiven om en stressfri vardag, en närvarande papparoll och korta förskoledagar på olika sätt kom till uttryck hos i stort sett alla de deltidsarbetande papporna, fanns också andra parallella motiv hos några av dem.

Jag frågade inte specifikt om fördelningen av hushållsarbetet mellan parterna, men några av papporna talade om *tid för hushållsarbete* på ett sätt som kan tolkas som ett bidragande skäl till deltidsarbetet.

Gustav: Det är tiden, närvaron med barnen, vi vill träffa dem, de ska få träffa oss. Det finns också mer tid till annat. Man kan slänga in en tvätt och behöver inte göra allting klockan 10 på kvällen när barnen har somnat. Det handlar om att få hushållet att fungera. Det är bra för allihopa att vi inte jobbar heltid båda två.

Gustavs partner arbetar heltid så när han säger att det är bra att ”inte jobba heltid båda två”, är det sin egen deltid han pratar om och det egna bidraget för att ”få hushållet att fungera”.

Ingemar: Det finns också en form av jämställdhetsaspekt i det också. Att vara hemma en dag i veckan har underlättat för helgen. Jag har då städlat och handlat så att det har varit klart. Men inte dra för stora växlar. Min sambo har bättre koll på om barnen behöver nya vantar. /.../ Det räcker inte hela vägen, det gör det inte. Hon håller fortfarande mer koll på det sociala, födelsedagar till exempel. /.../ Det är en väldig frihet att ha den där dagen. Dels för att någonstans vara anständig hemma. Att ta ansvar på ett vettigt sätt för det gemensamma arbetet. Att jag som man är så korkad att det tar en hel dag extra för att klara av det där, det är en annan sak. Men också personligt. Nu

har jag tagit barnen till skolan åker och handlar sedan kan jag ta en kopp te och läsa tidningen, eller rent av träffa någon. Och sedan städa och göra allting.

Ingemar upplevde inte bara att hans lediga dag gav honom mer tid för sig själv och mer tid med barnen när de kom från skolan, utan han motiverade den också med att vara ”anständig hemma” och syftade då på att ta ansvar för sin del av hushållsarbetet. Ingemar menar dock att hans heltidsarbetande fru tar ett stort ansvar för hem och barn, vilket till exempel innebär att hon har ”bättre koll på om barnen behöver nya vantar”. Hans resonemang knyter an till tanken om att verklig jämställdhet inte bara innebär att båda lägger lika mycket tid på hushållsarbete och barn utan också att båda tar ett övergripande ansvar (Björnberg & Kollind 2003). Det kan handla om att se till att barnen har de kläder de behöver, att matsäckar packas, att presenter finns när barnen ska gå på barnkalas, etc.

Det finns tidigare forskning som tyder på att inte heller familjeorienterade män utför hälften av hushållsarbetet. Brandth och Kvande (1998) som studerat föräldralediga pappor konstaterar att fäder ofta kan välja vilka delar av familjeansvaret de vill ta på sig och att de oftast väljer att ta hand om barnen, men fortsätter att överlåta huvuddelen av hemarbetet till sina partners. På så sätt tenderar de att endast delta i de ”roliga” delarna medan de ”tråkiga” lämnas åt kvinnan (se även Björnberg 1994). Om detta är fallet med de deltidsarbetande papporna är svårt att bedöma.

Ett annat motiv som några pappor uttryckte var en strävan efter att ha *gott om egentid* och att inte behöva försaka sina fritidsintressen.

Erik: Jag vill ha mina fritidsintressen, fungera på jobbet, och så skaffar vi nu barn. Men jag vill inte ersätta mina fritidsintressen och mitt jobb med en jävligt stressad tillvaro och stressa till dagis och allt det här. Och hustrun samma sak. Vi vill ha en balans i livet även nu efter vi skaffat barn. Nu råkar vi ha ekonomiska förutsättningar som gör att vi tror att vi ska klara det. /.../ Kunnat ha gott om tid med dottern, lite tid med fritidsintressena som jag brinner för, hustrun har tid med sina fritidsintressen, och sedan jobba båda två och ha ett ordentligt jobb, hon jobbar 75 och jag 60 procent. Jag har aldrig trivts bättre än de senaste ett och ett halvt åren. Det var trevligt att vara föräldraledig men detta är ännu bättre. Det är kanon alltså, jag vill fortsätta med det här. /.../ Vill inte försaka allt som många mammor gör.

Christian resonerar i liknande banor:

Denna idé fanns redan innan barnen kom. Det var egentligen en ganska spännande process. Jag såg under lång tid till min egen situation. Att jag tyckte att jag hade för lite tid för det jag ville ägna mig åt på min fritid. /.../ Vi var inte begränsade av pengar – vi var tydligt begränsade av tid innan barnen kom. Det har väl accentuerats med barnen. Man badar inte av oceaner av tid när man har barn. /.../ Tycker mycket om friluftsliv och motion, kajak, långfärdsskridskor, mountainbike, fjälltur. Den delen har fått prioriterats ner ganska mycket under de här barnåren. Det har inte fungerat att vara ute så mycket som jag vill. Jag känner ett konstant underskott av att jag inte kan göra så mycket sådant. Detta var den delen som gjorde att jag ville gå ner i tid innan barnen kom.

För Christian har strävan efter mer egentid funnits länge. Familjebildningen ger papporna en laglig rättighet att skära ner på sitt arbete. Dessutom innebär barnen kanske också att det blir mer socialt accepterat att förkorta sin arbetstid. Deras strävan efter gott om egentid ligger i linje med de tyska tidspionjärerna som vägrade att tillåta att arbetet helt dominerade deras liv (Hörning, Gerhard et al. 1995). De ovan beskrivna skälen, att få en stressfri vardag och mer egentid, ligger också i linje med begreppet *downshifting* som syftar på att göra frivilliga långsiktiga livsstilsförändringar, där man accepterar markant lägre inkomst och konsumtion (Larsson 2011). Vissa, men inte alla, av de deltidsarbetande papporna har tidigare satsat mycket på sitt arbete men

har i samband med att de fick barn ändrat sina prioriteringar. Erik och Christian i citaten ovan kan ses som downshifterns.

I några fall såg papporna deltiden som ett sätt att få mer tid med partnern.

Intervjuaren: Det skulle inte fungera säger du. Vad skulle kunna hända om ni till exempel jobbade heltid båda två?

Christian: Om vi inte underhåller vårt förhållande och träffas som två vuxna ibland då så vet jag inte om det skulle hålla i längden. Vi måste ju träffa varandra och lägga tid på det. Man kan inte vara förälder hela tiden, även om man är stand-by hela tiden. Man behöver tid i förhållandet och för sig själv.

Christians tal om tid med partnern relaterar till att risken för separation är extra stor under förskoleåren.<sup>32</sup>

Ett annat skäl hos några av papporna var att de gärna ville *slippa att jobba så mycket*.

Jonas: Jag har inga karriärplaner, ska inte göra något häftigt, vill trivas. /.../ Tycker om att ta det lugnt. /.../ Har inte funderat på att gå upp till 100 procent. Jag är inte så himla förtjust i att jobba. /.../ Kan man jobba mindre så är det ganska naturligt att göra det. Vi har förhållandevis låga fasta kostnader så ekonomiskt så funkade det. Jag märkte att det var trevligt att vara pappaledig och ha tid till det. Det är mycket att tänka tanken. Då kommer fler och fler att göra det eftersom det inte är speciellt svårt.

Det fanns en stor spridning i inställningen till arbetet bland de deltidssamarbetande papporna; från ett par av papporna som gav intryck av att de ville slippa att arbeta så mycket till andra som värnade om att deltidssamarbetet inte skulle försämra möjligheterna till karriär och självförverkligande genom arbetet. Flertalet fanns däremellan och tyckte att arbetet var meningsfullt och socialt givande, men ville också se till att ha tid för annat i livet.

Fem av de fjorton papporna har partners som arbetar heltid och *viljan att låta sina partners satsa fullt ut på jobbet* bidrog till att några valde deltidssamarbete. I citatet nedan förklarar Karl, som arbetar som dataspecialist, varför han bestämde sig för att arbeta deltid:

Började med att någon behövde hämta i hyfsad tid på dagis. Och då skulle [min partner] jobba heltid. Då hade vi två som var ganska små. Ville inte att de skulle vara på dagis 100 procent. /.../ Det var delvis för barnen, att barnen ska ha en pappa som inte bara kom hem klockan sex på kvällen. Men det var också för min frus skull för att hon skulle kunna jobba heltid.

Lennart stod inför en liknande situation och för honom var deltiden inledningsvis en uppoffring:

I början när bara jag jobbade 90 procent så kände jag att det kanske vi borde göra båda två, att hon så småningom också gick ner till 90 men nu känner jag alltså att det spelar ingen roll hur hon gör. Det finns ingen rättvisegrej för mig där, som det kanske gjorde i början. Men nu känner jag bara att jag vill jobba 90 procent. Det spelar ingen roll. /.../

Intervjuaren: Tolkar jag er rätt om det i början var så att ni båda skulle dra ert strå till stacken för att det skulle funka, att det var någon sorts uppoffring?

Lennart: Ja det var lite så i början. Det har gått från att vara lite av en uppoffring till ett värde av att jobba lite mindre. Jag ska utnyttja den möjligheten så länge det går.

Lennart gick ner i arbetstid trots att han hade betydligt högre lön än partnern. Han var i början missnöjd med att inte också hans fru gick ner i arbetstid. Men han accepterade

---

<sup>32</sup> Risken för separation är allra högst när barnen är 2-4 år gamla (SCB 2011c). Detta kan hänga samman med att de första förskoleåren är en extra ansträngande tid.



det därför att hon inte hade ett fast jobb och behövde jobba heltid för att etablera sig på arbetsmarknaden. Det var dock inte självklart att de skulle göra detta val. I ett mer traditionellt par hade mamman istället gått ner i arbetstid och lagt sin yrkessatsning på is.

Gustav i citatet nedan talar inte lika aktivt om att hans deltid är ett val för att möjliggöra partnerns heltid, men det finns implicit:

Det har blivit så att det är lättare i mitt jobb att gå ner i tid. Vi har inte bestämt någon princip om att vi måste gå ner lika mycket båda två. Det har blivit så av praktiska skäl att jag är ledig mer än min fru. /.../ I fruns fall så är det svårare att gå ner i tid eftersom hon är chef och har det ansvar hon har. Om hon går ner i tid så skänker hon bort 25 procent [av lönen]. Hon får göra samma jobb ändå. Det går inte att vara chef och jobba 75 procent. /.../ Hon trivs jättebra och då har vi sagt att då jobbar jag lite mindre.

Det som gör det här citatet så intressant är att Gustav formulerar att valet av vem som skulle arbeta deltid i deras familj inte riktigt var ett val utan att det ”har blivit så av praktiska skäl”. Men praktiska skäl är sällan så entydiga, utan vilka praktiska omständigheter som blir avgörande är alltid ett resultat av val. Krav eller ambitioner kopplade till Gustavs arbete hade lika gärna kunnat bli det avgörande kriteriet. Då hade förmodligen hans partner också fått göra andra val i sitt arbetsliv, eller så hade vardagslivet fått bli stressigare.

De skäl som papporna anger för att arbeta deltid indikerar att de verkligen har funderat över hur de vill utforma sitt föräldraskap. De har till exempel reflekterat mycket över vilken roll de vill att arbetet ska spela i deras liv under småbarnsåren, och om hur viktigt pengar är i förhållande till tid. Denna reflektion över sina egna värderingar och hur de kan komma till uttryck i vardagliga praktiker kan ses som en form av reflexivitet (Giddens 1996, 1997).

Det är dock viktigt att tolka de deltidsarbetande pappornas utsagor om skäl med försiktighet. Dessa utsagor ska ses mot bakgrund av att människor ofta ger en idealiserad bild av sina val och att denna bild ofta stämmer överens med dominerande normer i samhället (Goffman 2000). De deltidsarbetande papporna har genomfört en ovanlig handling och är naturligtvis måna om att lägga fram övertygande skäl för detta. Genom att åberopa motiv om stressfria vardagar, närvarande papparoll och att korta förskoledagar, som i allra högsta grad är i enlighet med gängse normer och motiv, skapar de en positiv bild av sig själva. Att skälen överensstämmer med gängse normer illustreras av att de har slående likheter med de anledningar som politikerna angav, när de införde deltidsrätten, ”ge möjlighet till en mera meningsfull samvaro mellan barn och föräldrar /.../ [att] alltför långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem kan nedbringas.” (Proposition 1977/78:104, sid 17). En del av självpresentationen innebär att människor söker olika rättfärdiganden och ursäkter för att försöka neutralisera handlingar som kan stöta på moraliskt ifrågasättande (Scott & Lyman 1968). Av de skäl som jag har identifierat är det bara ett som tydligt bryter mot gängse normer; att slippa att jobba så mycket. Ingen angav detta som huvudskäl men det kan vara så att det förtigs, eftersom det i viss mån kan strida mot gängse normer. Om så är fallet kan de angivna motiven om bland annat en närvarande papparoll ses som försök att rättfärdiga deltidsarbetet. Att tolv av de fjorton deltidsarbetande papporna har varit föräldralediga i åtta månader per barn eller mer talar för en stark barnorientering och

att pappornas tal om barn inte bara är försök till rättfärdiganden, även om längre föräldraledighet också kan väljas för att slippa jobba så mycket.

### **Beslutet att gå ner i arbetstid**

Många heltidsarbetande pappor skriver troligtvis under på idealen om en stressfri vardag, närvarande papparoll och korta förskoledagar. Vad är det som gör att detta leder till att vissa pappor förkortar arbetstiden men inte andra? Ett svar är naturligtvis att vissa har bättre ekonomiska och arbetsrelaterade förutsättningar än andra. Men det räcker inte som förklaring. Jag kommer här att peka på några faktorer som verkar ha underlättat för dessa pappor att gå ner i arbetstid, nämligen deras långa pappaledighet, samstämmigheten med partnern och stödet från omgivningen.

### ***Den långa pappaledigheten***

Tolv av de fjorton deltidsarbetande papporna hade varit föräldralediga i åtta månader eller mer per barn, och många av dem verkar se pappadeltid som en naturlig fortsättning på den långa föräldraledigheten.

Fredrik: Jag hade varit hemma länge och fått en bra relation till dottern. Och jag ville fortsätta med det. Småbarnstiden är så kort tid av livet. Jag ska jobba i 25 år till och detta [deltidsarbetet] är bara några år. Jag ville prioritera att vara hemma.

Troligtvis ligger det en stark barnorientering bakom både att de har valt att ha en lång föräldraledighet och att arbeta deltid. Men jag tycker också att det finns tecken som tyder på att en lång föräldraledighet i sig ökar benägenheten att arbeta pappadeltid. Jag finner tre möjliga kompletterande förklaringar till detta.

En sådan förklaring kan vara att *barnorienteringen förstärks* under föräldraledigheten. Fredrik i citatet ovan var mån om att upprätthålla sin goda relation till dottern och såg deltidsarbetet som ett sätt att säkerställa det. Om hans föräldraledighet varit kortare hade han kanske inte haft en lika nära relation med barnet och då inte heller varit lika benägen att arbeta pappadeltid. De förstärkta känslomässiga banden mellan barn och pappa och vanan från föräldraledigheten att ha mycket tid tillsammans kan bidra till att pappadeltid framstår som ett mer rimligt alternativ. Det ter sig inte osannolikt att många månaders intim samvaro med barnet påverkar ens prioriteringar så att man vill lägga mer av sin tid på att vara tillsammans med barnet, även om det betyder att man kan lägga mindre tid på arbetet.

En annan förklaring kan vara att en lång sammanlagd föräldraledighet ger en *erfarenhet av att man klarar sig bra på lägre inkomster*. Föräldrapenningen ersätter för de flesta nästan 80 procent av inkomstbortfallet i 13 månader, utöver detta finns en ersättning som ger 180 kr per dag under tre månader. Många av de deltidsarbetande papporna och deras partners var måna om att båda skulle få en lång föräldraledighet och att barnet inte skulle börja på förskola alltför tidigt (de började ofta runt tvåårsåldern). Att föräldrapenningen inte ersätter hela lönebortfallet och att många föräldrar är lediga betydligt längre än de 15 månader som ersättningen gäller, innebär att de under lång tid har betydligt lägre inkomster än innan de fick barn. Gustav berättar hur de efter två års föräldraledighet märkte att de klarade sig bra ekonomiskt.

Vi ville inte ha för långa dagisdagar för en tvååring, sedan märkte vi när vi hade varit föräldralediga i två år att vi rent ekonomiskt klarade oss. Vi gjorde inte så mycket under den perioden. Men det är

en prioritering man gör, man måste inte åka på semester varje år. /.../ Då måste vi inte börja jobba heltid båda två utan vi klarade oss på mindre pengar och vi ville göra det.

En tredje möjlig förklaring till att en lång föräldraledighet kan öka benägenheten att arbeta pappadeltid är att papporna var *frånkopplade från arbetet då beslutet om pappadeltid togs*. Mammorna var oftast föräldralediga först och därefter tog papporna vid. Det är under denna senare del av föräldraledigheten som planeringen behöver göras avseende hur vardagen skall organiseras när barnet börjar förskolan. Gustav berättade att idén om att arbeta deltid ”dök upp under föräldraledigheten”. Under föräldraledigheten är det barnet och familjelivet som är i fokus. Om man är föräldraledig, när de framtida arbetstiderna ska planeras, framstår pappadeltid sannolikt som mer rimligt alternativ jämfört med om man då är fullt involverad i arbetet.

### ***Samstämmighet med partnern***

Intervjuerna visade också att pappornas partners spelade en viktig roll för att de skulle kunna förverkliga pappadeltiden.

Christian: En viktig förutsättning är att både Katarina och jag är med på det här och att vi har pratat om det långt innan [vi fick barn]. Tanken var redan färdig och vi var på samma spår båda två. Annars hade det inte gått eftersom det finns ett så himla starkt tryck att konsumera.

Att papporna behöver stöd från partnern hänger bland annat samman med att hela familjens konsumtionsutrymme påverkas negativt av deltidsarbetet. Samstämmigheten med partnern avseende att prioritera tid framför konsumtion innebär att föräldrarna skapar en liten pakt för att värna sig mot konsumtionstrycket.

Här är ett citat från Andreas som också tydligt illustrerar den centrala roll som partnern spelar:

Vi tar tid att snacka om vad vi vill. Det ska inte bara vara något som blir på ett visst sätt bara för att man inte har tänkt till. Hoppsan så blev det. Det ska vara ett aktivt beslut. Kan göras på olika vis. Vi vill båda jobba. Vi har tänkt att det vore bra om man kunde hitta en lämplig syntes. En arbetstid där det känns möjligt att göra en god arbetsinsats och ändå känna att vi har mycket glädje och tid i familjen. Se om det blir en balans som blir positiv och gynnsam. Och det tycker vi båda två. Det har fallit väl ut.

Båda var engagerade i sina arbeten, samtidigt som de var måna om att ha gott om tid i familjen. Deras lösning var att båda arbetar 75 procent. Både Andreas som säger att de ”tar tid att snacka om vad de vill” och Christian som lyfter fram att de har ”pratad om det långt innan” ger uttryck för att samspelet med partnern präglas av reflexivitet avseende vad de tycker är viktigt att prioritera under småbarnsåren.

Några av de deltidsarbetande papporna hade partners som arbetade heltid och gjorde karriär. Så här berättar Gustav vars fru arbetar som chef på en IT-avdelning:

När det gäller att gå ner i tjänst är det mer praktiska skäl som gör att det har blivit jag och inte min fru. ... I fruns fall så är det svårare att gå ner i tid eftersom hon är chef och har det ansvar hon har. ... Tillgänglighet löser vi redan nu eftersom hon går hem tre några dagar i veckan och jobbar istället lite när barnen har lagt sig.

Dessa heltidsarbetande partners gav inte intryck av att vara frånvarande mammor utan de ansträngde sig för att hitta lösningar där de också fick mycket tid med barnen. Även i dessa par fanns en samstämmighet om att prioritera tid framför konsumtion och att tillämpa ett jämställt föräldraskap. *Samstämmigheten med partnern* är en delförklaring till att de intervjuade deltidsarbetande papporna har lyckats att förverkliga sin ambition

om kortare arbetstid. Detta ligger i linje med forskning som visar att partners stöd är en avgörande faktor för att ta ut en längre pappaledighet (Bekkengen 2002; Allard 2007).

### *Stödjande diskurser*

Andra människors syn på deltidarbete är naturligtvis något som kan påverka pappors beslut om arbetstider efter föräldraledigheten. Två av papporna har mötts av skepsis angående deltidarbetet från sina egna fäder.

Andreas: Kan inte säga att min far fullt stödjer att jag jobbar mindre. Och det är synd. Det är alltid gott att känna att man har stöd från sina föräldrar i de val man gör i livet. Det har tagit lite energi.

Citatet visar att det kan ta ”lite energi” att gå ner i arbetstid, eftersom det innebär att gå emot omgivningens förväntningar. Omgivningen syn kan också vara mindre tydlig. Så här berättar Lennart:

Jag är mån att tala om att jag jobbar 90 procent eftersom jag går hem tidigare. Det är ingen som har sagt något om det... Jag tror att de kanske kan tänka att man är lat. Släkt och vänner är oftast neutrala, en del är tydligt positiva. När de är neutrala så kan man tro att de tycker att det är lite konstigt att jag jobbar mindre och frun heltid. De säger inte ”vad bra”.

Det dominerande mönstret bland de deltidarbetande papporna är att de i huvudsak stött på neutrala eller positiva reaktioner från kompisar, släkt och kollegor. Dessutom upplevde flera att pappadeltid inte orsakade några reaktioner över huvud taget, kanske för att det inte syns lika tydligt som när man är föräldraledig på heltid.

Man skulle kunna tänka sig att pappadeltid var lättare att genomföra om man ingår i ett socialt sammanhang där feministiska och konsumtionskritiska värderingar är vanliga. Det finns inslag av detta för några av papporna. Men flertalet pappor befinner sig inte i sammanhang där denna typ av diskurser i närmiljön dominerar.

Däremot finns det mer generella diskurser som kan ha påverkat omgivningens attityder och även inspirerat papporna. Motiven om en stressfri vardag har en tydlig koppling till en diskurs (av vilken denna rapport är en del) som betonar småbarnsfamiljers ofta stressiga vardag genom till exempel tal om livspussel, dubbelarbete och tidsbrist. Denna diskurs omfattar också en motreaktion som betonar behovet av andra prioriteringar, reflektion och långsamhet. Det finns en stor mängd självhjälpböcker inom detta område och en kategori av råd i böckerna handlar om att begränsa sina ambitioner när det gäller karriär och konsumtion för att därigenom få lägre stress och mer tid för relationer (Larsson 2007).

Familjebildningen innebär en ny typ av livssituation som ger möjlighet att förändra livsriktning. En del i detta är rättigheterna att vara pappaledig och att arbeta pappadeltid, och en annan del är att papparollen kan bli en ny stark identifikation som kan göra att det kan bli lättare att tona ner identifikation med en högpresterande yrkesroll. Nordberg (2007) påpekar att pappablivandet och diskurser kring föräldraskapet kan göra att tidigare diskurser förlorar i kraft. Diskurser om en stressfri vardag och en närvarande papparoll kan till exempel komma att underminera diskurser om högpresterande och flexibel arbetskraft. Identifikationen med idealet om en närvarande papparoll kan också förstärkas genom motidentifikationer (Nordberg 2007). I intervjuerna finner jag att de intervjuade papporna ofta tog avstånd från andra jämnåriga pappor som helt gick upp i karriären och som inte hade tid för barn och partner. En annan motidentifikation var den egna pappan eller andra äldre män.

Andreas: Det finns knappast en gammal människa som inte säger att de hade för lite tid med sina barn och att de jobbade för mycket. Åtminstone bland dem som har arbetat. Försöka ta någon lärdom av den visdom som finns. När alla säger samma sak varför inte försöka det.

Motivet om en närvarande papparoll har också en tydlig koppling till en politisk diskurs om en mer aktiv papparoll (Hobson & Morgan 2002). Sedan 1970-talet har informationskampanjer pågått i syfte att ”göra pappa med barn” (Klinth 2002). Förändringsarbetet har främst inriktats på att få pappor att ta ut en större del av föräldraledigheten. Ett annat område som också ofta har stått i fokus är pappans föräldraroll efter en separation med mamman. Även om den mediala och politiska diskursen om den närvarande pappan inte omfattar pappadeltid är steget inte så långt för pappor att göra denna koppling.

Ovan beskrivna diskurser är inte bara relevanta för att förstå varifrån papporna kan ha fått inspiration utan de är också på ett konkret sätt användbara för pappor som vill motivera pappadeltiden.

Stefan: Knepet är att gå in till arbetsgivaren och säga att det här vill jag göra för att det är bra för mitt barn och för mig, och eftersom det är bra för mig så är det också bra för företaget. Och inte hemfalla åt att hävda att bara använda arbetslagar. Då framstår man inte som en mysig människa. Då blir man bara en bråkig och störig typ.

Sammanfattningsvis framstår diskurserna om livspusslet och en aktiv papparoll som något som kan inspirera till pappadeltid, och underlätta att motivera det inför omgivningen.

## **Inkomster, boende och resor**

Mindre pengar på lönekontot är en uppenbar svårighet med all deltid och det gäller förstås också pappadeltid. En enkätundersökning har också visat att ekonomin var det hinder för föräldradeltid som klart flest föräldrar angav (SOU 2005:106). Av de intervjuade papporna i den här studien hade alla utom en intrycket att folk i allmänhet håller med om följande påstående ”Det är så dyrt att leva att barnfamiljer behöver två heltidslöner för att klara ekonomin”. Flera av de intervjuade papporna ifrågasatte dock att det verkligen skulle vara så svårt att gå ner arbetstid om man verkligen ville det.

Christian: Kanske kan man möta lite avundsjuka hos vissa. Ni har ju råd att göra så. Det stämmer men det beror ju på att vi har gjort ett antal aktiva val i vårt liv och pressat utgiftssidan. Väldigt många är nog väldigt fast i sina utgifter. Du tror dig behöva dessa utgifter och därmed behöver jobba en viss mängd. Det är jäkligt känsligt att prata om det där.

Hur ser då inkomsterna ut för de deltidsarbetande papporna? Åtta av dem har löner runt median eller lägre (medianlönen 2009 var 26 200 kr för män och 23 700 för kvinnor, SCB 2010c). Sex av papporna har löner över 30 000 kr. Samtliga intervjuade pappor har en förvärvsarbetande partner vilket helt klart är en underlättande faktor för pappadeltid jämfört med att vara ensamstående eller att ha en partner som till exempel är arbetslös eller studerande. Av dessa partners har tre stycken löner på över 30 000 kr. Fem av de fjorton deltidsarbetande papporna har dessutom partners som arbetar heltid. Dessa fem pappor upplever inte att de har behövt göra några ekonomiska uppoffringar på grund av sin kortare arbetstid.

Detta avsnitt är inriktat på de nio deltid arbetande pappor med partners som också arbetar deltid. Löneskillnaderna mellan dessa pappor var stora<sup>33</sup>, från 21 000 kr till 44 000 kr per månad brutto (avser löner om de hade arbetat heltid). Trots att parens sammanlagda nettoinkomster är mellan 3 000 och 15 000 kr mindre per månad än om båda hade arbetat heltid upplever dessa nio pappor inte sin levnadsstandard som speciellt låg. Alla verkar vara relativt nöjda med sin ekonomiska situation: ”Vi behöver inte leva speciellt enkelt”; ”Ekonomi har definitivt inte varit något problem för oss i sammanhanget.” Nicklas och hans fru har lägst inkomster av alla och tjänar 21 000 respektive 22 000 kr brutto. Trots låga löner och att båda arbetar 90 procent räcker inkomsterna till en bostadsrätt med fyra rum i Södertälje, två bilar och en enkel sommarstuga. Nicklas säger att det finns runt 12 och 13 tusen kronor kvar till mat och nöjen då de fasta kostnaderna är betalade och att han tycker att det är ganska bra.

Den del av intervjuerna som rörde ekonomin kom mest att handla om boendet. Boendet utgör en nödvändig konsumtion och innebär oftast en stor kostnad för barnfamiljer. Husboende kan också medföra att nivån på boendekostnaderna blir oförutsägbara, vilket Andreas undviker genom att bo i hyreslägenhet ”Vi vet vad vi har haft för boendekostnader och inte behövt snegla på räntor. Det har varit väldigt skönt.”. Bland de nio par där båda arbetade deltid bodde fyra i fristående hus och fem i lägenhet. Även om de som bodde i lägenhet var nöjda med det, så var tankarna om husköp ofta levande. Fredrik förklarar hur han resonerar kring sitt boende:

Kan sakna större boendeyta. Vi skulle nog ha råd att bo i ett enklare hus, men då skulle vi inte ha råd med något annat. /.../ Men just nu känns det inte alls aktuellt med det liv vi lever nu. Men större yta skulle jag egentligen vilja ha. /.../ Sen har vi gjort sådana prioriteringar att vi bor relativt litet och billigt så att vi har råd att inte jobba heltid. Och ändå ha råd, vi tycker inte att vi lever jättesnålt i övrigt. Vi har råd att resa på utlandssemestrar och göra lite andra saker.

Här berättar undersköterskan Nicklas:

Funderade på att köpa hus för ett par veckor sedan. Sedan pratade vi om det och vi tycker lika. Men istället för att ha lån på flera miljoner så är det bättre att kunna jobba mindre och unna sig det. Vi har ju en sommarstuga också. Det är inget synd om oss. Bättre att ha ett bra liv istället för att jobba ihjäl sig för att få ihop ekonomin.

Trots att Nicklas ett par veckor före intervjun var på husvisning och till och med hade gjort en lånekalkyl, betonar han starkt att det inte längre var aktuellt att köpa hus. Jag anar dock att han upplever att det är en viss uppoffring att bo i lägenhet. Han gör sitt val legitimt genom att påpeka att han inte försakar något utan att han istället ”unnar sig” tid. Nicklas använder också oemotsägliga argument som att man inte vill ”jobba ihjäl sig”.

Fyra av de par där båda arbetade deltid bodde dock i hus. Ett av dessa par hade ovanligt höga löner och ett par hade hus redan innan de fick barn. Men David och Christian hade lyckats köpa hus efter att de hade fått barn och då de och deras partners arbetade deltid på arbeten med genomsnittliga lönenivåer.

David hade tjänat 27 000 kr om han hade arbetat heltid, hans fru hade tjänat 25 000 kr. Eftersom de arbetar 65 respektive 75 procent hamnar deras inkomster långt under vad de flesta andra tjänar. Trots det var de nöjda med sin ekonomi och hade

---

<sup>33</sup> För att få en bild av deras ekonomiska situation har jag förutom lönenivåer även frågat om ekonomiska tillgångar inklusive deras föräldrars ekonomiska situation men det finns inget som tyder på att papporna har ovanligt stora ekonomiska tillgångar.

alltså till och med lyckats att köpa ett hus, även om de hade gått väldigt strategiskt tillväga.

Vi räknade innan vi flyttade hit. Vi räknade då på att vi ligger på ca 7200 i månaden. Vi köpte huset för tre år sedan när vi hade ett barn och jobbade deltid. Vi hade 800 000 när vi köpte det och tog lån på 800 000 kronor. Innan bodde vi centralt i Stockholm, vi bodde jättebra verkligen med utsikt och stor balkong. Men vi valde ändå att flytta därifrån eftersom det finns saker i hur vi definierar livskvalitet som inte gick att tillfredsställa riktigt. Vi ville bo i hus och med huspriser om man bor rimligt nära Stockholm så måste man jobba heltid hela tiden. Det finns ingen möjlighet att jobba lite och bo nära Stockholm om man inte har väldigt höga inkomster. Eftersom ingen av oss ville byta jobb så valde vi att flytta 5 mil utanför Stockholm för att få ner boendekostnaden.

Deras husköp möjliggjordes av att de hade en rejäl kontantinsats och att de flyttade fem mil utanför Stockholm. Christians familj har ungefär samma inkomster som David och de lyckades att köpa hus trots att de inte hade någon stor kontantinsats:

Vi gick igenom hela vår ekonomi ganska noggrant. Från minsta telefonräkning där vi bytte, till att vi valde att bosätta oss i ett mindre attraktivt område och inte så jättestort. Boendet innebär också att vi klarar oss med en bil som vi dessutom inte behöver använda så mycket. Vi lägger inte så mycket pengar på resor eller på egna kläder.

Christian bor i Linköping och där är priserna något lägre än i storstadsområdena. Deras husköp blev också möjligt genom att de köpte ett relativt litet hus som dessutom ligger i ett mindre attraktivt område. Deras ekonomi blev också bättre av att läget möjliggjorde för dem att klara det mesta med kollektiva transporter och cykel.

När det gäller önskad boendeform skiljer sig inte de intervjuade papporna från flertalet föräldrar. I en undersökning från 2009 om önskad boendeform bland föräldrar framkom att 73 procent önskade bo i villa (FSI 2009).<sup>34</sup> De flesta par utan barn bor i lägenhet medan 59 procent av alla familjer med förskolebarn bor i villa SCB (2011d).<sup>35</sup> Ett förverkligande av villadrommen, som ofta är förknippat med höga boendekostnader, blir alltså ofta aktuellt just under småbarnsåren när många föräldrar väljer mellan deltid och heltid.

Så gott som alla de pappor som bodde i lägenhet nämnde spontant drömmen om att köpa villa. Fredrik talade till och med om villaboende som det riktiga boendet:

Jag drömmer väl om hus ändå för jag är uppvuxen i villa och även om jag inte tycker att det är bra att jag känner så, känner jag ändå att det är det som är det riktiga boendet. Det finns ett sådant ideal.

Att villaboende är så utbrett bland föräldrar både i praktiken och som den överlägset mest önskade boendeformen har säkerligen delvis med dess faktiska fördelar att göra (som till exempel större bostadsyta, egen trädgård och att själv kunna bestämma över förändringar av bostaden), men delvis hänger det troligtvis också samman med att det finns en såväl inre som yttre förväntan om att skaffa hus, det vill säga en form av konsumtionsnorm.

Utöver boendet talade många pappor om önskemålet att resa. Fredrik i citatet ovan bor kvar i lägenheten på 75 kvadratmeter med sin familj för att istället kunna lägga pengar på att resa. Lennart hade gärna arbetat 75 procent men ett av hans skäl till att istället arbeta 90 procent var att ha råd att resa:

---

<sup>34</sup> Övriga svar var: radhus 7 %, hyresrätt 4 %, bostadsrätt 7 %, torp/stuga 6 %, annat 4 %.

<sup>35</sup> 2007 var det 28 procent av alla par utan barn mellan 25-44 år som bodde i villa.

Vill komma ut och resa, det vill man göra. Det är inte helt lätt, man tjänar inte hur mycket som helst. Tre barn blir rätt dyrt att släpa iväg på resor. Resa vill man göra.

Ett annat exempel på starka resedrömmar är David och hans fru som temporärt har gått upp till heltid för att ha råd med en längre resa:

Vi sparar till resa, men svårt att bestämma oss vart. Var i Thailand några veckor för 3 år sedan. Dyrt att resa så långt. Bara flygbiljetterna går på 35 000 för oss. Frågan är om det motsvarar vad vi är beredda att lägga in i lönearbete. Det är ganska många månaders överskott från lönen som vi får lägga in bara i resan. Nu lutar det åt Nordafrika, Marocko, Senegal och så där för dit är det ganska billigt att resa och det är ganska billigt att bo där. Det är också en del i att hålla kostnader nere för att inte behöva ha så stora inkomster. Vi gjorde en halvtidsutvärdering nu i jul och det är ganska tveksamt om det är värt det.

Semesterresor är precis som villaboende något som flertalet pappor definierar som en central del i ett gott liv. Att det finns resedrömmar hos många av dem kan hänga samman med att alltför många familjer reser iväg på semestern. Att åka på semesterresor verkar vara något som ingår i konsumtionsnormerna för åtminstone vissa grupper inom medelklassen. Sammanfattningsvis är *villa- och resedrömmarna* något som försvårar möjligheterna att förverkliga ambitionen att arbeta pappadeltid.

### **Prioriteringen mellan tid och pengar**

Många av papporna använder ordet *prioritera* när de talar om sitt deltidsarbete. Martin prioriterade deltidsarbetet framför att förverkliga villadrommen: ”Vill man tjäna pengar eller leva gött och det var ett väldigt enkelt val för mig. Det handlar om att prioritera.” Gustav prioriterade också deltidsarbetet men ställde det i relation till resedrömmarna: ”Men det är en prioritering man gör, man måste inte åka på semester varje år”. Christian och hans partner har gjort samma prioritering: ”Ambitionen att finnas hos barnen och lägga av min tid på barnen och ganska tydligt prioritera tid framför att jobba jättemycket för att ha råd att köpa en dyr resa eller något sånt där.” I valet mellan att satsa resurser på semestern eller på vardagen valde de att prioritera deltid för att få mindre tidspress och mer tid för familjen i vardagen.

De flesta upplevde att de hade behövt prioritera ner antingen villaboende eller utlandssemestrar för att kunna förverkliga en kortare arbetstid. Inkomsterna från deras medelklassyrken och från partnerns arbete innebar dock att de inte behövde prioritera bort båda två.

Christian är kanske den som allra tydligast kopplar ihop tid och pengar<sup>36</sup> och väger dem mot varandra:

I alla våra val så har vi tänkt vad är detta värt i tid? Den tanken finns hela tiden. En föräldradag är värd ungefär 500 kr. Så om man sparar 500 kr så kan man vara hemma en dag till. Då är det inget svårt att göra valet att inte köpa en TV för 10 – 15 tusen kronor.

Genom att koppla inköpskostnad till arbetstid framstår det som orimligt för Christian att köpa en ny stor TV eller att ha en dyrare bil. David tillämpar också detta tänkande vilket syns i ovanstående citat där han beskriver hur de temporärt har gått upp i arbetstid för att ha råd med en längre resa. I detta fall valde de att prioritera

---

<sup>36</sup> Benjamin Franklin myntade år 1736 uttrycket tid-är-pengar (återgivet i Thompson 1967, sid 89) och menade att tid är en resurs som kan omvandlas till pengar genom lönearbete. De deltidsarbetande pappornas förhållningssätt kan beskrivas med det omvända uttrycket pengar-är-tid, dvs att pengar en resurs som kan omvandlas till tid.



pengar/konsumtion på bekostnad av tid, men det är ändå ett tydligt exempel på att explicit väga tid och pengar mot varandra. Kostnaden för ett inköp kopplas direkt till hur mycket arbetstid som det motsvarar, och utifrån detta vägs det ena mot det andra i en rationell kalkyl. Detta tillvägagångssätt underlättar en medveten prioritering mellan tid och pengar i både stora och små inköpsbeslut. Sammanfattningsvis var strategin att *väga tid och pengar mot varandra* ett sätt att förverkliga deltidssarbetet bland några av de pappor som hade låga hushållsinkomster.

## Arbetet

Vid sidan av ekonomin är arbetet det uppenbara område där önskemål om pappadeltid kan ställa till med svårigheter. I den tidigare nämnda enkätundersökningen framkom att efter ekonomin var arbetet det hinder för föräldradeltid som flest föräldrar angav (SOU 2005:106). Tidigare forskning har visat att det på många arbetsplatser finns en stark förväntan om att arbeta heltid, det vill säga en heltidsnorm (Ahrne & Roman 1997, Nordberg 2007, Sanne 1991).

Några av de intervjuade heltidsarbetande papporna uppgav arbetsrelaterade orsaker till att de inte hade gått ner i arbetstid. Två av dessa hade så starkt känt av kravet på minst heltid att de avstod från att gå ner i arbetstid. Den ena var Rickard som på sitt tidigare arbete var ledig en dag i veckan för att vara med sin son. Detta upphörde dock när han började jobba på ett datakonsultföretag där det rådde helt andra attityder:

De förväntar sig att man ska ha 100 procent närvaro. De här 40 timmarna de existerar inte utan det är mer, det är mer än 40-timmar i veckan. Jag kompar och försöker hålla hårt på det. Jag har varit väldigt tydlig med att jag kan jobba kvällar och helger men jag kommer att ta ut det i ledighet och inte i pengar. Jag tycker att det är mer värt att ta ut det i tid. Det har varit OK än så länge. Men när jag skickar mail och ber om det så får jag aldrig något svar. Utan jag får gå dit och säga att nu har jag skickat de här mailen till dig ett antal gånger. Och jag har inte fått något svar från dig och nu är det nästa vecka som jag ska vara ledig. Så det kommer jag att vara. Är det OK? Jaja säger de. Detta gäller både komledigt och föräldraledigt. /.../ Vid anställningsintervjun frågade de direkt om föräldraledighet. /.../ Kulturen är att man är hellre på jobbet än hemma, det andra får mamman sköta. Kollegor kan säga "är det deltidaren som kommer nu" när jag har tagit ut komledigt. Om jag skulle jobba 30-timmarsvecka så skulle det bli kors i taket, definitivt.

Citatet visar på ett konkret sätt att chefen förväntade sig minst heltid och att olika typer av frånvaro motarbetades. Det andra exemplet på negativa chefsattityder gällde Ulf som också arbetar som dataspecialist:

Intervjuaren: Du sa att din fru arbetar 75 procent, är det något som du också har övervägt?  
Ulf: Ja, jag har övervägt det, men de var inte så positiva på jobbet, så att ja, även om jag formellt har rätt att gå ned i tid så har jag valt att börja lite tidigare ett par dagar i veckan och så jobba in den tiden kan man säga, så att jag kan sluta lite tidigare. Ja. Så har det blivit. /.../ jag ville inte ta den striden just då i alla fall, i det läget som jag var, då fick det bli så här.

Båda exemplen visar att attityderna är desamma oavsett vilken typ av frånvaro från arbetet som det gäller: föräldraledighet, föräldradeltid eller att ta ut övertid i komledighet. Rickard i det första citatet anser att chefernas inställning är ett resultat av att de har som mål att sälja ett visst antal konsulttimmar, och när han är ledig kan de sälja färre timmar och därmed tjäna mindre pengar. Ulf i det andra citatet arbetar i ett mindre dataföretag och arbetsgivaren var mån om att få ut mycket arbetstid av de anställda för att därigenom klara leveranserna till kunderna.

De deltidsarbetande papporna gav däremot intryck av att arbetet inte ställt till med några nämnvärda svårigheter, då de gick ner i arbetstid. Störst skillnad jämfört med Rickard och Ulf i citaten ovan var det för de två deltidsarbetande pappor som arbetade på arbetsplatser där deltid var vanligt (primärvården och folkhögskola). Här hade arbetsorganisationen anpassats efter personalens önskemål om olika längd på arbetstiden. Så här berättar folkhögskoleläraren David:

I april varje år så äskar man hur mycket man vill jobba kommande läsår. Vi har en kultur och en tradition på skolan att man bejakar föräldradeltidigheter och vill folk jobba mindre så är det inga problem. Vill någon jobba deltid så säger man aldrig nej till det, utan det bejakas snarare.

På denna arbetsplats verkar det inte finnas någon heltidsnorm över huvud taget. Flera av de andra deltidsarbetande pappornas erfarenheter tyder dock på att det på deras arbetsplatser fanns en viss förväntan om heltid. Karl som arbetar som datorspecialist berättar så här:

Det jobbiga var första gången jag gick in till min första chef och talade om att nu har jag tänkt att jobba 80 procent. Man visste ju inte hur reaktionen skulle bli. Han kanske skulle tycka att det var gördumt. Men det var helt OK. Jag kanske har haft tur med arbetsgivare. ... Min chef är lite äldre och har tre barn. Han säger att han jobbade så fruktansvärt mycket när hans barn var små, och att han gärna hade velat göra det jag gör nu.

Att det var känslomässigt ansträngande för Karl att begära föräldradeltid kan tolkas som ett resultat av att han hade förväntningar om att chefen skulle reagera negativt på grund av att han förväntade sig heltidsarbete av alla anställda. Så här berättar Lennart som arbetar som marknadsansvarig på ett företag:

90 procent märks inte så mycket. Det är mycket större markering och mycket större skillnad om man verkligen går ner till 6 timmar om dagen. Då är man verkligen en deltidare på något sätt. Min tolkning är att signalen är mycket starkare med 6 timmar, signalen att jag prioriterar verkligen inte jobbet utan jag prioriterar mina barn. Jag går hem och sköter mina barn, jobbet är ett nödvändigt ont för att dra in lite pengar till familjen. Lite så, överdrivet, för att göra det tydligt. /.../ Men visst kan jag känna kanske, men det är nog inte så mycket mot chefer utan mot kollegor, att man går hem tidigt om dagarna. Kan känna det utan att någon har sagt det. Vet inte var det kommer ifrån, om det är någon slags Lutherskt [skratt] att man ska jobba. De kanske tycker att man glider omkring, kommer halvtio och går halv fyra. Jag tror jag överdriver det där själv faktiskt, men jag kan ha den känslan ibland.

Att Lennart gör en relativt liten förkortning av arbetstiden och att han kan få känslan av att kollegorna tycker att han är lat och ointresserad av sitt jobb kan också ses som uttryck för att det finns en förväntan om att arbeta heltid både hos honom själv och bland kollegorna.

Hur stora svårigheterna upplevs vid begäran av föräldradeltid kan påverkas av hur väl etablerad man är på arbetsplatsen. Så här berättar Erik som arbetar som utredare inom offentlig sektor: "Varit på arbetsplatsen sedan 1999. Gjort ett rejält arbetspass där. Kanske hade varit svårt att komma in som nyanställd [och begära föräldradeltid]". Det verkar vara lättare att bryta mot förväntningarna om heltid om man har varit anställd länge på arbetsplatsen.

Det är tydligt att förekomsten av krav och förväntningar varierar starkt, från att inte finnas alls till att vara så stark att pappor avstår från att begära att gå ner i arbetstid. Det verkar finnas ett mönster av att heltidsnormen är stark på mansdominerade arbetsplatser men inte på kvinnodominerade och könsblandade arbetsplatser. De flesta av de deltidsarbetande papporna arbetade på könsblandade

arbetsplatser. Lennart, i citatet ovan, arbetade dock på en mansdominerad arbetsplats och han upplevde också tydliga förväntningar om att arbeta heltid.

Det finns ett par gemensamma drag bland alla de intervjuade deltidsarbetande papporna. Alla har *chefer som har respekterat önskemålet om pappadeltid*. Det betyder dock inte att alla har chefer som är vana vid anställda som arbetar deltid eller att de applåderar beslutet om pappadeltid. Samtliga *arbetar på arbetsplatser där övertid är ovanligt*. Båda de heltidsarbetande papporna Rickard och Ulf, som motarbetats i deras önskan om att arbeta pappadeltid, arbetade på företag där övertid var mycket vanligt. Att arbetsplatser där övertid är vanligt inte gärna låter sig kombineras med föräldradeltid kan bero på att arbetsbelastningen är hög och att det därför är svårt att omfördela arbetsuppgifter.

### **Strategier kopplade till arbetet**

Deltidsarbete kan medföra vissa svårigheter i förhållande till arbetet, till exempel planeringsproblem för chefer och kollegor och en farhåga om att arbetsbördan ska bli för stor. I det här avsnittet beskriver jag några strategier som de deltidsarbetande papporna tillämpar för att minimera sådana svårigheter.

### **Deltiden och arbetsbördan**

Det finns en utbredd farhåga om att föräldradeltid ska innebära heltidsarbete med deltidslön. Så här uttryckte sig den deltidsarbetande Andreas: ”När man går ner till 75 procent så är det första man får höra från kollegor att pass på så du inte får samma arbetsbörda men bara 75 procent betalt”. Många människor upplever att de har en stor arbetsbörda och att de har svårt att hinna med allt som förväntas av dem på arbetet. Det kan i det läget vara svårt att föreställa sig hur en förkortad veckoarbets tid på 5-10 timmar skulle kunna fungera utan att man själv, eller ens kollegor, blir överbelastade med arbetsuppgifter. Statistiska Centralbyrån har i en enkätstudie till småbarnsmammor ställt frågan om hur arbetsgivaren löste fördelningen av arbetsuppgifter i samband med föräldradeltiden. I 20 procent av fallen uppgav mödrarna att de fick arbeta mer än vad de egentligen skulle göra (SOU 2005:106).<sup>37</sup>

Flertalet intervjuade pappor upplevde att det hade gått relativt smidigt att klara av arbetsuppgifterna, när de gick ner i arbetstid. Det gällde både för dem själva och för kollegorna. Ingen nämnde att kollegorna hade uttryckt sig negativt om deras deltidsarbete (jag har dock inte intervjuat kollegorna). Några deltidsarbetande pappor hade dock problem med för mycket att göra, men dessa problem var inte värre än när de hade arbetat heltid. Här är ett exempel från Andreas som arbetar som handläggare på en myndighet:

Att anpassa arbetsuppgifterna gäller inte bara de som jobbar 75 procent. Det gäller alla personer och arbetsbördan kan variera över tid. Det gäller alltså inte bara mig. Även heltidsanställda kan behöva avlastning. Behovet är inte större för mig.

Hur förhöll sig då papporna till arbetsbelastningen i samband med att de arbetade deltid? Flera av intervjupersonerna menade att de arbetar effektivare sedan de gick ner i arbetstid.

---

<sup>37</sup> Svaren var följande (en person kunde uppge flera alternativ): arbetsuppgifterna fördelades om inom arbetsgruppen (36 %), en vikarie anställdes (21 %), jag arbetade mer än jag egentligen skulle göra (20 %), vissa arbetsuppgifter togs bort (11 %), annat (20 %).

Patrik: Sen vet jag att man kan bli effektivare när man arbetar deltid. Ännu mer göra det som är viktigast hela tiden varje dag. Skala bort det som är mindre viktigt.

Den högre effektiviteten uppskattas säkerligen av arbetsgivaren, men den kan ha negativa konsekvenser för den anställde genom att ”guldkanten” på arbetet riskerar att få mindre utrymme, till exempel färre fikaraster, färre intressanta tjänsteresor och mindre möjligheter att vara med i utvecklingsprojekt. Dessutom är antalet möten och administrativa arbetsuppgifter ibland lika stort även om man jobbar deltid.

Fredrik: Deltid är bra för arbetsgivaren, man jobbar hårdare. Blir otålig när någon pratar för länge. Tar kortare pauser och är mer målinriktad, men det är ingen dramatisk skillnad.

Flera hade själva behövt ta ansvar för att begränsa arbetsbördan. Andreas berättar att han flera gånger har behövt diskutera igenom sin arbetsituation med sin chef:

Här ställs ett rejält krav på den egna personen. Att vara tydlig och ställa krav på sin arbetsgivare. Vad kan man klara på sin arbetstid och återkoppla det så att man får en bra balans i arbetsbördan. Är man någon som vill vara väldigt duktig eller om man är ny på jobbet så kan det vara svårt att göra det. Jag har jobbat några år så jag ser det inte svårt att vara tydlig. Men det har inte varit utan att jag verkligen har jobbat med det gentemot min chef. /.../ Det har krävt en väldigt aktiv roll av mig för att få det att funka. Jag har behövt ta en sådan diskussion flera gånger. Det är inget som har kommit av sig själv, tvärtom.

Andreas har behövt vara ”tydlig” mot chefen och själv ta en ”väldigt aktiv roll” för att inte få för stor arbetsbörda. Att *själv se till att inte få för stor arbetsbörda* kan vara en nödvändig strategi för att förverkliga en förkortad arbetstid.

### ***Deltiden och karriärutvecklingen***

Deltidsarbete ses ofta som en kvinnofälla, eftersom det bland annat kan påverka den yrkesmässiga utvecklingen negativt. Naturligtvis finns samma risk att också pappadeltid påverkar karriärmöjligheterna negativt.

Flera av papporna säger sig aldrig ha varit intresserade av att göra karriär. Andra har tidigare gjort karriär men prioriterade om i samband med att de fick barn. Så här berättar Lennart som är högre tjänsteman på ett verkstadsföretag:

Jag har ett stimulerande jobb och så, men jag har tackat nej till chefserbjudande. Suget efter att bli ledare blir mindre och mindre. Det blir bara mer deadlines och åtagande. /.../ En livsinsikt om att det inte är så viktigt att jobba. Även om man har kul jobb så är det inte det viktigaste på något sätt. En insikt om att man får ta tillvara på tiden, och då är tiden med sin familj viktigast.

Men det fanns också några pappor som framstod som karriärorienterade. Så här berättar Andreas som arbetar som handläggare på en myndighet:

Det ska inte hindra mig i tanken från att göra karriär bara för att jag nu jobbar 75 procent. Det kommer jag antagligen inte att göra hela mitt liv. Det gör jag nu och kanske i några år. Så länge som jag accepterar att jag kan göra ett mycket gott arbete och vara framgångsrik i det på 75 procent så sätter i alla fall jag inte någon begränsning för det. Det är en viktig tanke. Jag ska inte diskvalificera mig själv.

Andreas vill inte utesluta karriärmässiga avancemang bara för att han arbetar 75 procent. Det finns dock en risk att pappadeltiden innebär sämre sannolikhet att bli befördrad. Att välja att vara ledig med barn kan tolkas som att man ”signalerar” en brist på karriärvilja (Ahrne & Roman 1997; Albrecht, Edin et al. 1999). Deltidsarbete signalerar att man inte är den ”ideale arbetaren” som har en villkorlös hängivenhet till

arbetet och där inga privata angelägenheter står i vägen (Webber & Williams 2008). Stefan, som arbetar heltid som marknadschef, resonerar i dessa banor:

Den stora saken är att man kan bli stämplad som illojal, det är det som är pudelns kärna. Illojal mot företaget om man tar för mycket pappaledigt, och om man dessutom sedan ska jobba 75 procent när man kommer tillbaka. Då skulle man ses som illojal. Det är ju en börda för företaget när man är borta. Det är så det känns i alla fall. /.../ Man riskerar också eventuella framtida karriärsteg. /.../ Man finns inte med på short-list över tänkbara kandidater om man jobbar 75 procent. Det är nog en jädra fälla för många... Man blir lite flytande när man jobbar deltid. Man är inte pålitlig på det sättet att man kan lita på att man är där, och att man inte kan ta ut extra om det behövs.

Karriärutvecklingen bland de intervjuade deltidsarbetande papporna har också påverkats av att de har avstått från att söka nytt jobb. Så här resonerar David som arbetar som folkhögskolelärare:

[Deltidsarbetet] gör också att det är orimligt att byta jobb de närmaste åren. Därför att då behöver jag sätta mig in i jobbet för att förstå jobbet, engagera mig för att bli duktig och kompetent. Det tar väldigt mycket tid och mental kraft.

Karriärutvecklingen kan också påverkas om man avstår från att åta sig nya arbetsuppgifter på sin nuvarande arbetsplats. Så här berättar Gustav som är civilekonom:

Om jag verkligen hade velat göra karriär, då handlar det om att arbeta mycket. Men jobbar man mindre än heltid så kan man inte åta sig mycket projekt som dyker upp. Om man har prioriterat för att få det att funka på 80 procent och det dyker upp ett kul projekt så kan man inte säga att det vill jag vara med i också. Jag har svårt att se hur man ska kunna göra båda sakerna [delta i nya projekt och jobba deltid]

För Gustav är avhållsamheten från att vara med i en del "kul projekt" något som gör det möjligt att förverkliga en arbetstid på 80 procent i praktiken.

Att deltid kan påverka karriärutvecklingen blir också tydligt genom att två av de heltidsarbetande pappornas deltidsambitioner hindrades av att de hade börjat nya jobb. Det gäller teknikern Victor som valde att ta tjänstledigt för att prova sin nya affärsidé istället för att vara kvar på den gamla arbetsplatsen, där han skulle ha kunnat gå ner i arbetstid. Det gäller också dataexperten Rickard som tidigare hade arbetat pappadeltid men som önskade nya arbetsuppgifter och bytte till ett jobb där bara heltid accepterades:

Hade jag jobbat kvar i landstingen så hade jag t o m kunnat gå ner i tid. Men jag ville ut på den privata marknaden igen. Så det är vad jag själv vill.

Trots dessa tecken på att pappadeltid påverkar karriärmöjligheterna negativt visar intervjuerna att deltid inte utgör något absolut hinder för en yrkesmässig utveckling. De tydligaste exemplen är Fredrik och Lennart som båda strax innan intervjuerna hade fått nya jobb trots att de uppgav att de ville arbeta deltid redan innan de blev erbjudna tjänsten.

Sammanfattningsvis framstår en karriärorientering som något som försvårar att ta beslut om att gå ner i arbetstid eftersom deltidsarbetet kan påverka karriärmöjligheterna negativt. Flera av papporna tillämpar också strategin att *avstå från att söka nytt jobb eller ta sig an nya arbetsuppgifter* eftersom nya arbetsuppgifter ofta inledningsvis kräver mera tid, vilket kan äventyra ambitionen att ha en kort arbetstid.

### *Deltiden och samarbetet med kollegorna*

Papporna använder sig också av strategier på en daglig basis som kan ses som olika sätt att minimera de problem som deras deltidsarbete medför för chefer och kollegor. Flera nämner att de har valt att vara tillgängliga på mobil och e-post även när de är lediga.

Fredrik: Det ställer inte till någon stor skada för mig utan det känns till och med lättare att vara borta från jobbet då jag kan svara på ett mail. /.../ Har valt att vara tillgänglig på mobil även lediga dagar.

Genom tillgängligheten kan Fredrik visa sin lojalitet med arbetsgivaren och arbetsuppgifterna. I Andreas jobb är också tillgänglighet under kontorstid viktigt vilket skapar problem:

Jobbar gentemot företag som förväntar sig att de kan nå mig hela dagen. Det är inget de kan kräva men vi har en viss servicenivå, t ex mellan samarbeten inom EU. Om jag är borta så behöver jag be en kollega att backa upp mig, alternativt så behöver jag kolla mailen när jag kommer hem. Jag brukar sluta halv tre. /.../ På mitt jobb är detta ett visst problem för mig, men det har inte hindrat mig från att gå ner i arbetstid. Men det är ett problem som jag måste hantera.

Andreas löser problemet genom att kommunicera via e-post hemifrån och genom samarbete med kollegorna. Det dominerande intrycket är att papporna inte tycker att deras tillgänglighet via mobil/e-post innebär ett stort ingrepp i deras ledighet. Det ringer inte speciellt ofta på mobilen, de väljer dessutom ibland att inte svara och tidsåtgången för att kolla e-posten är inte speciellt stor. De verkar tycka att det är ett rimligt pris som de får betala för att kunna arbeta föräldradeltid.

En annan strategi som tillämpas av flera av papporna är att vara flexibel med sina arbetstider. Så här berättar Gustav:

[Det är] svårare även för mig att ha kortare dagar. Svårt med disciplinen att verkligen gå hem klockan tre. Kan vi inte ha ett möte till halv fyra? Eller när man ska hitta en tid för möte och då kan alla en eftermiddag och då är det lätt att man fixar till exempel hjälp med dagishämtning så att det går att ordna. Det är en välvillighet och inget tvång.

Genom att vara flexibel avseende när han arbetar undviker han att deltidsarbetet ställer till med problem för andra. Flexibilitet med arbetstiderna kan också handla om att temporärt gå upp i arbetstid. Vid tiden för intervjun arbetade Jonas och Gustav heltid under några månader, eftersom det just då var en arbetstopp. Härigenom kan de visa lojalitet med arbetsgivaren trots att de normalt sett arbetar deltid, dessutom får de betalt för denna övertid vilket inte alltid är fallet för till exempel heltidsanställda tjänstemän. För en del pappor är alltså pappadeltiden så flexibel att den temporärt kan upphöra helt. Detta förutsätter dock att någon annan, till exempel partnern eller förskolepersonalen, går in och tar hand om barnen i större utsträckning än tidigare. Sammanfattningsvis är *tillgänglighet på mobil/e-post* och *flexibilitet med arbetstiderna* strategier som papporna tillämpar för att minimera de problem som deltidsarbetet kan medföra på arbetet.

## **Sammanfattning**

Vad ger då denna intervjustudie för svar på varför en del pappor väljer att arbeta deltid, och på vilka erfarenheter och strategier de har som har gjort detta val?

När det gäller hur det kommer sig att papporna har börjat arbeta deltid och vilka skäl de anger finns det både likheter och skillnader. Papporna framstod som mycket

barnorienterade och de skäl som alla de deltidsarbetande papporna lyfte fram var att de eftersträvade en stressfri vardag, en närvarande papparoll och korta förskoledagar. Det fanns dock även parallella skäl som skiljde sig åt mellan papporna. Några hade länge haft en strävan efter mer egentid och gjorde slag i saken i samband med att de fick barn. I ett par fall var ett bidragande skäl att de hade en karriärorienterad partner. Andra skäl som förekom var att få tid till sin del av hushållsarbetet, få mer tid med partnern och att slippa jobba så mycket.

Intervjuanalysen visar att en *samstämmighet med partnern* avseende att prioritera tid framför konsumtionsmöjligheter verkar vara en förutsättning för att arbeta pappadeltid. Analysen visar också en *lång föräldradeltid* kan underlätta ett beslut om pappadeltid av flera anledningar: barnorienteringen kan förstärkas under föräldraledigheten; föräldraledigheten ger erfarenheter av att klara sig bra på lägre inkomster; föräldraledigheten gör att man är frånkopplad från arbetet, då beslutet om pappadeltid tas, vilket kan göra att pappadeltid framstår som ett mer rimligt alternativ jämfört med om man då är fullt involverad i arbetet.

En annan aspekt som underlättar valet att arbeta pappadeltid är *diskurserna om livspusslet och en aktiv papparoll*. Trots att pappadeltid går på tvärs mot dominerande könsmönster har papporna i huvudsak stött på positiva eller neutrala reaktioner från kompisar och kollegor. Pappadeltiden blir lätt att förstå för dem eftersom den är en tydlig reaktion på den etablerade diskursen om småbarnsfamiljers livspussel och stressiga vardag. Pappadeltiden har också en tydlig koppling till diskursen om en mer aktiv papparoll (Hobson & Morgan 2002; Klinth 2002) Dessa diskurser är inte bara relevanta för att förstå varifrån papporna kan ha fått inspiration utan de är också på ett konkret sätt användbara när de ska motivera pappadeltiden för andra.

Pappornas erfarenheter av att leva på de lägre inkomster som deltidsarbetet genererar motsäger bilden av att barnfamiljer behöver två heltidslöner för att klara ekonomin. De pappor som hade en heltidsarbetande partner upplevde inte att de hade behövt göra några ekonomiska uppoffringar. De som hade en partner som också arbetade deltid hade sammanlagt från 3000 till 15 000 kronor mindre att röra sig med jämfört med innan de fick barn. Dessa lägre inkomster ställde främst till med svårigheter i förhållande till ambitionerna att köpa villa, det som kan uppfattas som det ”riktiga boendet” för barnfamiljer. Många av papporna uttryckte också starka önskemål om att ha råd att åka på semesterresor. *Villa- och resedrömmarna* försvårar alltså förverkligande av ambitionen att arbeta pappadeltid. En del av papporna *väger tid och pengar mot varandra* genom att kostnaden för ett inköp kopplas direkt till hur mycket arbetstid som det motsvarar. Detta kan ses som en strategi för att göra en medveten prioritering i alla inköpsbeslut och på så sätt underlätta att klara sig på lägre inkomster.

Intervjuerna visar att *heltidsnormen* i varierande utsträckning utgör en försvårande faktor för föräldradeltid. Två av de heltidsarbetande papporna upplevde så negativa attityder till deltid från sina chefer att de avstod från att gå ner i arbetstid. Men även några av de deltidarbetande pappornas erfarenheter gav uttryck för förekomst av förväntningar om heltid genom att de upplevde det som känslomässigt ansträngande att be om att gå ner i arbetstid, och att det var lättare att begära pappadeltid om man hade arbetat där en längre tid. Det blev dock tydligt att det finns arbetsplatser utan någon som helst heltidsnorm.

På basis av intervjuerna framkom att *chefer som respekterar önskemålet om pappadeltid* underlättar en förkortning av arbetstiden. Alla de deltidsarbetande papporna *arbetar också på arbetsplatser där övertid är ovanligt* vilket kan underlätta för pappadeltid eftersom det där troligtvis är lättare att omfördela arbetsuppgifter. Papporna tillämpade också olika strategier för att minimera de svårigheter som deltidsarbetet kan innebära på arbetet. Ett problem som många förknippar med att arbeta föräldradeltid är att det ska medföra ökad arbetsbörda. De intervjuade papporna upplevde dock generellt att det hade gått relativt smidigt att klara av arbetsuppgifterna när de gick ner i arbetstid. För vissa var det dock nödvändigt att *själva se till att inte få för stor arbetsbörda*.

Det fanns stora skillnader mellan papporna när det gäller karriärorientering. Vissa hade aldrig varit intresserade av att göra karriär, andra hade varit det tidigare men omvärderat detta i samband med att de fick barn, men det fanns också exempel på pappor som var intresserade av att göra karriär. Pappadeltid kan dock försvåra för att göra karriär. Det tydligaste tecknet på att detta är att några av papporna tillämpar strategin att *avstå från att söka nytt jobb eller ta sig an nya arbetsuppgifter* eftersom det kan vara svåra att förena med en kort arbetstid. Vissa tillämpar också strategier i form av *tillgänglighet på mobil/e-post* och *flexibilitet med arbetstiderna* för att minimera de problem som deltidsarbetet kan medföra för chefer och kollegor.



## 5. Diskussion om möjligheterna att arbeta pappadeltid

I det här kapitlet presenteras ett samlat svar, baserat på både de kvantitativa och kvalitativa analyserna, på frågan om vad som underlättar respektive försvårar för pappor att gå ner i arbetstid.<sup>38</sup> Det är viktigt att betona att dessa underlättande och försvårande faktorer gäller för de pappor som vill gå ner i arbetstid. Frågan om varför de flesta pappor inte vill gå ner i arbetstid tas upp i andra delen av kapitlet där jag diskuterar varför så få pappor och så många mammor arbetar föräldradeltid. Kapitlet avslutas med några tankar kring framtida forskning om föräldradeltid.

### Vad underlättar och försvårar pappadeltid?

Det svar på denna fråga som presenteras i det här kapitlet bygger på resultaten från två analyser som är väldigt olika till sin karaktär. Den ena är en regressionsanalys som resulterat i ett kvantitativt utfall för ett antal på förhand utvalda variabler. Det andra är en intervjuanalys där resultaten utgjorts av en kvalitativ förståelse av intervjupersonernas motiv, erfarenheter och strategier. Detta kapitel är inte bara en summering av dessa två delar utan är också en analys i sig. Vad är betydelsen av det som har kommit fram i respektive del när det gäller vad som underlättar och försvårar pappadeltid? Resultaten har inte fallit ut av sig själv utan krävt ett analysarbete av vad det är för centrala dimensioner som påverkar möjligheterna att arbeta pappadeltid.

Jag har valt att presentera svaren i form av faktorer även om det kan te sig främmande när det gäller de kvalitativa resultaten som mer handlar om en förståelse av innebörden i olika fenomen. Orsaken till att jag formulerar mig i termer av faktorer är att det ligger nära till hands när man ska besvara frågeställningen om vad som försvårar och underlättar för pappadeltid. En viss faktor, till exempel anställningstid, kan utgöra en försvårande faktor om anställningstiden är kort och en underlättande faktor om den är lång. När det gäller flera av faktorerna finns det både kvantitativa och kvalitativa resultat som stödjer dem. I vissa fall kan också de kvalitativa resultaten användas för att förstå hur mekanismerna ser ut bakom en viss faktor. Intervjuanalysen kan till exempel bidra med en förståelse av varför en lång anställningstid underlättar att arbeta pappadeltid.

Mitt svar på frågan om vad som underlättar och försvårar att arbeta pappadeltid omfattar 12 olika faktorer. Utöver dessa kan det naturligtvis finnas andra faktorer som jag inte har identifierat. De 12 faktorerna har delats upp på individ/familjenivå, arbetsplatsnivå och på samhällsnivå. Resultaten i det här avsnittet diskuteras i relation till tidigare forskning om vad som påverkar uttaget av pappadeltid (eftersom jag inte har funnit någon tidigare forskning om pappadeltid).

#### Individ/familjenivå

De åtta faktorer som beskrivs nedan är hushållsinkomst, konsumtion, klass, samstämmighet med partner, byta-jobb-intresse, anställningstid, föräldradeltid och

---

<sup>38</sup> Övriga frågeställningar (se sid 13) besvaras i andra kapitel. Fråga ett om förekomst av föräldradeltid besvaras i kapitel tre, fråga två om deltidsarbetande pappors erfarenheter och strategier besvaras i kapitel fyra, och fråga fyra om möjliga samhällsförändringar för att främja pappadeltid beskrivs i kapitel sex.

reflexivitet. Det som förenar dessa faktorer är att de varierar mellan olika individer och familjer. Pappor som arbetar på samma arbetsplats kan därigenom ha liknande förutsättningar (till exempel genom chefsattityderna till pappadeltid), men när det gäller faktorer på individ- och familjenivå kan de skilja sig markant åt mellan olika pappor på samma arbetsplats (till exempel när det gäller hur partnerns attityd till pappadeltid ser ut).

### ***Hushållsinkomst***

Inte oväntat försvårar *ovanligt låga hushållsinkomster* att arbeta pappadeltid, och vice versa dvs. att höga inkomster underlättar. Regressionsanalysen visade att vara ensamstående nästan halverade sannolikheten att arbeta föräldradeltid bland mödrar jämfört med att vara gift/samboende (dock ej signifikant för pappor) vilket rimligen kan ses som en effekt av att ensamstående oftast har betydligt sämre privatekonomi. Andra grupper som i genomsnitt har en svag privatekonomi är pappor vars partner inte förvärvsarbetar alls eller arbetar deltid, samt par där båda har lågavlönade yrken. Detta försämrar naturligtvis även deras möjligheter att arbeta föräldradeltid.

Regressionsanalysen visade även att *socioekonomisk klass* starkt påverkade sannolikheten att arbeta pappadeltid. Då högre socioekonomisk klass är förknippat med högre löner (Bihagen & Halleröd 2000) stödjer detta också att inkomstnivån spelar roll (andra aspekter av klass beskrivs längre fram). Den ekonomiska effekten av socioekonomisk klass förstärks av att män och kvinnor som har barn tillsammans ofta har yrken som tillhör samma socioekonomiska klass (Bihagen 2000). Det innebär att arbetarpappor oftare än tjänstemannapappor har en partner med en låg lönenivå. Det innebär dessutom också att arbetarpappor oftare har en deltidsarbetande partner. En analys av Statistiska centralbyrån visar att 62 procent av alla småbarnsmammor med arbetaryrken har någon form av deltidsarbete, medan motsvarande siffra för mammor med tjänstemannayrken är 38 procent (Kommunal 2010). Detta innebär att pappor med arbetaryrken mycket oftare än pappor med tjänstemannayrken i praktiken står för en mycket stor del av hushållsinkomsten. I en sådan situation är det sannolikt en främmande tanke att gå ner i arbetstid.

En ovanligt låg hushållsinkomst behöver dock inte vara ett absolut hinder för att arbeta föräldradeltid. Det är till exempel anmärkningsvärt att så många som 19 procent av alla ensamstående mammor arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar. Många av dessa behöver klara sig på mycket låga hushållsinkomster. Det väcker frågor om hur de klarar ekonomin och om de upplever att de har valt föräldradeltid frivilligt eller om de har känt sig tvingade till det för att till exempel undvika extremt långa dagar på förskolan för barnen.

### ***Konsumtion***

Det räcker inte att ha en bra hushållsinkomst för att pappadeltid ska bli ekonomiskt rimlig, utan inkomsterna behöver upplevas som tillräckliga i relation till *nivån på den nödvändiga konsumtionen och konsumtionsönskemålen*.

Den nödvändiga konsumtionen kan delas upp i materiellt respektive socialt nödvändig konsumtion (Hjort 2004). Den materiellt nödvändiga konsumtionen omfattar sådant som mat, boende, tandläkarbesök, hemförsäkring, underhållsbidrag, räntor, avbetalningar och bil om det krävs för att ta sig till arbetet. Det som är socialt

nödvändigt är sådant som behövs för att inte känna sig avvikande. Det kan handla om moderiktiga kläder, födelsedagspresenter eller att ha råd att resa iväg på semestern. Omfattningen på både det materiellt och det socialt nödvändiga skiljer sig kraftigt åt mellan olika människor. Ingen av de deltidsarbetande papporna upplevde att de hade svårigheter att klara av den nödvändiga konsumtionen utan de var överlag relativt nöjda med sin ekonomi. Det är dock viktigt att påpeka att frivilligt vald materiell enkelhet är något helt annat än att tvingas att leva på låga inkomster, något som ofta är förknippat med vanmakt och skam (Hjort 2004). De intervjuade papporna skulle enkelt kunna gå upp i arbetstid och inkomst om de upplevde att de inte klarade av den nödvändiga konsumtionen.

Den nödvändiga konsumtionen kan dock sätta stopp för deltid även bland höglönlade pappor. En av de heltidsarbetande papporna som tjänade 40 000 kr menade att han inte skulle kunna arbeta pappadeltid utan att familjen skulle behöva flytta. De hade fyra barn, 3,5 miljoner i huslån och var beroende av två bilar för att de skulle kunna ta sig till arbetet. Två av barnen var dessutom tonåringar vilket, jämfört med yngre barn, innebär en betydligt större socialt nödvändig konsumtion (Hjort 2004). För personer som genom tidigare handlingar har in-tecknat en stor del av sina inkomster är pappadeltid knappast ett realistiskt alternativ, om det inte görs i samband med radikala förändringar som till exempel att flytta.

Vid sidan om nivån på den nödvändiga konsumtionen är styrkan på konsumtionsönskemålen viktig för möjligheterna att arbeta pappadeltid. Det handlar om vilka kostnadskrävande ambitioner man har inför framtiden, och om hur starka dessa önskemål är i förhållande till önskemålet att arbeta pappadeltid. De flesta av de deltidsarbetande papporna gav inte intryck av att ha speciellt starka konsumtionsönskemål utan att de tyckte att det var värt att avstå från dem för att kunna arbeta deltid. För de intervjuade papporna handlade konsumtionsönskemålen främst om villa- och resedrömmar. De valde att inte förverkliga villadrommen om det innebar att de inte skulle kunna fortsätta att arbeta deltid.

Konsumtionsönskemålen när det gällde resor var dock så starka för vissa av de intervjuade papporna att de temporärt eller permanent arbetade heltid. Detta visar att pappadeltid försvåras av att ha starka konsumtionsönskemål som kräver högre inkomster än vad deltidsarbetet ger. Konsumtionsönskemål kan vara kopplade till drivkrafter som att visa grupptillhörighet och att använda konsumtion för det egna identitetsskapandet (Dellgran & Karlsson 2001). Det kan till exempel handla om att bo i ett visst område, göra exklusiva resor, ha en bil med hög status, följa exklusiva klädkoder eller att ha kostnadskrävande fritidsintressen. Konsumtionsönskemålen är starkt socialt formade och varierar beroende på vilken referensgrupp man har. Juliet Schor (1998) menar att inte bara reklamen utan också att TV-program och tidningsartiklar, som ofta skildrar en övre medelklassmiljö, förstärker konsumtionsönskemålen eftersom media tar så stor plats i människors vardagsliv. Zygmunt Bauman menar att konsumtionen i ett renodlat konsumtionssamhälle är helt central för utvecklingen av jaget, för social integration och för social stratifiering, och att konsumtionssamhällen motverkar livsstilar som betonar andra värden (Bauman 2008). Mot bakgrund av att det svenska samhället blir allt mer av ett

konsumtionssamhälle<sup>39</sup> växer både den socialt nödvändiga konsumtionsnivån och konsumtionsönskemålen vilket försvårar att arbeta pappadeltid.

Sammanfattningsvis kan man säga att om den nödvändiga konsumtionen och föräldrarnas sammantagna konsumtionsönskemål överstiger deras hushållsinkomster är det en försvårande faktor för pappadeltid – om de inte gör det så underlättar det ett beslut om att gå ner i arbetstid.

### ***Klass***

Som nämndes under rubriken hushållsinkomst ovan påverkar *socioekonomisk klass* (SEI) starkt sannolikheten att arbeta pappadeltid. Jämfört med att ha ett arbetaryrke är sannolikheten fem gånger högre att arbeta pappadeltid om man har ett tjänstemannayrke på mellannivå och åtta gånger högre om man har ett högre tjänstemannayrke. Jag antar att dessa starka effekter inte enbart förklaras av högre inkomster utan en hög *klassposition* i sig underlättar att arbeta pappadeltid. Pappadeltid innebär ett brott mot både heltidsnormen och etablerade könsmönster och Therborn (2002) påpekar att det är en sociologisk erfarenhet att normativ innovation främst återfinns bland människor med hög status. Det är dock svårt att veta varför hög klassposition ökar sannolikheten att arbeta pappadeltid. För att få en känsla av vad olika klasspositioner innebär kan det vara på sin plats att illustrera hur olika yrken kategoriseras. För män är vanliga arbetaryrken till exempel snickare, chaufför och säljare i fackhandel, tjänstemannayrken på mellannivå är till exempel datatekniker och företagssäljare, och vanliga högre tjänstemannayrken bland män är till exempel civilingenjör och läkare (SCB 2010a).

Högre tjänstemannayrken kräver universitetsutbildning och en möjlighet är att synen på papparollen ser annorlunda ut bland dessa personer än bland de med kortare utbildning. En annan möjlighet är att den höga klasspositionen innebär fördelar i arbetslivet som gör att det är lättare att bryta mot heltidsnormen. Högre socioekonomisk klass är till exempel förknippat med större inflytande över arbetssituationen och med lägre risk för arbetslöshet (Bihagen & Halleröd 2000). En annan möjlighet är att den höga status i samhället som en hög klassposition innebär underlättar att bryta mot traditionella föreställningar om kön. Yrkesmässig framgång ses ofta som manligt (Collinson & Hearn 1994; Nordberg 2007; Connell 2008) och att deltidsarbete kan begränsa den yrkesmässiga framgången blir inte en lika stor nackdel om man redan har hög status och därmed ligger högt i maskulinitetshierarkin. De deltidsarbetande papporna hade oftast yrken med relativt hög status och det kan ha minskat deras behov av att använda konsumtion i statushöjande syfte, för att visa grupptillhörighet och för att forma sin identitet. Man kan också tänka sig att hög status ger makt att omdefiniera vad som är eftersträvansvärt och att det ger bättre möjligheter att framställa otraditionella handlingar som attraktiva och mer autentiska.

Även denna faktor förstärks av att män och kvinnor som har barn tillsammans ofta har yrken som tillhör samma socioekonomiska klass (Bihagen 2000). Flera av de intervjuade tjänstemännen hade partners med chefsjobb eller andra högkvalificerade

---

<sup>39</sup> Mellan 1997 och 2007 ökade svenskarnas genomsnittliga konsumtion, mätt i fasta priser, med 34 procent (SCB 2011e). Reklamsatsningarna i Sverige ökar kraftigt och omfattade 2010 totalt 62 miljarder kronor (IRM 2011).

jobb som de ville ägna sig åt på heltid. Att dessa kvinnor inte vill arbeta deltid är något som driver på deras partners att gå ner i arbetstid.

### ***Samstämmigheten med partnern***

Att samstämmigheten med partnern är viktig syns inte så tydligt i materialet men det finns indikationer på att det är en central faktor för möjligheterna att arbeta pappadeltid. Man kan tänka sig att pappornas önskemål om att arbeta deltid inte hade förverkligats om deras partners inte hade stöttat dem i detta.

En dimension av samstämmigheten gällde deras förhållningssätt till olika konsumtionsönskemål. Alla deltidsarbetande pappor verkade ha en partner som också ville att de som familj skulle prioritera tid framför konsumtion, dvs. att möjligheterna att arbeta föräldradeltid var viktigare än att köpa hus eller åka på utlandssemester. Ingen av papporna antydde att partnern hade motarbetat planerna om att arbeta pappadeltid, trots att det minskar möjligheterna att tillfredsställa konsumtionsönskemål.

Samstämmigheten gällde också synen på rollfördelningen mellan föräldrarna. Alla papporna och deras partners verkade ha ideal om ett jämställt föräldraskap. Pappornas partners hade accepterat att papporna tog ut en lång föräldraledighet. Ingen av de deltidsarbetande pappornas partners hade drivit på för att han skulle arbeta heltid så att hon skulle kunna få ännu kortare arbetstid. Deras gemensamma ideal om ett jämställt föräldraskap och om att prioritera tid framför konsumtion ledde i de flesta fall till att båda arbetade föräldradeltid. I vissa fall fanns det dock en förhandlingsprocess som resulterade i att enbart pappan gick ner i arbetstid och tog det praktiska ansvaret för att de skulle få en mindre stressig vardag och att barnen skulle få kortare dagar på förskolan. Dessa pappor menade dock att även deras heltidsarbetande partners tog en mycket aktiv del i familjelivet och att de i praktiken tillämpade ett jämställt föräldraskap.

Att personliga aspekter som att vara barnorienterad och att partnern stöttar beslutat om pappadeltid är viktiga ligger i linje med resultat från kvantitativ forskning om vad som ligger bakom en längre pappaledighet. Linda Haas, Karin Allard och Philip Hwang (2002, 2009) fann att faktorer på personlig nivå, som att pappan strävar efter ett delat föräldraskap och att partnern vill dela på föräldraledigheten, var starkare än faktorer på organisationsnivå som att ha stöd från kollegor och chefer.

### ***Byta-jobb-intresse***

En av de strategier som vissa av de intervjuade deltidsarbetande papporna tillämpade var att *avstå från att söka nytt jobb eller från att ta sig an nya arbetsuppgifter*. En anledning till att sådana jobb-byten är svåra att förena med pappadeltid är att när man är ny på arbetet är det mycket nytt man behöver lära sig och att det tar en tid innan man presterar lika mycket som de som arbetat där en tid. Denna förklaring stöds av att de intervjuade papporna i flera fall valde att inte söka nytt jobb, eftersom de menade att en ny anställning skulle medföra stor risk för övertid om man redan från början skulle arbeta till exempel 75 procent. Intervjuerna visar alltså att detta kan göra att föräldrar avhåller sig från att söka nytt jobb eftersom det är svårt att förena med pappadeltid. Man skulle också kunna tänka sig att arbetsgivare väljer bort arbetssökande som vill utnyttja sin deltid rätt (sådan diskriminering är dock förbjuden, se bilaga 1). Att välja

att vara ledig med barn kan också tolkas som att man ”signalerar” en brist på engagemang i jobbet och att man därför inte i lika stor utsträckning blir befördrad (Ahrne & Roman 1997; Albrecht, Edin et al. 1999). Deltidsarbete innebär sannolikt också att ens yrkesmässiga kompetens och därmed humankapitalet inte utvecklas lika snabbt som vid heltidsarbete. Pappadeltid kan alltså försämra möjligheterna att byta jobb.

Ett starkt byta-jobb-intresse kan ha olika grund. Det kan till exempel handla om att man inte trivs med arbetskamraterna, arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller pendlingsavståndet. En annan grund kan vara att man bara har en tidsbegränsad anställning och vill söka fast tjänst. I andra fall handlar det om att man vill få högre lön och mer kvalificerade arbetsuppgifter, något som ibland kallas för att man är karriärorienterad. En av papporna var tydligt karriärorienterad och hos honom fanns en tydlig oro för att pappadeltiden skulle innebära sämre karriärmöjligheter. De andra papporna sade sig dock inte vara speciellt intresserade av att göra karriär. Att pappadeltiden kan försämra möjligheterna att byta jobb är ingen uppoffring för dem, eftersom de har ett lågt byta-jobb-intresse.

Några av dem som tidigare var karriärorienterade prioriterade om i livet i samband med att de fick barn. En lång pappaledighet och därefter pappadeltid kan ses som uttryck för ett skifte från karriärorientering och mot barnorientering. Thomas Johansson och Roger Klinth har i en färsk studie intervjuat pappor som har varit föräldralediga i minst sex månader. De menar att en förklaring till den långa pappaledigheten är att männen vill lämna karriärtåget och istället upptäcka nya dimensioner av tillvaron. De pappalediga männens starka barnorientering kan förstås som ett resultat av att barnen har fått en central roll i deras resa mot ökad livskvalitet (Johansson & Klinth 2010).

Johansson och Klinth (2010) menar också att barnorienteringen kan hänga ihop med att parrelationer i ökande omfattning har blivit bräckliga och obeständiga, medan relationen med barnet är livslång och har kommit att framstå som den fasta punkten i tillvaron. För pappor där barn har en central roll, kan vissheten om parförhållandens bräcklighet skapa behov av att knyta barnet närmare till sig. Deltidsarbete kan då vara en strategi för detta. Det är rationellt sett i förhållande till viktiga värden i livet, och kan förstås ur ett rational choice perspektiv. Sådana motiv eller övervägande har inte framkommit i intervjuerna men påtagligt är att flera pappor uttryckte önskemål om att vara lika betydelsefulla i barnens liv som deras mammor är.

### *Anställningstid*

Att nyligen ha bytt jobb är en faktor som försvårar att arbeta deltid.<sup>40</sup> Regressionsanalysen visar att antalet *anställningsår* starkt påverkar sannolikheten att arbeta föräldradeltid för både mammor och pappor. Flera av de intervjuade papporna tog också upp att det faktum att de länge haft samma jobb underlättade för dem att gå ner i arbetstid.

En förklaring till varför kort anställningstid försvårar att arbeta pappadeltid kan vara, som beskrevs ovan, att det är mycket nytt man behöver lära sig i början. Figur 5 på sid 41 kan tolkas så att anställningstiden begränsar mammors önskemål att arbeta

---

<sup>40</sup> Tidigare började deltidslagen gälla först efter att man varit anställd hos arbetsgivaren i sex månader. Denna begränsning togs dock bort genom en lagändring 2006 (se bilaga 1).

föräldradelstid så länge som de har arbetat kortare än 7 år på arbetsplatsen. På de allra flesta arbetsplatser tar det dock knappast så lång tid för att komma igång och prestera som de andra på arbetsplatsen och därför räcker inte det som förklaring till att anställningstid spelar så stor roll. En kompletterande förklaring kan vara att man med tiden ofta får närmare relationer till chefer och kollegor och att det kan göra det lättare att bryta mot förväntningar om att arbeta heltid. Denna förklaring stöds av att flera av de deltidsarbetande papporna upplevde det som känslomässigt ansträngande att ta upp med sin chef att de ville gå ner i arbetstid. Med närmare relationer kan det bli lättare att bryta mot heltidsnormen utan att riskera att chefer och kollegor ska bli negativt inställda eller att de ska tolka deltiden som ett tecken på bristande lojalitet eller engagemang för arbetet.

### ***Föräldraledighet***

Troligtvis ligger en stark barnorientering bakom både en lång pappaledighet och att arbeta pappadeltid. Men mina resultat indikerar också att en lång pappaledighet både kan öka benägenheten och underlätta att arbeta pappadeltid. En grund för detta kan vara att barnorienteringen förstärks under föräldraledigheten som en följd av att de känslomässiga banden fördjupas genom många månaders nära samvaro. En annan grund kan vara att en lång sammanlagd föräldraledighet ger erfarenhet av att man klarar sig bra på lägre inkomster. En tredje grund kan vara att om pappan är föräldraledig när de framtida arbetstiderna ska planeras framstår pappadeltid sannolikt som ett mer rimligt alternativ jämfört med om man då är fullt involverad i arbetet.

Detta resultat ligger i linje med Ann-Zofie Duvander och Ann-Christin Jans forskning som visar att pappor som tagit ut längre föräldraledighet förvärvsarbetar mindre under småbarnsåren: om man hade varit föräldraledig mer än de två pappamånaderna innebär det att man efter föräldraledigheten i genomsnitt arbetade 3,5 timmar mindre per vecka (Duvander & Jans 2008).

Det är vanligare med lång pappaledighet bland pappor med lång utbildning och högkvalificerade yrken (Duvander & Lammi-Taskula 2010). Detta ligger i linje med mitt resultat att hög socioekonomisk klass ökar benägenheten att arbeta pappadeltid. Det finns alltså ett mönster som innebär att pappor med tjänstemannayrken på mellan- och hög nivå oftare tar ut en längre föräldraledighet och därefter oftare än andra arbetar pappadeltid.

Beslut om hur lång föräldraledighet pappor tar sker i samspel med partnern. Partners villighet att dela spelar en roll för längden på pappans föräldraledighet (Allard 2007). Forskning visar också att pappors benägenhet att ta ut en längre föräldraledighet ökar om de har partners med högkvalificerade yrken (Duvander & Lammi-Taskula 2010). Man kan tänka sig att motsvarande gäller för pappadeltid, dvs. att partners yrke är av betydelse för att pappor ska arbeta föräldradelstid. Intervjuanalysen visade att viljan att låta sin partner satsa fullt ut på jobbet bidrog till att några valde deltidsarbete. Dessa partners hade ofta chefsjobb eller andra högkvalificerade yrken.

### ***Reflexivitet***

De intervjuade papporna gav intryck av en *utpräglad reflexivitet* i förhållande till föräldraskap och konsumtion och det underlättade sannolikt att arbeta pappadeltid.

Det är naturligtvis svårt att visa att dessa pappor är utpräglat reflexiva på dessa områden. En aspekt som dock indikerar detta är deras handlingar. De flesta hade varit pappalediga minst åtta månader med varje barn och en så ovanlig handling är knappast något som ”bara blir” utan den förutsätter reflektion. Detsamma gäller deras ovanliga handling att arbeta pappadeltid.

Men det är inte bara deras handlingar utan också deras utsagor som indikerar en utpräglad reflexivitet kring föräldraskap. Flera av papporna gav uttryck för att grundligt ha funderat över hur de ville prioritera mellan arbete och barn under småbarnsåren. De var måna om att utforma sitt faderskap på det sätt som de själva hade kommit fram till. Det mest centrala är att de i grunden ifrågasatte kvinnors huvudansvar för barnen, de accepterade inte att vara ”assisterande föräldrar”. Detta påminner om vad Nordberg kallar för en *reflexiv manlighet*, som handlar om en förmåga att reflektera kring och bejaka både manligt och kvinnligt kodade egenskaper (Nordberg 2005).

Reflexiviteten kom också till tydligt uttryck i relation till konsumtion. Många av papporna talade mycket om hur de ville prioritera mellan tid och pengar. En del valde att avstå från drömmen om en villa för att kunna arbeta föräldradeltid. De som valde att köpa hus prioriterade ner många önskemål för att hitta ett hus som var tillräckligt billigt. För en del ställdes deltiden mot semesterresorna, en del prioriterade mer ledig tid i vardagen framför att åka på till exempel utlandssemestrar, medan andra valde heltid för en period för att kunna ha råd att resa. Slående är sättet att väga tid och pengar mot varandra i en rationell kalkyl, där kostnaden för till exempel en större TV, bil eller en utlandsresa översattes till hur mycket arbetstid som det motsvarar. Utifrån detta vägdes fördelen med inköpet mot nackdelen i utebliven ledig tid. Möjligheten att vara nöjd med betydligt lägre inkomster än vad man tidigare har haft och vad andra i ens referensgrupp har underlättas av vad jag kallar för en *reflexiv konsumtionsstil*, som innebär att både etablerade konsumtionsvanor och nya konsumtionsönskemål kontinuerligt granskas i relation till ens prioriteringar.

### **Arbetsplatsnivå**

Av ovanstående faktorer har flera haft anknytning till arbetslivet: klass, anställningstid och byta-jobb-intresse. Jag kategoriserar dock dessa som individfaktorer eftersom de kan variera starkt mellan olika individer på samma arbetsplats. Arbetsplatsfaktorer är sådana faktorer som istället i huvudsak varierar mellan olika arbetsplatser, dvs. faktorer som gör att möjligheterna att arbeta pappadeltid är olika på olika arbetsplatser. De tre arbetsplatsfaktorer som jag beskriver nedan är: förekomst av deltidarbete på arbetsplatsen, chefsattityder och prestationsförväntningar.

#### ***Förekomst av deltidarbete på arbetsplatsen***

Den kvantitativa analysen visar att om man har ett *mansdominerat yrke* mer än halveras såväl pappors som mammors sannolikhet att arbeta föräldradeltid jämfört med arbeten inom andra yrken. I kvinnodominerade yrken är det dels vanligare att någon arbetar mammadeltid, dels är deltidstjänster vanligare. I mansdominerade yrken är alla former av deltid mycket ovanliga. Min tolkning är att det finns en självförstärkande effekt som innebär att om det är få som arbetar deltid på arbetsplatsen så försvårar det för att arbeta föräldradeltid, och tvärtom så medför en hög förekomst av deltidarbete att det



är lättare att förverkliga en ambition om att arbeta föräldradeltid. Den kvalitativa analysen kan ge en viss vägledning för att förstå varför förekomst av deltidarbete på arbetsplatsen påverkar möjligheterna att arbeta pappadeltid.

En förklaring till att förekomst av deltidarbete är viktigt är att det kan påverka hur stora praktiska svårigheter som pappadeltiden medför. Att deltidarbete är ovanligt innebär att arbetet helt och hållet organiseras genom heltidstjänster. Cheferna på dessa arbetsplatser har inga rutiner för att hantera till exempel hur bemanningen ska lösas när någon vill förkorta sin arbetstid. När deltidarbete däremot är vanligt finns det en vana vid att "pussla" med personalens arbetstider för att tillgodose både arbetskraftsbehovet och arbetstagarens önskemål. För den pappa som arbetade inom vården var det helt okomplicerat att gå ner i arbetstid. Det gällde också för den pappa som arbetade på en folkhögskola, där personalen inför varje läsår tillfrågades om hur mycket de ville arbeta. Pappornas strategier att vara *tillgängliga per mobil/e-post* även när de var lediga och att vara *flexibla med sina arbetstider* kan förstås utifrån att de lindrar de praktiska svårigheter som chefer och kollegor kan drabbas av.

En annan förklaring till att förekomst av deltidarbete på arbetsplatsen är viktigt är att det verkar påverka hur stark heltidsnorm det finns på arbetsplatsen. När alla på en arbetsplats arbetar heltid blir det en outtalad förväntan om att arbeta heltid, deltidarbete blir något avvikande. Heltid tas för givet och deltid är en icke-fråga. För de intervjuade papporna kom denna heltidsnorm till uttryck till exempel genom att chefer öppet motarbetade önskemål om föräldradeltid. Heltidsnormen kan dock också ligga bakom att flera upplevde det känslomässigt ansträngande att ta upp önskemålet om pappadeltid med sin chef.

Samtidigt fanns det pappor som arbetade på arbetsplatser helt utan heltidsnorm. Det gällde inte enbart kvinnodominerade arbetsplatser utan även på ett par av pappornas arbetsplatser, där många män arbetade. Det tydligaste exemplet från intervjuundersökningen på att arbetstiderna bland andra män på arbetsplatsen spelar en stor roll var den intervjuade tandläkaren. Trots att han hade små barn och hans fru arbetade 75 procent som tandläkare på samma arbetsplats reflekterade han aldrig över att han själv skulle kunna arbeta deltid. Tanken om detta som en möjlighet för honom dök upp först i samband med att han började på en ny arbetsplats, där flertalet manliga kollegor arbetade deltid. I detta normbrytande sammanhang såg han möjligheten och fann den så tilltalande att han valde att gå ner i arbetstid.

Sammanfattningsvis är förekomsten av deltidarbete, speciellt bland manliga kollegor, en faktor som på ett kraftfullt sätt påverkar möjligheterna att arbeta pappadeltid. Detta ligger i linje med forskning som visar att arbete på mansdominerade arbetsplatser minskar sannolikheten att vara pappaledig, och även att sannolikheten påverkas av om någon på ens arbetsplats tidigare har tagit ut en längre pappaledighet (Bygren & Duvander 2006).

### ***Chefsattityder***

Intervjuanalysen visar att det är en underlättande faktor att ha en *chef som respekterar önskemålet om pappadeltid*. De deltidarbetande papporna hade mött positiva eller neutrala attityder från sina chefer, medan ett par av de heltidsarbetande papporna hade mött så negativa chefsattityder att de hade avstått från att driva igenom sitt önskemål om att gå ner i arbetstid. Detta resultat ligger i linje med en svensk statistisk studie som

fann att arbetsgivarens attityder oftare upplevdes som ett hinder för att förkorta sin arbetstid bland män än bland kvinnor (Sanne 1991). Det finns även forskning som visar att företagsledningens stöd för pappaledighet påverkar i vilken grad män är föräldradeltida (Allard 2007). Samma tycks alltså gälla för pappadeltid.

### ***Prestationsförväntningar***

Intervjuanalysen visade att det underlättade att arbeta pappadeltid om man *arbetar på arbetsplatser där övertid är ovanligt*. Det finns arbetsplatser där övertid krävs för att signalera att man är engagerad i sitt arbete (Allard 2007), men mina intervjuer tyder på att övertidsarbete främst beror på höga prestationsförväntningar. Med höga reella prestationsförväntningar, vilket ofta är fallet på arbetsplatser där övertid är vanligt, är det till exempel svårare att omfördela arbetsuppgifter till andra när någon vill börja arbeta pappadeltid. Vissa av de heltidsarbetande papporna upplevde mycket höga prestationsförväntningar som motsvarade en heltidstjänst eller mer. Att gå ner i prestation och lön sågs inte som ett acceptabelt eller möjligt alternativ. Även vissa av de deltidsarbetande papporna upplevde så höga prestationsförväntningar att det var nödvändigt för dem att tillämpa strategin att *själva se till att inte få för stor arbetsbörda*, till exempel genom att ta initiativ till prioriteringsdiskussioner med sin chef.

Man kan tänka sig olika förklaringar till varför vissa arbetsplatser präglas av ovanligt höga prestationsförväntningar. De intervjuade heltidsarbetande papporna gav intryck av att det handlade om höga krav från cheferna. Här fanns en krass resultatriktning i linje med vad Karin Allard kallar för ”maskulin företagsetik” som kännetecknas av prestationsinriktning och kortsiktiga resultat. Här ses arbete och privatliv som två helt separata sfärer och privata förhållanden, som att ha barn, tillåts inte påverka arbetet (Allard 2007). Det moderna arbetslivet ställer allt större krav på människor och medför allt mer av kortsiktighet och flexibilitet (Sennett 2000). Arbetslivet blir allt mer internationaliserat och när företag utsätts för konkurrens på en världsmarknad hårdnar kraven vilket kan försvåra beteenden som starkt avviker från vad som dominerar i konkurrentländerna (Plantin 2001), som till exempel pappaledighet och pappadeltid.

Man kan också tänka sig att de höga prestationsförväntningarna är en följd av en stark konkurrens mellan individer på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden i stort. Individer konkurrerar med varandra om de mest attraktiva jobben. Den mest påverkbara resursen människor har att tillgå för att hävda sig i konkurrensen om olika arbetspositioner är tid (Rutherford 2001). Med mycket tid till arbete (heltid och övertid) kan man leva upp till höga prestationsförväntningar från både andra och sig själv, och därigenom hävda sig i konkurrensen om attraktiva arbeten.

Det är inte bara reella prestationskrav som påverkar möjligheterna att arbeta pappadeltid utan även en befarad överbelastning kan utgöra hinder för föräldradeltid. Intervjuundersökningen visade att många människor har farhågor om att föräldradeltid ska medföra alltför hög arbetsbelastning. Som en del av intervjuerna använde jag mig av ett attitydblad med olika påståenden (bilaga 3). Alla utom en av de deltidsarbetande papporna instämde, helt eller delvis, med påståendet att folk i allmänhet menar att ”Det är ingen idé att gå ner i tjänst för man får ändå göra lika mycket på jobbet”. Det är dock tydligt att så inte alltid är fallet. De flesta intervjuade papporna upplevde att det hade gått relativt smidigt att klara av arbetsuppgifterna när de gick ner i arbetstid.

Detta ligger i linje med en enkätundersökning bland deltidsarbetande mammor som visade att ”bara” 20 procent upplevde att de behövde arbeta mer än vad de egentligen skulle göra (SOU 2005:106).

Sammanfattningsvis kan arbete på en arbetsplats med höga prestationsförväntningar utgöra en försvårande faktor för att arbeta pappadeltid eftersom det ökar risken för övertid och för att det kan vara svårt att omfördela arbetsuppgifter till andra. Dessutom kan en befarad överbelastning göra att en del inte ens provar att gå ner i arbetstid.

### **Samhällsnivå**

Utöver faktorer på individ/familjenivå och på arbetsplatsnivå finns det faktorer på samhällsnivå som påverkar pappors möjlighet att arbeta deltid. Med faktorer på samhällsnivå avses sådant som är gemensamt för det svenska samhället men som kan variera mellan olika länder. Det kan handla om lagstiftning men också om till exempel diskurser och kulturella normer.

Den uppenbara samhällsfaktorn är det lagliga stöd för föräldradeltid som finns i Sverige och som ger arbetstagaren rätt att förkorta arbetstiden oavsett vad arbetsgivaren tycker om det. Denna lag förbjuder också att arbetsgivaren missgynnar arbetsökande och arbetstagare som vill utnyttja deltidsrätten (se bilaga 1). Föräldradeltid har alltså ett starkt lagligt stöd i Sverige.

### ***Diskursen om en aktiv papparoll***

En faktor på samhällsnivå som underlättar valet att arbeta pappadeltid är *diskursen om en aktiv papparoll*. Denna diskurs har funnits länge och den har starkt påverkat det svenska samhället. Paret Myrdals bok från 30-talet fick stort genomslag och den betonade inte bara vikten av kvinnans förvärvsarbete utan också att pappan behövde ta en mer aktiv del i ansvaret för barn och hushållsarbete (Myrdal & Myrdal 1934/1997). På 50-talet fanns radioprogram om ett aktivt faderskap och sedan 70-talet har det funnits reklamkampanjer för att öka mäns uttag av föräldraledighet (Hobson & Morgan 2002; Klinth 2002). Mest känd är Försäkringskassans kampanj 1978 där den muskulöse tyngdlyftaren Lennart "Hoa-Hoa" Dahlgren håller ett spädbarn i famnen. Kampanjen kan ses som ett sätt att framställa faderskap som manligt (Hobson & Morgan 2002). Diskursen om en aktiv papparoll är än idag stark i politik och media och den kommer bland annat till tydligt uttryck genom debatten om en individualisering av föräldraförsäkringen.

Diskursen har också fått starkt genomslag i lagar och regler. Under 70-talet gjordes föräldraförsäkringen könsneutral och sambeskattningen, som gynnade systemet med hemmafruar, togs bort. Idén om att det är bra för barnet att ha kontakt med pappan efter en separation växte sig allt starkare och genom en lagändring 1998 blev gemensam vårdnad i stort sett obligatorisk (Hobson & Morgan 2002). 1995 infördes den första pappamånaden i föräldraförsäkringen och 2002 utökades den med ytterligare en månad. Diskursen om den aktiva papparollen har också fått genomslag i hur olika professionella grupper arbetar; pappor förväntas till exempel vara närvarande under förlossningar och det finns pappagrupper på BVC.

Diskursen om en ny aktiv, jämställd och barninriktad papparoll är alltså mycket stark och påverkar alla pappor i det svenska samhället. Det är dock viktigt att påpeka

att denna diskurs inte omfattar pappadeltid. Trots det är denna diskurs viktig för de deltidssamarbetande papporna. Pappornas strävan efter en närvarande papparoll har formats i ett samhälle som har genomsyrats av denna diskurs. När de har fått idén om att arbeta deltid har den framstått som rimlig eftersom den är förenlig med denna diskurs. Detta ligger i linje med Nordberg (2007) som påpekar att pappablivandet och diskurser kring föräldraskapet kan göra att diskurser som tidigare varit centrala för en individ förlorar i kraft. Diskurser om att vara högpresterande på arbetet kan till exempel bli mindre viktiga till förmån för diskursen om aktiv papparoll. Diskursen om en aktiv papparoll har också gjort att deltiden har uppfattats som begriplig när papporna har motiverat sitt val för till exempel chefer och kollegor.

Den samhälleliga diskursen om en aktiv papparoll kan alltså underlätta valet att arbeta pappadeltid. För papporna i intervjuundersökningen har deras sociala omgivning dock inte spelat någon viktig roll för deras beslut att arbeta deltid. Reaktionerna hos de deltidssamarbetande pappornas föräldrar, vänner etc. har i huvudsak varit neutrala eller positiva, även om det fanns en pappa vars far inte tyckte om sonens beslut att arbeta deltid och en annan som hade vänner som blev provocerade av hans korta arbetstid. Det är troligt att den sociala omgivningen hade varit mer kritisk till detta brott mot både heltidsnormen och etablerade könsmönster om inte diskursen om en aktiv papparoll hade funnits. Denna diskurs gör att pappadeltid lättare framstår som en begriplig handling.

### *Sammanfattande diskussion*

Sammanfattningsvis visar dessa 12 faktorer att möjligheterna att arbeta föräldrasedeltid varierar stort mellan olika pappor i Sverige. Störst möjlighet att arbeta pappadeltid har de som är samboende och har en hög hushållsinkomst, ett högre tjänstemannayrke, låg nivå av nödvändig konsumtion och svaga konsumtionsönskemål, en samstämmighet med partnern avseende ideal om ett jämställt föräldraskap och att prioritera tid framför konsumtion, lång anställningstid, lågt byta-jobb-intresse, lång föräldraledighet, en utpräglad reflexivitet kring föräldraskap och konsumtion, och arbete på arbetsplats med en positiv chefsattityd till pappadeltid, där prestationsförväntningarna är måttliga och där förekomsten av deltidssarbete är hög. Pappor med andra förutsättningar har sämre möjligheter att utnyttja sin lagstadgade rättighet om att gå ner i arbetstid.

Papporna har i olika utsträckning brutit mot normer när de har gått ner i arbetstid, vilket till exempel en av papporna upplevde när hans pappa tydligt visade att han inte stödde beslutet att gå ner i arbetstid. Papporna lät dock inte heltidsnormen styra dem utan de fullföljde sin övertygelse om att deltidssarbete var rätt för dem själva och deras familj i det livsskede som de befann sig i. Jag ska använda mig av de teorier som beskrevs inledningsvis för att resonera om hur normbrytande handlingar kan förstås.

Normbrottet kan förstås med hjälp av rational choice teorin som innebär att människors tidsallokering kan förklaras av att människor gör rationella överväganden för att maximera familjens nytta (Becker 1965). I vissa sammanhang likställs nytta med inkomst men dessa pappor har ett annat nyttobegrepp. Att de prioriterar sådant som att slippa stressa, korta förskoledagar och ha mycket tid med barnen tyder på att de har ett nyttobegrepp där den egna och barnens tidsmässiga välfärd dominerar. Då dessa pappor gör olika val för att maximera sin nytta kan pappadeltid framstå som det mest

rationella. Detta gäller speciellt om de har bra förutsättningar när det gäller ovan beskrivna faktorer.

Normbrottet kan också förstås med hjälp av Göran Therborns tankar om vad som påverkar normernas inverkan på människor (Therborn 2002). Han menar att en aspekt är hur starka sanktionerna mot normbrytande är. Det var tydligt att sanktionerna mot deltidsarbetet var relativt små i de sociala sammanhang som de intervjuade papporna befann sig; de blev till exempel inte kritiserade av sina kollegor på grund av deltidsarbetet och cheferna respekterade deras önskemål. En annan grund för att förstå normbrott är enligt Therborn att man inte identifierar sig med avsändaren av normen, som i det här fallet i första hand var chefen. Papporna gav intryck av att ha en mycket starkare identifikation med familjen än med arbetet. Även om de ofta ansträngde sig för att minimera de problem som deltidsarbetet kunde skapa på arbetsplatsen så lät de inte dessa problem bli hinder för deltidsarbetet. De betonade att de hade rätt att arbeta deltid och om det inte gick att undvika att det skapade vissa problem, så fick det accepteras. Till sist innebär Therborns resonemang att normbrott blir lättare om man inte har internaliserat normerna (Therborn 2002). Papporna verkade inte ha internaliserat heltidsnormen utan tyckte att det var helt rimligt att de, trots att de var män, gick ner i arbetstid för att ta hand om sina barn.

Pappadeltid kan ses som en social innovation, det vill säga en ny praktik som är förknippad med högre välfärd. Marie Nordberg menar att: ”Det är i skärningspunkten mellan oförenliga diskurser och identifikationer och genom de nordiska välfärdsordningar, som ger män och kvinnor möjlighet till nya praktiker, som sociala innovationer föds” (Nordberg 2007, sid 357). Pappadeltid kan ses som resultatet av att den *välfärdsordning* som deltidsrätten innebär paras med *svårförenliga identifikationer* som både en högpresterande yrkesperson och en närvarande pappa. Utöver detta visar denna studie att *goda förhållanden* på såväl familjenivå som arbetsplatsnivå är en tredje form av förutsättningar som möjliggör normbrott och sociala innovationer.

## **Varför väljer färre pappor än mammor deltid: en diskussion**

Denna studie har inte utformats för att besvara frågan om varför det är så mycket färre pappor än mammor som väljer att arbeta deltid men resultaten kan ändå användas för att resonera om möjliga förklaringar. Utöver att betydligt fler småbarnsmammor än pappor arbetar föräldradeltid finns även könsskillnader när det gäller hur vanligt det är att vilja förkorta sin arbetstid. Jag har i en tidigare studie visat att ungefär 15 procent av de heltidsarbetande fäderna och 40 procent av mödrarna ville förkorta sin arbetstid även om det skulle betyda sänkt lön (Larsson 2007, sid 71). Det finns alltså stora skillnader mellan mammor och pappor avseende både faktisk handling och vilja att arbeta föräldradeltid. På basis av de faktorer som presenterats i föregående avsnitt och utifrån olika teorier ska jag här resonera om vad som kan ligga bakom detta.

En faktor som kan antas bidra till att färre pappor än mammor arbetar föräldradeltid är *förekomst av deltidsarbete på arbetsplatsen*. Eftersom det främst är kvinnor som arbetar deltid finns det betydligt färre deltidsarbetande inom mansdominerade yrken än inom andra yrken. 72 procent av alla män och 16 procent av alla kvinnor arbetar i mansdominerade yrken (SCB 2010). Den stora könssegregeringen på arbetsmarknaden gör att pappor mycket oftare än mammor arbetar på arbetsplatser

där det inte finns rutiner för att hantera föräldradeltid och där heltidsarbete tas för givet. Då förekomst av pappadeltid på arbetsplatsen och i samhället i stort är så låg är det sannolikt många pappor som över huvud taget inte tänkt tanken att pappadeltid kan vara en möjlighet. Då mammadeltid är så vanligt kan man däremot anta att de flesta mödrar har reflekterat över hur lång arbetstid de ska ha efter att barnet börjar på förskolan. Handlingsutrymmet är i det avseendet större för mödrar än för fäder.

Faktorerna *hushållsinkomst* och *konsumtion* kan också utgöra större hinder för pappor än för mammor. Enligt en teori förklarar löneskillnaderna mellan män och kvinnor att färre män än kvinnor arbetar föräldradeltid (dvs. rational choice teorin med ett ekonomiskt nyttobegrepp). Mäns medianmånadslöner är drygt 10 procent högre än kvinnors (SCB 2010c)<sup>41</sup> vilket innebär att det kostar en genomsnittsfamilj 600 kr mer per månad om pappan går ner till 30-timmarsvecka jämfört med om mamman gör det (se tabell 4, sid 33). Detta motsvarar knappt två procent av den disponibla inkomsten och detta utgör knappast hela förklaringen till att det är fjorton gånger vanligare att mammor arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar än att pappor gör det. Som framkommit tidigare ligger denna slutsats i linje med kvantitativ forskning som visar att löneskillnader bara utgör en marginell förklaring till könsskillnaderna, när det gäller föräldradeltid (Örnhall Ljungh & Nyman 2005).

Det behöver dock inte vara de faktiska effekterna som är det centrala utan det är människors föreställningar som är avgörande för hur de agerar. Då en del inte räknar på de faktiska effekterna kan diskurser få stort genomslag. Lisbeth Bekkengen (2002) menar att det finns en diskurs bland småbarnsföräldrar om att det är ekonomin som styr föräldrars val av hur föräldradeltiden ska fördelas. Man kan tänka sig att denna diskurs spiller över på frågan om föräldradeltid och att den därför bidrar till den sneda könsfördelningen även på detta område.

Faktorerna *hushållsinkomst*, *konsumtion* och *byta-jobb-intresse* kan spela en stor roll för att förklara könsskillnaderna när det gäller föräldradeltid om man applicerar doing-gender teorin. Enligt denna teori blir man begriplig och accepterad av andra och en själv när ens ständigt pågående handlingar ligger i linje med vad som uppfattas som manligt respektive kvinnligt. Handlingar kopplade till förvärvsarbete och omsorg är speciellt starkt "könade" eftersom de är kärnan i den traditionella diskursen om män och kvinnors komplementära roller (Nordberg 2007). Det finns studier som tyder på att det som traditionellt förknippats med manlighet fortfarande lever kvar: dvs. att ha hög lön, att kunna erbjuda sin familj en hög konsumtionsnivå och att uppnå yrkesmässig framgång (Collinson & Hearn 1994; Aarseth & Olsen 2004; Nordberg 2007; Connell 2008). En färsk svensk studie visar också att den manliga försörjarnormen lever kvar hos många män, dvs. att det upplevs som viktigt att dra in mer pengar till hushållet än vad partnern gör (Johansson & Klinth 2010). Mina intervjupersoner menar också att den manliga försörjarnormen lever kvar. Tre fjärdedelar av papporna instämde, helt eller delvis, med att folk i allmänhet tycker att "det är naturligt att pappor tar huvudansvaret för ekonomin under småbarnsåren".

De flesta av de intervjuade papporna drog, trots deltidsarbetet, inte in mindre pengar till hushållet än vad partnern gjorde, eftersom de hade högre lönenivåer och

---

<sup>41</sup> Jag har inte funnit någon indikation på att löneskillnaderna inom faktiska par skulle vara större än mellan män och kvinnor i allmänhet, men om så är fallet så skulle förklaringskraften för denna teori vara något starkare.

deras partner ofta också arbetade deltid. Tre av dem drog dock in betydligt mindre pengar än vad partnern gjorde och bröt därmed mot de dominerande genusmönstren. De gav dock inte intryck av att detta skulle utgöra något som helst problem.

Det finns också tecken på att deltidarbete förknippas med kvinnlighet. West & Zimmerman (1987) påpekar att om man inte följer könsspecifika normer kan det leda till osäkerhet och vacklande självkänsla. Män har därför en tendens att undvika kvinnligt kodade handlingar (Bekkengen 2002; Nordberg 2005). Deltidsarbete har av en jämställdhetsutredning från 2005 utpekats som ”en av de mest ”kvinnliga” företeelser som vi har i samhället.” (SOU 2005:66, sid 198). Tre fjärdedelar av de deltidarbetande papporna instämde, helt eller delvis, med påståendet att folk i allmänhet tycker att ”det är omanligt att arbeta deltid”. Om deltidarbete är kvinnligt kodat är det knappast ett handlingsalternativ som ens övervägs av många män.

En annan faktor som kan påverka människors val av arbetstider är vilka dominerande diskurser som finns för mammor respektive pappor. Även *om diskursen om en aktiv papparoll* kan underlätta för pappadeltid väger denna troligtvis lätt i förhållande till diskurser som mycket tydligare pekar mot föräldradeltid bland mammor. Ylva Elwin-Nowak och Heléne Thomsson har på basis av intervjuer med svenska mammor identifierat en diskurs som innebär att *mammans fysiska och känslomässiga tillgänglighet är avgörande för barnets utveckling*<sup>42</sup>; det vill säga att mammor gör sina barn immuna mot framtida problem genom att ägna så mycket tid som möjligt åt dem (Elwin-Nowak & Thomsson 2001). Denna diskurs innebär att mammans yrkesroll inte får inverka negativt på hennes mammaroll och därmed ligger mammadeltid nära till hands.

Att mammor fortfarande har huvudansvaret för hem och barn i de allra flesta familjer (Ahrne & Roman 1997; Björnberg & Kollind 2003; Forsberg 2009) kan också vara en förklaring till de stora könsskillnaderna när det gäller föräldradeltid. Traditionella könsmönster finns ofta redan innan par har fått barn (Holmberg 1993) men de kan förstärkas av de stora könsskillnaderna i uttag av föräldraledighet. Det är väldigt få pappor som tar ut en lång pappaledighet och de får därmed inte den förstärkning av barnorienteringen som den kan medföra, och de är dessutom oftast fullt involverade i arbetet då beslut ska tas om arbetstiderna i samband att barnet börjar på förskolan. Mammor tar nästan alltid ut en lång föräldraledighet och sköter därmed det mesta kring barn och hushåll under lång tid. Dessa mönster kan vara svåra att förändra när båda börjar förvärvsarbeta igen.

Mammors huvudansvar kommer till konkret uttryck genom att mammor som arbetar 40-timmarsveckor lägger 30 procent mer tid än papporna både på barnen och på hemarbete (städ, disk, tvätt, matlagning, underhåll, etc.) under en vanlig arbetsdag (Larsson 2007, sid 37). Mammans huvudansvar för hem och barn ger en större total tidsmässig belastning och därmed också ett större behov av att gå ner i arbetstid.

Pappor har alltså ett lägre behov av att gå ner i arbetstid, dels för att de inte har huvudansvaret för hem och barn, men också för att småbarnspappor oftast har en partner som inte arbetar heltid och som därmed utför en mycket stor del av

---

<sup>42</sup> Denna diskurs ligger väl i linje med vetenskapliga resultat avseende vad som är viktigt för barns utveckling. En viktig skillnad är dock att medan diskursen fokuserar på mammans centrala roll så visar forskningen att det ur barnets perspektiv lika gärna kan vara en annan vuxen, till exempel pappan (Broberg, Granqvist et al 2006).

hushållsarbetet. Tabell 1 på sid 12 visar att nästan 70 procent av mammorna med barn under tio år jobbar mindre än heltid eller inte alls (till exempel på grund av studier, föräldradeltid eller arbetslöshet). Motsvarande siffra för pappor var bara 20 procent.

Det är inte bara vanligt att kvinnor med barn arbetar deltid, utan det förekommer också kvinnor utan barn. En analys av Statistiska centralbyrån visar att 50 procent av alla kvinnor med arbetaryrken och 12 procent av kvinnor med tjänstemannaryrken av olika skäl arbetade deltid innan de fick barn, motsvarande siffror för män var 14 respektive 7 procent (Kommunal 2010). Deltiden kan då vara ofrivillig till exempel som en följd av att de inte hade fått någon heltidstjänst, men den kan också ha varit frivillig. När de efter att ha fått barn fortsätter att arbeta deltid kan man tänka sig att de ser det som något som de främst gör för att de har barn. Att ett par där kvinnan arbetade deltid, och mannen heltid, innan de fick barn ska vända på detta mönster i samband med att barnet börjar på förskolan ter sig inte speciellt sannolikt. Den höga förekomsten av deltidsarbete bland kvinnor innan de får barn kan alltså bidra till att fler mammor än pappor arbetar föräldradeltid.

Med huvudansvaret för barn och hem följer inte bara ett större behov av att gå ner i arbetstid, utan också en annan föräldraidentitet och därmed en annan prioritering mellan arbete och familj. Detta kan innebära att mammor i allmänhet tycker att barns tidsmässiga välfärd är viktigare än vad pappor tycker. Statistik om attityder till förskoletidens längd indikerar att så är fallet. 55 procent av alla mammor, vars barn är på förskolan minst 36 timmar i veckan, vill förkorta förskoletiden, medan motsvarande siffra för pappor bara är 38 procent (RFV 2003).

Att det nästan alltid är kvinnor som är huvudansvariga för hem och barn kan också göra att mammor och pappor stöter på olika *chefsattityder* när det gäller föräldradeltid. Även om föräldradeltiden ställer till lika mycket praktiska svårigheter oavsett om det gäller en mamma eller en pappa kan man tänka sig att chefer har en annan förståelse för att en mamma behöver arbeta föräldradeltid, eftersom hon antas ha huvudansvaret hemma.

Avslutningsvis visade den kvalitativa analysen att *reflexivitet* när det gäller föräldraskap och konsumtion var en faktor som underlättade valet av pappadeltid. För pappor krävs det inte bara att tänka tanken att arbeta deltid utan de ska dessutom tycka att det är värt den uppoffring som det innebär i förhållande till konsumtionsutrymme och karriärbegränsning. Bland mammor är föräldradeltid vanligt och det ligger också helt i linje med dominerande mammadiskurser (Elvin-Nowak & Thomsson 2001). Även om deltidsarbetande mammor också reflekterar över sin arbetstid förutsätter pappadeltid en mer utpräglad reflexivitet eftersom deltidsarbete är mer normbrytande för män än för kvinnor.

Sammanfattningsvis finns det alltså en lång rad samhällsförhållanden som kan bidra till att reproducera könsmönstren när det gäller föräldradeltid. En del har att göra med den mycket könssegregerade svenska arbetsmarknaden som medför att mammor mycket oftare än pappor arbetar på arbetsplatser där det ses som normalt att arbeta föräldradeltid och där det inte är förknippat med stora praktiska svårigheter. Den könssegregerade arbetsmarknaden präglas också av villkor som gör att kvinnor med arbetaryrken ofta arbetar deltid redan innan de får barn och att de fortsätter med det efter att de har fått barn.



Flera av ovanstående förklaringar till att könsmönstren reproduceras när det gäller föräldraddeltid bygger på doing-gender teorin och vad som ses som manligt respektive kvinnligt i vårt samhälle. Pappor får bekräftelse från omgivningen om de uppnår yrkesmässig framgång och tjänar mycket pengar så att de kan erbjuda sin familj en hög konsumtionsnivå. Att arbeta pappadeltid minskar möjligheterna till detta och kan till och med ses som omanligt. Mammor får istället bekräftelse om de lever upp till diskursen om att finnas tillgängliga för barnet och ett sätt att göra det är att arbeta deltid. Om de satsar på karriären riskerar de att bli ifrågasatta och att drabbas av dåligt samvete (Elvin-Nowak 2001). Könsmönstren när det gäller föräldraddeltid hänger också ihop med att mammor har huvudansvaret för hem och barn. Detta traditionella mönster kan förstärkas av att mammor tar ut huvuddelen av föräldraledigheten. Med huvudansvaret följer att mammor lägger mer tid på barn och hushållsarbete och därmed har större behov av att gå ner i arbetstid. Kvinnors huvudansvar kan också göra att chefer och kollegor har större förståelse för att en mamma behöver gå ner i arbetstid.

## **Framtida forskning om föräldraddeltid**

Föräldraddeltid är som nämnts ett relativt outforskat område. Den här studien har belyst vissa sociologiska frågeställningar men det finns naturligtvis en lång rad andra intressanta frågor som jag själv inte har haft möjlighet att analysera.

I den här studien har fokus legat på pappor som arbetar föräldraddeltid. Det vore intressant att jämföra mammor och pappor. Kan man till exempel se pappadeltid som ett exempel på *undoing gender* (Butler 2004; Deutch 2007), det vill säga att kön inte spelar så stor roll när föräldrar använder denna strategi för att kombinera arbete och privatliv? Eller finns det stora skillnader i vad föräldraddeltid innebär för mammor och pappor, till exempel i hur mycket av hushållsarbetet som man utför. Finns det ett sätt att arbeta pappadeltid på som innebär en hög status i manlighetshierarkin och som distanserar sig från kvinnors deltidsarbete?

Föräldraddeltid är starkt styrt av klass för män, medan denna studie inte har utforskat hur detta ser ut för kvinnor. Hur ser klassmönstren ut när det gäller kvinnor, både när det gäller lång (t.ex. 30-36 timmar) och kort föräldraddeltid? Vilken roll spelar arbetsmotivationen för män respektive kvinnor inom olika socioekonomiska grupper för benägenheten att arbeta föräldraddeltid? Det vore också intressant att utforska hur samspelet mellan föräldrarna skiljer sig mellan olika socioekonomiska grupper. Uppmuntrar till exempel högt utbildade kvinnor sina män att arbeta deltid så att de själva ska få större utrymme för arbetet? Könsskillnaden när det gäller både kort och lång föräldraddeltid verkar vara störst för föräldrar med arbetaryken. Det vore angeläget att förstå orsakerna bakom detta, inte minst för att kunna bidra till att öka möjligheterna att arbeta föräldraddeltid för pappor inom mansdominerade arbetaryken.

Det vore också intressant att utforska konsekvenserna av föräldraddeltid för mammor och pappor. Ett område är hur valet att gå ner i arbetstid påverkar ens relation till partner och barn. Bidrar en ökad kvantitet av tid tillsammans per automatik till bättre relationer eller är det kvalitativa aspekter av relationen som är det enda som spelar roll? Ett annat område gäller vad föräldraddeltiden betyder för arbetet. Vilka skillnader finns till exempel mellan olika yrken när det gäller arbetsbelastningen vid

föräldradeltid? Hur påverkas den långsiktiga löne- och karriärutvecklingen, finns det en starkare signaleringseffekt av pappadeltid än av mammadeltid?

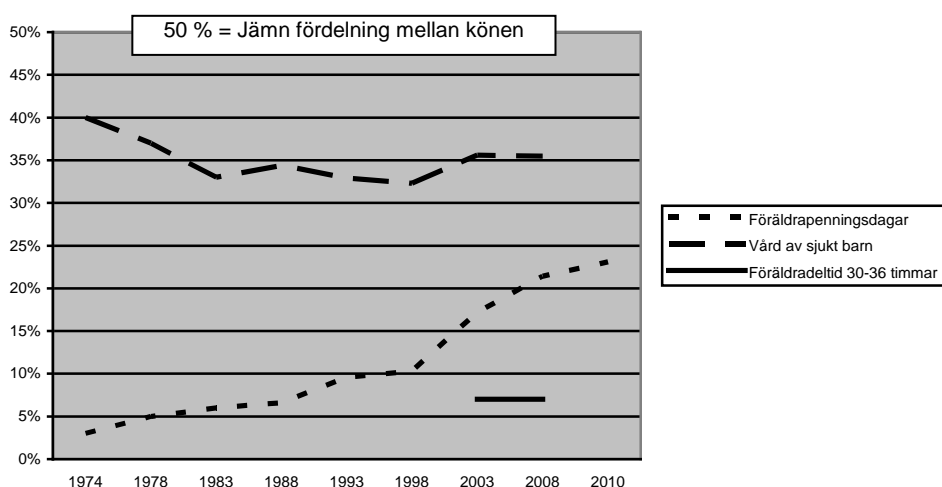
Det vore också intressant att jämföra föräldrar som arbetar heltid med dem som arbetar föräldradeltid. Vilka effekter har arbetstidens längd för välbefinnandet under småbarnsåren och hur värderar föräldrar själva sina val 10 eller 20 år senare? Hur ser sambanden mellan arbetstid och hälsa ut under småbarnsåren? Idag är kvinnor med hemmavarande barn betydligt mer sjukskrivna än vad som är fallet för kvinnor utan barn (Angelov, Johansson et al. 2011). Minskar föräldradeltid risken för att drabbas av ohälsa och sjukskrivning? Hur skulle en samhällsekonomisk kostnads-/nyttoanalys se ut för en reform som ökade andelen föräldrar som arbetar föräldradeltid?

## 6. Pappadeltid – en framtida normalitet?

Att över 90 procent av föräldradeltiden används av mammor är ett stort jämställdhetsproblem. Utöver detta upplever många småbarnsfamiljer stora svårigheter med att få vardagen att fungera tidsmässigt. Den här studien har visat att pappadeltid kan utgöra en väg till högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet i barnfamiljer. I detta kapitel ska jag först resonera kring om det finns anledning att tro att denna idag marginella företeelse spontant kommer att bli vanligare utan aktiv handling från till exempel politiker och arbetsgivare. Därefter ska jag resonera om vilka samhällsförändringar som skulle kunna förbättra småbarnspappors möjligheter att arbeta deltid. Huruvida detta ska sättas upp som ett mål eller inte är dock inte en vetenskaplig utan en politisk fråga. En möjlig uppgift för forskare är däremot att identifiera och analysera olika sätt att nå ett visst politiskt mål (May 2001).

### Kommer pappadeltid öka spontant i framtiden?

Ett sätt att försöka säga något om framtiden är att extrapolera dagens trender när det gäller hur mycket pappor anpassar arbetslivet efter familjens behov. Fäders uttag av föräldrapenningsdagar och vård av sjukt barn (vab-dagar) kan ge en indikation på hur fort förändringen av mäns beteende går, och som jämförelse har jag även lagt in pappors nuvarande andel av föräldradeltiden<sup>43</sup>.



Källor: (Riksförsäkringsverket 2004, sid 14) och Försäkringskassan 2011

**Figur 6. Fäders andel av föräldrars totala uttag av ledighet för barn**

Enligt försäkringskassans statistik tog papporna ut 23 procent av dagarna år 2010. Att pappaledighet har ökat beror delvis på att det här skett tydliga politiska initiativ i form av de två pappamånader, som infördes 1995 respektive 2002, och som innebär att ersättningen fryser inne om inte pappan är hemma med barnet. Enligt TCO:s så kallade pappaindex, som bygger på Försäkringskassans statistik, skulle det med

<sup>43</sup> Uträknat på basis av att 2,0 procent av papporna, och 28,5 procent av mammorna, med barn i ålder 2-7 år arbetar föräldradeltid på 30-36 timmar (se tabell 3, sid 32):  $0,020 / (0,020 + 0,285) = 0,065$ .

nuvarande förändringstakt ta 51 år till ett jämställt uttag (Orpana 2010). För vård av sjukt barn har det inte varit någon utveckling mot ökad jämställdhet de senaste 35 åren. 2009 använde pappor nästan bara en av tre vab-dagar, vilket till och med är mindre än på 70-talet.

För en spontan ökning av antalet pappor som arbetar föräldradeltid krävs förändringar av normer och värderingar. Therborn (2002) beskriver några huvudsakliga krafter bakom normförändringar. En av de krafter som Therborn pekar på är att om antalet möjliga källor till identifikation utvidgas, minskar den relativa makt som de ursprungliga källorna har. Bekkengen (2002) menar att den *barnorienterade maskuliniteten* håller på att få en dominerande ställning i Sverige. För de deltidsarbetande papporna i den här studien har detta kommit till uttryck genom en stark identifikation med en närvarande papparoll.

Therborn pekar också på att normers inflytande över människors beteende bland annat påverkas av i hur stor utsträckning som olika normer överensstämmer med varandra. Flera av de normer som identifieras i den här studien styr relativt samstämmigt mot heltidsarbete för pappor; heltidsnormen, att deltid är kvinnligt kodat, villa- och resedrömmarna samt den manliga försörjarnormen. Å andra sidan, som nämns ovan, finns framväxande ideal om en barnorienterad maskulinitet som kan motverka dessa normer. Det finns dessutom ideal om vad jag kallar för en hög tidsmässig välfärd som innebär att vardagen inte präglas av tidspress och att man har tid till såväl arbete, familj som annat som känns viktigt, till exempel träning eller att träffa kompisar. Om sådana ideal förstärks och etableras som normer kan de komma att luckra upp de normer som idag styr mot heltidsarbete.

Andra krafter som enligt Therborn kan förändra normer är ändrade omständigheter och nya erfarenheter. Det finns nya omständigheter som talar både för och emot normförändringar när det gäller pappadeltid. När unga män med delvis nya ideal om barnorientering och tidsmässig välfärd kommer in i arbetslivet kan det skapa ett förändringstryck mot att pappadeltid kan bli mer accepterat i framtiden. Att den genomsnittliga pappaledigheten successivt förlängs innebär också att män får nya erfarenheter vilket på sikt kan leda till att normerna kring pappadeltid förändras. Att mammor numera ofta har en yrkeskarriär är något som sätter press på förändrat beteende hos papporna. Successivt ökande reallöner innebär också en förändrad omständighet som ger förbättrade ekonomiska möjligheter till pappadeltid.

I vilken utsträckning nya omständigheter kommer att förändra normer påverkas av de maktrelationer som finns i samhället (Therborn 2002). En relevant maktrelation är den mellan arbetsgivare och arbetstagare. Mina resultat visar att kort anställningstid och en svag etablering på arbetsplatsen minskar benägenheten att arbeta föräldradeltid. Om det blir arbetskraftsbrist i framtiden skulle troligtvis arbetstagarnas makt öka, de skulle känna sig tryggare på arbetsmarknaden och fler skulle kanske våga utnyttja sin rätt att arbeta deltid. Dagens situation med hög arbetslöshet och en utveckling mot fler visstidsanställda talar knappast för att arbetstagare får ökad makt. Om olika lösa anställningsformer blir vanligare i framtiden kan fler komma att få svårigheter att utnyttja sin deltidsrätt. En annan omständighet som kan försvåra för pappadeltid är att många privata företag lever på en marknad som präglas av en ökande global konkurrens. Det innebär ökade prestationsförväntningar på de anställda, vilket bland annat kan innefatta ett starkare tryck på att arbeta heltid och även övertid.

Ovanstående extrapolering av samhällstrender och resonemang om normförändringar ger ingen anledning att tro att pappadeltiden spontant kommer att öka markant de närmaste årtiondena. Det krävs alltså någon form av tidspolitiska initiativ för att förkorta småbarnspappors arbetstid och därmed uppnå de fördelar som detta kan innebära i form av högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet.

## **Tidspolitik för att förkorta arbetstiden bland småbarnspappor**

Jag ska här resonera om några tänkbara vägar till kortare arbetstid hos pappor.<sup>44</sup> Först diskuterar jag politik som riktar sig till alla som förvärvsarbetar, därefter kommer jag in på politik som är speciellt riktad till föräldrar.

### **Allmän arbetstidsförkortning**

Ett länge diskuterat förslag, som skulle innebära kortare arbetstid för bland annat småbarnspappor, är en allmän arbetstidsförkortning. Genom en allmän arbetstidsförkortning undviks de svårigheter som är förknippade med individuell arbetstidsförkortning: nämligen att behöva bryta mot heltidsnormen, att få mindre utrymme för socialt nödvändig konsumtion och för andra konsumtionsönskemål jämfört med personer i ens referensgrupp. Dagens deltid rätt utnyttjas bara av ett fåtal pappor, medan en allmän arbetstidsförkortning skulle förbättra den tidsmässiga välfärden för flertalet familjer.

Det har gjorts ett antal försök med arbetstidsförkortningar för att se vilka effekter det får. 2005 gjordes ett försök där 400 arbetstagare på 17 olika offentliga arbetsplatser arbetade sextimmarsdag under ett och ett halvt år. Slutsatsen var att livskvaliteten höjdes och att det fanns tecken på att jämställdheten förbättrades. Män ökade tiden för umgänge med barn och för hushållsarbete mer än vad kvinnor gjorde. Kvinnor fick istället en större ökning av fritiden (umgänge, motion, TV, etc) (Bildt 2007). En allmän arbetstidsförkortning skulle sannolikt innebära att kvinnors behov av att gå ner till deltid inte skulle vara lika starkt. Mycket tyder alltså på att en allmän arbetstidsförkortning inte bara skulle minska problemen med tidspress utan även att den till viss del skulle förbättra jämställdheten.

Dagens politiska debatt handlar dock om hur människor ska förmås att arbeta mer och inte mindre. Även om allmän arbetstidsförkortning inte är en aktuell politisk fråga finns det exempel på företagsekonomiskt motiverade arbetstidsförkortningar. Det mest kända exemplet är Toyota-verkstan i Göteborg som har höjt sin lönsamhet genom att införa tvåskift med 6-timmars arbetsdag med bibehållen lön.<sup>45</sup> Modellen har fått flera efterföljare och den ekonomiska fördelen ligger främst i att kapaciteten kan ökas utan att göra ytterligare investeringar. För att frågan om allmän arbetstidsförkortning åter ska få politisk aktualitet krävs att aktörer som till exempel fackföreningsrörelsen och politiska partier gör en radikal omsvängning och börjar prioritera tidsmässig välfärd och intressera sig för om arbetstidsförkortningar kan utformas på ett sätt som minskar arbetslösheten (Bosch 2000). Intresset för en förkortning av arbetstiden kan också få ny aktualitet genom att allt fler hävdar att den

---

<sup>44</sup> Jag fokuserar här på kortare överenskommen arbetstid och inte på betald och obetald övertid.

<sup>45</sup> Tidningen Arbetsliv 2005-05-10, [www.prevent.se](http://www.prevent.se)

rika världens konsumtionsökning måste dämpas för att undvika stora klimatförändringar, och att ett sätt som detta kan åstadkommas på är genom arbetstidsförkortning (Sanne 2007; UNEP 2008; Victor 2008; Jackson 2009).

### **Allmän deltid**

Allmän deltid skulle innebära att alla fick rätt att förkorta sin arbetstid på samma sätt som småbarnsföräldrar har idag. Den enskildes motiv för att gå ner i arbetstid skulle kunna vara vad som helst, till exempel att ägna tid åt tonårsbarn, åldrande föräldrar, fritidsintressen, föreningsengagemang eller politik. Två av mina intervjupersoner hade manliga kollegor som arbetade deltid vilket hade underlättat för dem att gå ner i arbetstid. Den ene arbetade i en arbetsgrupp där flera kollegor som var över 60 år arbetade deltid genom en speciell överenskommelse med arbetsgivaren. Den andre var privatpraktiserande tandläkare där kollegorna var egenföretagare varav flera hade valt en kortare arbetsvecka. En allmän deltid skulle öka förekomsten av deltid på arbetsplatserna vilket skulle underlätta för pappor som vill gå ner i arbetstid. Då sannolikt en del män utan barn skulle välja att gå ner i arbetstid skulle också den kvinnliga könskodningen av deltidslöns luckras upp.

En möjlighet är att kombinera en allmän deltid med ökade rättigheter till heltid. I Holland finns sedan år 2000 en lag som ger alla heltidsanställda rätt att sänka arbetstiden med 20 procent, och alla deltidanställda rätt att gå upp till heltid om inte arbetsgivaren kan visa att det skulle få orimliga konsekvenser (Visser 2002). Möjligheterna till deltid ses som en välfärdsreform:

”In terms of income and wealth, part-time work may be a less than perfect choice, but if welfare is more broadly defined, and part-time work is a voluntary and transitional choice, allowing changing working hours and schedules during different stages in one’s life-course, it may generate higher welfare. ... The freedom to choose how to live contributes to the happiness of the chooser” (ibid. sid 38).

Majoriteten av dem som arbetar ofrivillig deltid i Sverige är kvinnor. En valfrihetsreform avseende arbetstid skulle kunna öka välfärden hos både dem som går upp och som går ner i arbetstid. En svårighet med en sådan reform är naturligtvis att den kan minska skatteintäkterna om det totala antalet arbetade timmar minskar. I Sverige har frågan om allmän deltid utretts men inte lett fram till något politiskt förslag (utredningen omfattade dock ej deltid i kombination med ökade rättigheter till heltid) (SOU 2005:106). På senare tid har främst frågan om deltid för den grupp som närmar sig pensionsåldern diskuterats.<sup>46</sup>

Allmän arbetstidsförkortning och allmän deltid handlar om större samhällsförändringar. Ett alternativ till generellt förändrade villkor är att skapa speciella villkor för just föräldrar.

### **Individualisering av föräldradigheten**

Sverige har genomfört en lång rad tidspolitiska reformer som just syftar till att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och föräldraskap, så som rätten till föräldradighet, vård av sjukt barn och deltid. Sedan lång tid har den stora

---

<sup>46</sup> Till exempel äldre- och folkhälsominister Maria Larssons artikel ”Lagstifta om rätt till deltid från 61 års ålder” på DN debatt 2008-12-29.

familjepolitiska frågan varit om föräldraförsäkringen ska individualiseras ytterligare utöver dagens två månader till pappan och två månader till mamman.

Tidigare forskning visar att pappor som har varit hemma längre än de två pappamånaderna i genomsnitt har en kortare arbetstid under småbarnsåren (Duvander & Jans 2008). Intervjuanalysen indikerar också att en lång föräldraledighet kan underlätta att arbeta pappadeltid. Det kan i så fall bero på att barnorienteringen har förstärkts under föräldraledigheten, att föräldraledigheten har gett en erfarenhet av att man klarar sig bra på lägre inkomster och att man under föräldraledigheten är fränkopplad från arbetet då beslutet om pappadeltid tas. Det är möjligt att det finns ett kausalt samband mellan pappaledighet och pappadeltid men det är långt ifrån visat att det är så. En ökad individualisering av föräldraförsäkringen skulle därmed på lång sikt kunna bidra något till att jämna ut fördelningen av förvärvsarbetsstunden mellan mammor och pappor.

### **Politiska initiativ för pappadeltid**

Den lag som ger småbarnsföräldrar rätt att förkorta sin arbetstid är mycket viktig, eftersom den används av många för att kunna kombinera arbete och familj på ett tillfredsställande sätt. Den här studien har dock visat att denna formella rättighet i praktiken inte gäller alla eftersom det finns stora informella svårigheter. Det handlar bland annat om en stark heltidsnorm på mansdominerade arbetsplatser, om att den socialt nödvändigt konsumtionen kräver heltidsarbete för lågavlönade och ensamstående, och om att en traditionell syn på manlighet som oförenlig med deltidsarbete fortfarande lever kvar. Jag skall nedan resonera om tidspolitik som är inriktad på att förändra de normer och villkor som påverkar småbarnspappors möjligheter att arbeta deltid.

### ***Opinionsbildning för pappadeltid***

Pappadeltid är idag en ickefråga som ligger bortom horisonten för både diskursen om jämställdhet och om småbarnsfamiljers livspussel. Den politiska diskursen kring det så kallade livspusslet är huvudsakligen inriktad på skatteavdraget för hushållsnära tjänster och diskursen kring jämställt föräldraskap handlar främst om fördelningen av föräldraledigheten. Det starka fokus som finns på pappaledighet gör troligtvis att alla nyblivna pappor är medvetna om att pappaledighet i alla fall är en teoretiskt möjlig handling. Dessutom finns det forskning som pekar på att idén om en lång pappaledighet idag associeras med bilden av en modern man (Johansson & Klinth 2010). Dagens situation när det gäller pappadeltid liknar däremot den som gällde för pappaledighet i början av 70-talet, då jämställdhetspolitiken ännu inte hade tagit sig an frågan.

Första steget för ökad pappadeltid är att pappadeltid etableras som ett tänkbart alternativ i människors föreställningsvärld. Enskilda opinionsbildare, politiska partier och sociala rörelser skulle kunna bilda opinion för pappadeltid genom att peka på den kvinno- och mansfälla som dagens ojämna fördelning av förvärvsarbete medför, och genom att peka på de livskvalitetsfördelar som pappadeltid kan ha för både barn och föräldrar.

Vilka typer av sociala rörelser skulle man då kunna tänka sig som opinionsbildare för pappadeltid? *Fackföreningsrörelsen* ligger nära till hands. Deras uppdrag är att arbeta

för att förbättra arbetstagarnas villkor och idag är svårigheterna att kombinera arbete och familj ett av de mer centrala problemen. Den *feministiska rörelsen* ligger också nära till hands eftersom pappadeltid kan vara en väg till ökad jämställdhet. Den feministiska rörelsen har tonat ner kravet på 6-timmarsdag för att istället fokusera på en ökad andel kvinnor i ledande befattningar och rätten till heltid. Att arbeta för ökad pappadeltid skulle innebära ett nytt sätt att arbeta för mer jämställda villkor i arbetslivet. Ett arbete för ökad pappadeltid kan bidra till att normaliseringen av en arbetstagare utan familjeåtaganden luckras upp, och därigenom underlätta för både män och kvinnor att kombinera arbete och familj. Denna studie visar också att pappadeltid i vissa fall tillämpas för att ge mamman bättre möjligheter att satsa på sin yrkeskarriär. I några fall motiverades pappadeltiden också av att få tillräckligt med tid för att utföra sin del av hushållsarbetet. Det ligger i linje med min tidigare studie som visade att en jämn fördelning av förvärvsarbetstiden mellan föräldrarna också innebär en jämnare fördelning av tiden för hushållsarbete (Larsson 2007, sid 34 och 37). En mansrörelse skulle också kunna driva frågan om pappadeltid, inte minst på grund av att män idag är de stora förlorarna när det gäller att ha tid och nära relationer med sina barn. Nordberg (2007) har påpekat att kvinnorörelsen och den feministiska diskursen har medfört att kvinnor oftare än män ser hur deras personliga situation hänger samman med rådande könsordning. En mansrörelse kan hjälpa män att se hur till exempel bräckliga relationer och ensamhet hänger samman med traditionella genusstrukturer som bland annat innebär att pappor förväntas att förvärvsarbeta mycket.

### ***Information och uppföljning av föräldradeltid***

Dagens regelverk kring föräldradeltid är väl utvecklat, men det finns stora brister när det gäller information, tillsyn och statistisk uppföljning. Både genom mina intervjuer och i den undersökning som Statistiska centralbyrån gjort om föräldradeltid (SOU 2005:106, sid 205) framkom att vissa föräldrar inte kände till sin lagliga rätt att gå ner i arbetstid. Försäkringskassan ger idag viss information om deltidsrätten men den har en mycket undanskymd roll i förhållande till information om föräldrapenningen.<sup>47</sup> Försäkringskassan skulle kunna *informera föräldrar* separat om detta under föräldraledighetsperioden och kanske också specifikt till pappor. Förutom generell information om deltidsrätten är det viktigt att informera om specifika regler som att arbetstagaren enligt lag har sista ordet avseende när arbetstiden skall förläggas och att pensionsystemet omfattar en så kallade "barnårsrätt" som kan höja pensionsavsättningen för deltidsarbetande småbarnsföräldrar (se bilaga 1).

Olika myndigheter skulle kunna *informera och bedriva tillsyn gentemot arbetsgivare* avseende reglerna kring föräldradeltid. För att underlätta för föräldradeltid är det helt centralt att arbetsgivarna känner till de lagar som finns. Speciellt på mansdominerade arbetsplatser förekommer det sannolikt att chefer inte känner till reglerna för deltidsrätten. Ännu mindre känt är sannolikt lagen om att "Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap" (diskrimineringslagen, 3:e kap, 5§). Ett par av de intervjuade papporna upplevde så pass negativa attityder hos sina chefer att de avstod från att gå ner i arbetstid. Detta är knappast lagenligt. Det finns också lagkrav om att arbeta med en

---

<sup>47</sup> Deltidsrätten nämns kort i Försäkringskassans broschyr "Till alla som väntar eller just har fått barn".



jämställdhetsplan och där skulle en jämnare fördelning av föräldradeltid kunna vara ett mål. Diskrimineringsombudsmannen har i uppdrag att övervaka att dessa lagar följs och skulle kunna satsa på tillsyn av de delar som är relevanta för föräldradeltid.

Det saknas också regelbunden *statistisk uppföljning* av hur många som arbetar föräldradeltid. Det är viktigt med regelbunden och detaljerad uppföljning eftersom föräldradeltid är en viktig del av den svenska familjepolitiken och för att den könsmässiga snedfördelningen är ett stort jämställdhetsproblem. I dagens statistik om deltidsarbete från Statistiska Centralbyrån särredovisas inte föräldradeltid från ofrivillig deltid. I den här rapporten har jag tagit ett första steg mot en uppföljning av föräldradeltid men den behöver göras regelbundet och förfinas ytterligare, bland annat genom att de med deltidstjänster kan urskiljas från dem som utnyttjar rätten att reducera sin heltidstjänst.

### ***Ekonomisk ersättning för föräldradeltid***

I Sverige har politiker sedan 1970-talet drivit en kampanj för ett mer jämställt föräldraskap och den primära politiska strategin har varit att tala män till rätta (Johansson & Klinth 2008). Detta gäller främst föräldraledigheten men det finns också en del allmänna uppmaningar om att pappor bör undvika för mycket övertid.<sup>48</sup> Mycket tyder dock på att opinionsbildning och information inte räcker särskilt långt för att förändra seglivade genusstrukturer. För att uppnå en substantiell förändring krävs förändrade villkor, som till exempel införandet av pappamånaderna i föräldraförsäkringen. Vad finns det för idéer om förändrade villkor avseende föräldradeltid?

Ett förslag som har diskuterats i en jämställdhetsutredning är en förkortning av deltidsrätten:

”Att behålla en konstruktion i föräldraledighetslagen som inte sätter några begränsningar vad gäller vilken av föräldrarna som använder sig av deltidsrätten förefaller otidsenligt och innebär att kvinnor låses in i deltidsarbete. Rätten till deltid bör analogt med föräldraförsäkringen tydligare knytas till båda föräldrarna och kvoterats dem emellan. En kvoterad deltidsrätt skulle kunna vara utformad så att respektive förälder har rätt att under 3,5 års tid utnyttja rätten att gå ner till deltidsarbete i samma omfattning som idag fram till dess att barnet fyller 8 år. Med den starka normering kring kvinnors arbete och den ojämna fördelningen av det obetalda arbetet, finns risk för att en begränsning av rätt till deltid skulle kunna öka kvinnors benägenhet att acceptera deltidstjänster. Utredningen väljer därför att inte lägga förslag om begränsad eller kvoterad deltidsrätt....” (SOU 2005:66, sid 198).

Utredningen valde alltså att inte föreslå en förkortad deltidsrätt, eftersom en del mammor då skulle acceptera deltidstjänster och därigenom riskera att låsas in i ofrivilligt deltidsarbete. Jag tror inte heller att en förkortad deltidsrätt skulle förbättra jämställdheten på något avgörande sätt, bland annat eftersom förslaget i citatet ovan ändå skulle innebära att en tvåbarnsmamma skulle kunna vara föräldraledig och arbeta föräldradeltid under totalt cirka sju år.<sup>49</sup> En begränsning av deltidsrätten skulle innebära att Sverige går på tvärs mot den trend där många europeiska länder förbättrar möjligheterna att välja arbetstid utifrån den livsfas man befinner sig i (Klammer &

<sup>48</sup> Till exempel statsminister Fredrik Reinfeldt i DN 2010-05-26 ”Reinfeldt: Män måste ta mer ansvar”.

<sup>49</sup> Beräknat på en familj som får två barn med två års mellanrum där mamman tar ut huvuddelen av föräldraledigheten och dessutom arbetar föräldradeltid i 3,5 år efter att det yngsta barnet börjar på förskolan.

Keuzenkamp 2005). Debatten om en individualisering av föräldraförsäkringen visar också att förändringar som innebär ett minskat handlingsutrymme för föräldrar är svåra att få acceptans inom väljarkåren. Att så många småbarnsmammor arbetar föräldradeltid, och att så många heltidsarbetande uppger att de skulle vilja gå ner i arbetstid, visar att många ser heltidsarbete och små barn som en alltför krävande kombination. Reformen som innebär förbättrad jämställdhet har därför betydligt större möjligheter att få stöd bland väljarkåren om de också innebär en förbättring av den tidsmässiga välfärden.

Jag tror att ett väl genomtänkt system med ekonomisk ersättning från staten till dem som arbetar föräldradeltid skulle kunna få spridning bland många familjer och innebära en högre tidsmässig välfärd för både barnen och föräldrarna samt en förbättrad jämställdhet. Mina analyser visar att låga hushållsinkomster försvårar att arbeta pappadeltid. Ett system med en ekonomisk ersättning vid föräldradeltid skulle drastiskt öka de ekonomiska möjligheterna för lågavlönade och ensamstående småbarnsföräldrar som vill ha mera tid med sina barn.

Mina analyser visar att heltidsnormen är stark, i synnerhet inom mansdominerade yrken, och att en syn på manlighet som oförenlig med deltidsarbete fortfarande lever kvar. Ett system med ekonomisk ersättning skulle kunna minska dessa normers betydelse på två olika sätt. Ett sätt att intervensera avseende normkonformitet är att *skapa incitament* för normbrytande (Therborn 2002). En ersättning till dem som arbetar föräldradeltid skulle troligtvis vara lockande för många. Det skulle ha likheter med pappamånaderna eftersom förmånen fryser inne om man inte utnyttjar det.

Det andra sättet på vilket ett ersättningssystem skulle minska normernas betydelse är att det skulle skapa *större acceptans* för den typ av normbrytande som pappadeltid innebär. Den politiska debatt som skulle föregå ett politiskt beslut om en ersättning för föräldradeltid skulle skicka en signal till både föräldrar och arbetsgivare om att föräldradeltid är en socialt accepterad praktik. Ersättningssystemet skulle sanktionera föräldradeltid som en del av ett modernt föräldraskap. Även här finns en parallell till införandet av pappamånaderna som skapade en större acceptans för, och kanske till och med en förväntan om, att även pappor behöver anpassa sitt arbete på grund av att de har barn.

Ökade incitament och ökad acceptans skulle troligtvis göra att betydligt fler småbarnspappor än idag skulle gå ner i arbetstid. Men ett ersättningssystem skulle också locka fler småbarnsmammor att gå ner i arbetstid. Detta skulle vara bra för den tidsmässiga välfärden men för att systemet skulle vara positivt ur jämställdhetssynpunkt krävs att dagens könsmässiga snedfördelning minskar. Idag står mammor för över 90 procent av föräldradeltiden. Jag tror att ett ersättningssystem skulle minska denna andel och därmed rucka något på de rigida genusstrukturerna. För att uppnå detta är det nödvändigt att systemet är väl genomtänkt ur genussynpunkt.

Miljöpartiet har presenterat ett förslag som innebär att en ekonomisk ersättning för föräldradeltid ska utgå under två år per barn till vardera föräldern.<sup>50</sup> Detta system

---

<sup>50</sup> Enligt förslaget skulle ersättningen för en förälder som arbetar 75 % vara 2 500 kr per månad (som beskattas och är pensionsgrundande). Förslaget är flexibelt på det sätt att ersättningen justeras beroende på hur många procent man arbetar (75 – 99 %). Förslaget beskrivs i en riksdagsmotion av Maria Wetterstrand m.fl. ”Ett modernt grönt Sverige efter krisen - Miljöpartiet de grönas budgetmotion för 2010”.

skulle troligtvis utnyttjas av många familjer och därmed öka många familjers tidsmässiga välfärd. Utifrån ett genusperspektiv är jag dock tveksam till jämställdhetseffekterna av förslaget. Problemet är att en tvåbarnsmamma kan arbeta 30-timmarsvecka och vara föräldraledig i sammanlagt sex år (2+2 års föräldradeltid, samt två års föräldraledighet) innan det behöver bli aktuellt för pappan att gå ner i arbetstid. Det finns en risk att genusmönstren i familjen då är alltför cementerade, och att barnen har blivit så pass stora, att få pappor då väljer att gå ner i arbetstid.

Den kvantitativa analysen visade att sannolikheten att pappan ska börja arbeta föräldradeltid är störst när barnet är två år, dvs. i samband med att barnet börjar på förskolan. I detta läge har pappan ofta nyligen varit föräldraledig och han är troligtvis också ofta mån om att barnet, som då oftast bara är runt ett och ett halvt år gammalt, inte ska få alltför långa dagar på förskolan. Jag har nedan skissat på ett förslag som just syftar till att ge pappan incitament att gå ner i arbetstid direkt när barnet börjar i förskolan. Jag kallar det för en frivillig *35-timmarsvecka för småbarnsföräldrar* och diskuterar nedan hur det skulle kunna utformas.<sup>51</sup>

En central aspekt gäller hur stor arbetstidsförkortning som en tänkt ersättning skulle täcka. Om ersättning skulle utgå för 25 procents reduktion av arbetstiden är risken stor att många familjer faller in i traditionella mönster: att mamman gå ner till 30-timmarsvecka, medan pappan fortsätter att arbeta heltid. Mitt förslag är istället att ersättning bara skulle utgå för att gå ner till 35-timmarsvecka, till exempel 7-timmarsdagar (12,5 procent kortare arbetstid). Ersättningen skulle vara individuell och inte kunna överlåtas till partnern. Den sammanlagda ersättningen skulle därmed bli ungefär dubbelt så stor om båda arbetade 35-timmarsvecka jämfört med om bara mamman arbetade 30-timmarsvecka.<sup>52</sup> Detta skulle ge familjer starka ekonomiska incitament för att också pappan förkortar sin arbetstid.

En annan aspekt gäller nivån på ersättningen. Det finns främst två typer av ersättningsmodeller som används i familjepolitiken i Sverige idag. Den ena är att en relativt stor del av inkomstbortfallet ersätts och den andra är ett mindre belopp som är lika stort för alla. Den första modellen används för vård av sjukt barn där den ger 77,6 procent av inkomster upp till 26 750 kr (avser 2011, taket är på 7,5 basbelopp per år) och för föräldrapenning upp till inkomster på 35 700 kr (10 basbelopp). Den andra modellen finns för vårdnadsbidraget som 2011 är 3 000 kr per månad. En hög ersättning av inkomstbortfallet är att föredra ur genussynpunkt eftersom det skulle locka fler pappor att utnyttja systemet. Hög ersättning är också viktig ur klassynpunkt, eftersom det ger låginkomsttagare och ensamstående bättre möjligheter att utnyttja ett sådant system. Upp till vilken ålder på barnet som systemet skulle gälla är främst en politisk fråga, som jämförelse kan nämnas att dagens vårdnadsbidrag gäller upp tills barnet fyller fyra år.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> För några år sedan utarbetade jag tillsammans med ett antal andra forskare ett förslag kring kortare arbetstid för småbarnsföräldrar som vi presenterade på DN Debatt 2006-08-21. Detta har lett till att jag har medverkat i diskussioner om familjepolitik med flera olika politiska partier. Det förslag som presenteras i denna rapport är en vidareutveckling av förslaget från 2006.

<sup>52</sup> Ensamstående föräldrar med barnen boende hos sig alla vardagar skulle kunna kompenseras genom att få ersättning för 25 procents arbetstidsreduktion.

<sup>53</sup> Den praktiska utformningen av ett sådant här ersättningsssystem är förknippat med svårigheter, inte minst när det gäller att målet att det ska uppfattas som enkelt och anpassat till att familjer ser väldigt olika ut. Precis som pappa- och mammamånaderna i dagens föräldraförsäkring skulle rätten till ersättning kunna

Man kan uppfatta en 35-timmarsvecka för småbarnsföräldrar som något som står i konflikt med den så kallade arbetslinjen. Helt klart är dock att det gör det i betydligt mindre utsträckning än dagens vårdnadsbidrag. Man kan till och med hävda att förslaget stärker arbetslinjen eftersom det förbättrar både mammors och pappors möjligheter att kombinera arbete och familj på ett långsiktigt hållbart sätt. Kvinnors karriärmöjligheter förbättras vilket inte bara är till gagn för dem själva utan också för samhällsekonomin. Förslaget har också en potential att minska ohälsan. Det finns forskning som visar att en lång sammanlagd tid för förvärvs- och hemarbete, är förknippad med högre risk för stressrelaterade sjukdomar (Lundberg & Wentz 2005). Försök med kortare arbetstid har visat positiva effekter för människors subjektiva hälsa, till exempel när det gäller ryggproblem och sömnsvårigheter (Bildt 2007).<sup>54</sup> Idag är kvinnor med hemmavarande barn betydligt mer sjukskrivna än vad som är fallet för kvinnor utan barn (Angelov, Johansson et al. 2011). Förhoppningsvis skulle ett sådant här system rucka något på de genusstrukturer som gör att många kvinnor verkar bli sjukskrivna av att kombinera arbete och barn.

Förutom ovanstående samhällsekonomiska fördelar finns företagsekonomiska motiv för fackföreningar och arbetsgivare att stödja en frivillig 35-timmarsvecka för småbarnsföräldrar. Den grundläggande fördelen för organisationen är att systemet skulle göra det lättare för personalen att få vardagen att fungera och därmed finns det anledning att tro att de skulle fungera bättre på jobbet och ha en lägre sjukfrånvaro. Det finns också en potential för att deltidarbete innebär högre produktivitet än heltidsarbete. Många av mina intervjupersoner säger att de får nästan lika mycket gjort på sin deltid som de tidigare fick på sin heltid. Tidigare kvalitativa studier från både Sverige och USA visar också att människor upplever att de är mer effektiva när de arbetar deltid (Kugelberg 1999; Bekkengen 2002; Meiksins & Whalley 2002). Högre produktivitet kan för vissa medföra en ökad risk för stress på jobbet, samtidigt ger det alla mer tid för vila och återhämtning något som är minst lika viktigt för hälsan (Lundberg & Wentz 2005).

Vad skulle då arbetsgivare och fackföreningar som tar fasta på dessa fördelar kunna göra för att underlätta för pappadeltid? Förutom att verka för genomförandet av en politisk reform när det gäller föräldradeltid skulle de redan idag kunna arbeta för att förbättra möjligheterna för föräldradeltid. Grundläggande är att chefer tydligt

---

gälla för alla föräldrar som har vårdnad för ett barn i den ålder som ger rättighet till ersättning. Ersättningen skulle kunna tillfalla de som kan intyga att de förvärvsarbetat högst 87,5 % av heltid (normalt max 35 timmar per vecka), och att detta har medfört lägre lön jämfört med om personen skulle arbeta heltid. För att systemet ska öka acceptansen för föräldradeltid är det också viktigt att det blir väl känt och att det blir något som tydligt skiljer sig från dagens föräldraförsäkring (detta talar emot att utforma systemet som en enkel förlängning av antalet dagar i dagens föräldraförsäkring).

<sup>54</sup> Detta försök resulterade dock inte i minskad sjukfrånvaro, men det är möjligt att det skulle vara fallet om försöksperioden varit längre.

signalerar att de är positivt inställda till föräldradeltid. En möjlighet är att ha en rutin för vad man kan kalla föräldradeltidssamtal där även information ges om möjligheterna till föräldradeltid och de villkor som gäller för det (se bilaga 1). Mina resultat visar att en vanlig oro är att man skulle få en för stor arbetsbörda om man går ner i arbetstid, därför är det också viktigt att informera om att arbetsgivaren är skyldig att organisera arbetet så att arbetsbördan inte blir ohälsosamt hög.

För de intervjuade deltidsarbetande papporna var svaret på frågan i rapportens titel – om pappadeltid är en väg till minskad tidspress och ökad jämställdhet – tveklöst ja. De svårigheter som är förknippade med att gå ner i arbetstid, bland annat heltidsnormen och etablerade könsmönster, betyder dock att det kan krävas en hög klassposition och en utpräglad reflexivitet för att lyckas gå ner i arbetstid. För att denna väg till högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet ska kunna omfattas av breda grupper krävs därför både normförändringar och förbättrade ekonomiska villkor. Jag tror att detta skulle kunna åstadkommas genom en ekonomisk ersättning för en frivillig 35-timmarsvecka för småbarnsföräldrar. Ett första steg är dock att pappadeltid inkluderas i diskurserna om jämställdhet och småbarnsfamiljers livspussel. Möjligtvis kommer denna rapport att innebära ett litet steg i den riktningen.

## Referenser

### Statistiska uppgifter hämtade via internet

- Försäkringskassan (2011), tabell: Föräldrapenning över län och kommun 1999-2010, hämtad 2011-11-24 från [www.fk.se](http://www.fk.se)
- IRM (2011), Institutet för Reklam- och Mediestatistik, hämtad 2011-05-12 från [www.irm-media.se](http://www.irm-media.se)
- SCB (2010b), tabell: Sysselsatta 15-74 år (AKU) efter veckoarbetstid (överenskommen), kön och ålder. År 2005-2009, hämtad 2010-08-09 från [www.scb.se](http://www.scb.se)
- SCB (2010c), tabell: Genomsnittlig månadslön och lönespridning efter sektor, yrkesgrupp (SSYK) och kön. År 2004-2009, hämtad 2010-10-15 från [www.scb.se](http://www.scb.se) (arbetsmarknadsstatistik)
- SCB (2010d), tabell: Inkomststandard. Barn i familjer med hemmaboende barn 0-17 år efter familjens inkomststandard åren 1993-2007, hämtad 2010-05-05 från [www.scb.se](http://www.scb.se)
- SCB (2011a) Pressmeddelande från SCB. Nr 2011:223. Tidsanvändningsundersökningen 2010: Hemarbetet mer jämlikt, hämtad 2011-09-05 från [www.scb.se](http://www.scb.se)
- SCB (2011b), tabell B:17a Genomsnittlig tid för aktiviteter (timmar och minuter), andel utövare (procent) samt genomsnittlig tid för utövare av aktiviteter år 2010/11 samt förändring (diff.) sedan 2000/01 i minuter, efter kön och familjecykel. Befolkningen 20-84 år. Alla dagar. Aktivitetsindelning nivå 2-3. hämtad 2011-09-14 från [www.scb.se](http://www.scb.se)
- SCB (2011c), Föräldraseparationer, hämtad 2011-03-12 från [www.scb.se](http://www.scb.se) (barn och familjestatistik)
- SCB (2011d), tabell: 2.1 Hustyp, hämtad 2011-01-19 från [www.scb.se](http://www.scb.se)
- SCB (2011e), tabell: Hushållens konsumtionsutgifter (ENS95), volymindex år 2005=100 efter ändamål COICOP, hämtad 2011-02-07 från [www.scb.se](http://www.scb.se)

### Litteratur

- Aarseth, H. & B. M. Olsen (2004). "Maskulinitet, imagination och livssammanhang. Att nå förändringspotentialer hos män." *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 15(1-2): 27-46.
- Aftonbladet (070723). *Experten: Så får du tid att leva.*
- Ahrne, G. & C. Roman (1997). *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i Familjen. Rapport till SOU 1997:139.* Stockholm, Fritzes.
- Albertsen, K., K. Kauppinen, et al. (2007). *Working time arrangements and social consequences - What do we know? TemaNord 2007:607.* Köpenhamn, Nordiska ministerrådet.
- Albrecht, J. W., P. A. Edin, et al. (1999). "Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data." *Journal of Human Resources* 34(2): 294-311.
- Allard, K. (2007). *Toward a Working Life. Solving the work-family dilemma.* Psykologiska inst., Göteborgs universitet.
- Angelov, N., P. Johansson, et al. (2011). *Kvinnors och mäns sjukfrånvaro*, IFAU. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Appelbaum, R. P., D. Carr, et al. (2009). *Conformity, Deviance, and Crime. Introduction to Sociology.* New York, Norton & Company, Inc.
- Bauman, Z. (2008). *Konsumtionsliv.* Göteborg, Daidalos.

- Becker, G. (1965). "A theory of the allocation of time." *Economic Journal* 75(299): 493-517.
- Becker, H. (1998). *Tricks of the trade: how to think about your research while you're doing it*. London, The University of Chicago press.
- Bekkengen, L. (2002). *Man får välja. om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö, Liber.
- Bihagen, E. (2000). *The Significance of class. Studies of class inequalities, consumption and social circulation in contemporary Sweden*. Sociologiska inst., Umeå universitet.
- Bihagen, E. & B. Halleröd (2000). "The crucial aspects of class: An empirical assessment of the relevance of class analysis with Swedish data covering the late twentieth century." *Work, Employment & Society* 14(2): 307-330.
- Bildt, C. (2007). *Arbetstidsförkortning och hälsa. Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Björnberg, U. (1994). "Mäns familjeorientering i förändring". i *Janus & genus. Om kön och social identitet i familj och samhälle*. U. Björnberg, A.-K. Kollind & A. Nilsson (red) Stockholm, Brombergs.
- Björnberg, U. (2002). "Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents." *Critical Social Policy* 22(2): 33-52.
- Björnberg, U. & A.-K. Kollind (2003). *Att leva själv tillsammans*. Malmö, Liber ekonomi.
- Bosch, G. (2000). "Working Time Reductions, Employment Consequences and Lessons from Europe". i *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*. L. Golden & D. Figart (red) London, Routledge.
- Brandth, B. & E. Kvande (1998). "Masculinity and child care: the reconstruction of fathering." *The Sociological review* 46(2): 293-313.
- Brembeck, H. (1992). *Efter Spock: Uppfostringsmönster idag*, Etnologiska institutionen, Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Broberg, A., P. Granqvist, et al. (2006). *Anknytningsteori. Betydelsen av nära relationer*. Stockholm, Natur och Kultur.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. New York, Routledge.
- Bygren, M. & A.-Z. Duvander (2006). "Parents' workplace situation and fathers' parental leave use." *Journal of Marriage and the Family* 68(2): 363-372.
- Clarkberg, M. & P. Moen (2001). "The time-squeeze: is the increase in working time due to employer demands or employee preferences?" *American behavioral scientist* 44(7): 1115-1136.
- Collinson, D. & J. Hearn (1994). "Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management." *Gender, Work & Organization* 1(1): 2-22.
- Connell, R. W. (2008). *Maskuliniteter*. Göteborg, Daidalos.
- Coverman, S. (1989). "Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands." *Social Forces* 67(4): 965-982.
- Dellgran, P. & N. Karlsson (2001). "Konsumtionsmönster och välfärd under 1990-talet". i *Välfärdens finansiering och fördelning. SOU 2001:57* (red) Stockholm, Fritzes.
- Deuch, F. M. (2007). "Undoing gender." *Gender & Society* 21(1): 106-127.
- Djurfeldt, G., R. Larsson, et al. (2003). *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund, Studentlitteratur.
- Duvander, A.-Z. & A.-C. Jans (2008). *Consequences of Fathers' Parental Leave Use: Evidence from Sweden*. Stockholm Research Reports in Demography 2008:9, Sociologiska inst. Stockholms universitet.
- Duvander, A.-Z. & J. Lammi-Taskula (2010). "Föräldraledighet". i *Föräldraledighet, omsorgspolitik och jämställdhet i Norden. Tema Nord 2010:595*. I. Gislason & G. B. Eyda (red), Nordiska ministerrådet: 29-62.

- Elvin-Nowak, Y. (2001). *I sällskap med skulden. Om den moderna mammans vardag*. Stockholm, Albert Bonniers Förlag AB.
- Elvin-Nowak, Y. & H. Thomsson (2001). "Motherhood as Idea and Practice - A Discursive Understanding of Employed Mothers in Sweden." *Gender & Society* 15(3): 407-428.
- Enokson, U. (2009). *Livspusslet: Tid som välfärdsfaktor*. Växjö, Växjö University Press.
- Forsberg, L. (2009). *Involved Parenthood. Everyday Lives of Swedish Middle-Class Families*. Tema barn, Linköpings universitet.
- FSI (2009). *I vilken typ av bostad skulle Du helst vilja bo om Du själv fick välja. Resultat för mätningar våren 2009 samt utveckling sedan år 2004*, FSI Forskningsgruppen för Samhälls och Informationsstudier.
- Fuehrer, P. (2010). *Om tidens värde en sociologisk studie av senmodernitetens temporala livsvärldar*. Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Giddens, A. (1996). *Modernitetens följder*. Lund, Studentlitteratur.
- Giddens, A. (1997). *Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg, Daidalos.
- Glaser, B. G. & A. L. Strauss (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York, Aldine.
- Goffman, E. (2000). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm, Nordstedts.
- Haas, L., K. Allard, et al. (2002). "The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden." *Community, Work & family* 5(3): 319-342.
- Haas, L. & P. Hwang (2009). "Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden." *Fathering* 7(3): 303-321.
- Hagström, C. (1999). *Man blir pappa. Föräldraskap och maskulinitet i förändring*. Lund, Nordic academic press.
- Halleröd, B. (2005). "Sharing of Housework and Money Among Swedish Couples: Do They Behave Rationally?" *European Sociological Review* 21(3): 273-288.
- Hjort, T. (2004). *Nödvändighetens pris. Konsumtion och knapphet bland barnfamiljer*, Lunds universitet.
- Hobson, B. & D. Morgan (2002). "Introduction". i *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. B. Hobson (red), Cambridge University Press.
- Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York, Metropolitan Books.
- Holmberg, C. (1993). *Det kallas kärlek: En socialpsykologisk studie av kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Göteborg, Anamma förlag.
- Holter, Ø. G., Red. (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Möklinta, Gidlunds förlag.
- Holter, Ø. G. (2007). "Sosial innovasjon, velferd og ny maskulitet". i *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Ø. G. Holter (red) Möklinta, Gidlunds förlag.
- Hörning, K. H., A. Gerhard, et al. (1995). *Time Pioneers. Flexible Working Times and New Lifestyles*. Cambridge, Polity Press.
- Jackson, T. (2009). *Prosperity without growth? The transition to a sustainable economy*, Sustainable Development Commission.
- Jalmert, L. (1984). *Den svenske mannen*. Stockholm, Tiden förlag.
- Johansson, T. & R. Klinth (2008). "Caring Fathers. The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions." *Men and Masculinities* 11(1): 42-62.



- Johansson, T. & R. Klinth (2010). *Nya svenska fäder*. Umeå, Boréa Bokförlag.
- Klammer, U. & S. Keuzenkamp (2005). *Working time options over the life course: Changing social security structures*, Eurofound.
- Klinth, R. (2002). *Göra pappa med barn. Den svenska pappa-politiken 1960-1995*. Umeå, Boréa Förlag
- Kommunal (2010). *Kön, lön och arbetstid. Faktaunderlag till Kommunals kongress i Stockholm 7-10 juni 2010*.
- Kugelberg, C. (1999). *Perceiving Motherhood and Fatherhood. Swedish Working Parents with Young Children*, Uppsala Universitet.
- Larsson, J. (2007). *Om föräldrars tidspress - orsaker och förändringsmöjligheter. En analys baserad på Statistiska centralbyråns tidsdata*, Forskningsrapport nr 139, Inst. för Sociologi, Göteborgs Universitet.
- Larsson, J. (2011). "Downshifting". i *Encyclopedia of Consumer Culture* (red), SAGE.
- Larsson, J. (2012). *Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer*, Doktorsavhandling vid Inst. för Sociologi, Göteborgs Universitet.
- Larsson, M., J. Lindblad, et al. (2005). *LO: Föräldraledighet och arbetstid – hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn*.
- Lindholm, O. (2008). *Pappa - prata med ditt barn*. Aftonbladet 081007.
- Lundberg, U. & G. Wentz (2005). *Stressad hjärna, stressad kropp : om sambanden mellan psykisk stress och kroppslig ohälsa*. Stockholm, Wahlström & Widstrand.
- Mason, J. (2006). *Qualitative researching*. London, Sage.
- Meiksins, P. & P. Whalley (2002). *Putting work in its place. A quiet revolution*. New York, Cornell University Press.
- Myrdal, A. & G. Myrdal (1934/1997). *Kris i befolkningsfrågan*. Nora, Nya Doxa.
- Nilsson, A. (1992). "Om förändrade attityder till arbete, kariär och familj bland lägre tjänstemän 1962-1991". i *Kvinnor och mäns liv och arbete*. E. Dahlström (red) Stockholm, SNS Förlag.
- Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets: manliga arbetare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg, Bokförlaget Arkipelag.
- Nordberg, M. (2007). "En "riktig" man gör kariär... Diskursbrott, ambivalenser och mäns längtan". i *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Ø. G. Holter (red) Möklinta, Gidlunds förlag.
- Nordenmark, M. (2004). *Arbetsliv, familjeliv och kön*. Umeå, Boréa förlag.
- Opp, K. D. (2004). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: 10714-10720*.
- Orpana, L. (2010). *TCO granskar: Pappaindex 2009 #2/10*.
- Plantin, L. (2001). *Män, familjeliv och föräldraskap*. Umeå, Boréa förlag.
- Prop. (2004/05:1). *Budgetpropositionen. Bilaga 4: Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*.
- Ragin, C. (1994). *Constructing social research: the unity and diversity of method*. Thousand oaks, Pine Forge Press.
- RFV (2003). *Riksförsäkringsboken 2003*, Riksförsäkringsverket.
- Richie, J. & L. Spencer (2002). "Qualitative Data Analysis for Applied Policy Research". i *The qualitative Researchers´s Companion*. A. M. Huberman & B. M. Miles (red) Thousand Oaks, Sage.
- Riksförsäkringsverket (2004). *RFV Analyserar 2004:14. Flexibel föräldrapenning - hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är föräldralediga*.

- Risman, B. J. (2009). "From Doing to Undoing: Gender as we know it." *Gender & Society* 23(1): 81-84.
- Rothstein, B. (1999). "Den moderna könsmaktsordningens grundbult." *Statsvetenskaplig Tidskrift* 102(1): 1-20.
- Rutherford, S. (2001). "Are you going home already? The long hours culture, women managers and patriarchal closure." *Time & Society* 10(2/3): 259-276.
- Sanne, C. (1991). *Mer eller mindre arbete? Löntagarnas arbetstidsönskemål*. Stockholm, SCB Levnadsförhållanden 70.
- Sanne, C. (2007). *Keynes barnbarn - en bättre framtid med arbete och välfärd*. Stockholm, Formas.
- SCB (1982). *Socioekonomisk indelning (SEI)*.
- SCB (2003). *Barn och deras familjer 2001, Del 2: texter och diagram*.
- SCB (2007). *Barn och deras familjer 2006. Demografiska rapporter 2007:4*.
- SCB (2010a). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2010*.
- Schor, J. (1998). *The Overspent American. Why we Want what we don't Need*. New York, Basic Books.
- Scott, M. & S. Lyman (1968). "Accounts." *American Sociological Review* 33(1): 42-46.
- Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar. Människan i den nya ekonomin*. Stockholm, Atlas.
- SOU 1997:87 *Kvinnor, män och inkomster - Jämställdhet och oberoende*.
- SOU 2005:66 *Makt att forma sitt eget liv*.
- SOU 2005:106 *Partiell ledighet. Betänkande av Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ner i arbetstid*.
- Sundström, E. (1999). "Should Mothers Work? Age and Attitudes in Germany, Italy and Sweden." *International Journal of Social Welfare*(8): 659-687.
- Sundström, M. (1987). *A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden*, Arbetslivscentrum.
- Sundström, M. & A.-Z. Duvander (2002). "Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden." *European Sociological Review* 18(4): 433 - 447.
- Therborn, G. (2002). "Back to Norms! on the Scope and Dynamics of Norms and Normative Action." *Current Sociology* 50(6): 863-880.
- Thompson, E. P. (1967). "Time, work and industrial capitalism." *Past and present*(38): 56-97.
- Tyrkkö, A. (1999). *I skärningspunkten mellan arbetsliv och föräldraskap. En studie om livsformer i 1990-talets Sverige*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- UNEP (2008). *Green Jobs. Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, [www.unep.org](http://www.unep.org)
- Webber, G. & C. Williams (2008). "Mothers in "Good" and "Bad" Part-time Jobs. Different Problems, Same Results." *Gender & Society* 22(6): 752-777.
- West, C. & D. Zimmerman (1987). "Doing Gender." *Gender & Society* 1(2): 125-151.
- Vetenskapsrådet (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
- Victor, P. (2008). *Managing without Growth - slower by design not disaster*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing inc.
- Visser, J. (2002). "The first part-time economy in the world: a model to be followed?" *Journal of European Social Policy* 12(1): 23-42.
- Öberg, P. (1997). *Livet som berättelse. Om biografi och åldrande*. Samhällsvetenskapliga fakulteten, Uppsala universitet.

Örnhall Ljungh, S. & H. Nyman (2005). *Skillnader mellan mammans och pappans arbetsinkomst och betydelsen för pappornas uttag av föräldrapenning. Rapport till SOU 2005:73. Reformerad föräldraförsäkring - Kärlek, omvårdnad, trygghet.*

# Bilaga 1 – Lagar och regler om föräldradeltid

De utdrag från lagtexter som finns i denna bilaga är hämtade från [www.lagen.nu](http://www.lagen.nu) den 22 oktober 2010.

## *Deltidsrätten*

Föräldrars rätt att gå ner i arbetstid kallas i lagtexten ”delledighet utan föräldrapenning”, och regleras liksom ledighet med föräldrapenning i föräldraledighetslagen (1995:584):

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolar.

Denna rättighet gäller inte bara de som är biologiska föräldrar utan även personer som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård i sitt hem eller som är gift med barnets förälder (1 §). Här finns de paragrafer som är relevanta för deltidrätten.

## Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

## Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

## Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

## Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

## Förbud mot missgynnande behandling

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

17 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

## Bevisbörda

24 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Föräldraledighetslagen (1995:584) som den ser ut ovan är ett resultat av flera förändringar som skett därefter. Bland annat togs den kvalifikationsregel bort som innebar att man först efter 6 månaders anställning kunde begära att få förkorta sin arbetstid (2006:442). En annan förändring (SFS 2001:143) är att ledigheten nu skall förläggas enligt arbetstagarens önskemål om det inte innebär en påtaglig störning för arbetsgivaren (se ovan: 14 §, andra stycket). Vad som avses med *påtaglig störning* beskrivs i förarbetena (prop. 2000/2001:44 sid. 38):

”Inriktningen bör vara att ledigheten normalt skall förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål, men arbetstagaren bör inte ha en obegränsad rätt att bestämma hur ledigheten skall förläggas. Arbetstagarens inflytande över ledighetens förläggning bör vara förenat med ett villkor om att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarliga men eller störningar. Här kan hänvisas till uttrycket ”påtagliga störningar” som redan idag används i 14 § första stycket när det gäller delledighet. Uttrycket får därmed samma betydelse som vid förläggning av hel ledighet. Meningen är inte att varje störning skall kunna berättiga arbetsgivaren att inte tillgodose arbetstagarens önskemål. Endast om det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att

verksamheten hos arbetsgivaren kommer att utsättas för stora påfrestningar om ledigheten förläggs i enlighet med arbetstagarens önskemål, bör arbetsgivaren kunna förlägga ledigheten i strid med arbetstagarens önskemål.”

### ***Deltidsrätt tills barnet fyller 12 år för statligt anställda***

Enligt tjänstledighetsförordningen (1984:111) 8 §:

En arbetstagare bör, utöver vad som sägs i föräldraledighetslagen (1995:584), i regel beviljas förkortning av arbetstiden (partiell ledighet) för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år. Med skolår avses här tiden från en hösttermins början till nästa hösttermins början.

### ***Pensionssystemets barnår rätt***

Dagens pensionssystem ger i normalfallet lika hög pension till en deltidsarbetande småbarnsförälder som om hon/han hade fortsatt att arbeta heltid. Detta kallas barnår rätt (lag 1998:674) och den ges under fyra år (d.v.s. tills barnet fyller fyra år, eller för adopterade barn tills dess att föräldrarna har haft barnet i sin vård under fyra år). Barnår rätten går endast till en av föräldrarna och ges automatiskt till den som har lägst inkomst respektive år. Den pensionsgrundande inkomst som föräldern får bygger på det beräkningssätt som är mest fördelaktigt för föräldern. Det första beräkningssättet är att föräldern får samma pensionsgrundande inkomst som hon/han hade året före barnets födelse (17 §, punkt 1). Det andra sättet är att föräldern får 75 procent av svenskarnas genomsnittliga pensionsgrundade inkomst (17 §, punkt 2). Det tredje sättet är att pensionen motsvarar ett inkomstbasbelopp (17 §, punkt 3, motsvarar 51 100 kr för 2010).

Här är lagtexten: Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension:

17 § Ett pensionsgrundande belopp enligt 10 § skall motsvara det högsta av

1. det belopp varmed summan av den pensionsgrundande inkomsten och pensionsgrundande belopp enligt 4, 8 och 24 §§ för den försäkrade under intjänandeåret understiger summan av dennes fastställda pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp enligt 4 § under året före barnets födelse,
2. det belopp varmed summan av den pensionsgrundande inkomsten och pensionsgrundande belopp enligt 4, 8 och 24 §§ för den försäkrade under intjänandeåret understiger 75 procent av genomsnittet av samtliga för intjänandeåret fastställda pensionsgrundande inkomster för försäkrade som under det året har fyllt högst 64 år, eller
3. det för intjänandeåret gällande inkomstbasbeloppet.

## Bilaga 2 – Intervjuguide

Nedanstående frågeformuleringar är de som användes i intervjuer med deltidsarbetande pappor. För heltidsarbetande pappor utgick vissa frågor och andra omformulerades från att röra erfarenheter till att handla om vilka farhågor de har kring att gå ner i arbetstid.

### Viktigt i livet

1. Hur vill du vara som förälder, vad har du för ideal när det gäller föräldraskap?
2. Hur viktigt är arbetet i ditt liv, på vilket sätt?
3. Finns det andra viktiga områden?

### Nuvarande situation

4. Hur lång arbetsvecka har du, när utförs arbetet?
5. Hur mycket skulle du vilja arbeta de närmaste åren om du kunde välja helt fritt (med hänsyn tagen till löneförändringar)?
6. Varför valde du kortare arbetstid?
7. Har förväntningarna infriats?
8. Vad gör du mer av eftersom du inte jobbar heltid?
9. Hur och när växte idén fram?
10. Hur gick det till på jobbet när du skaffade dig förkortad arbetstid, hur tog du upp det?
11. Har du några kollegor som arbetar mindre än 40 timmar?
12. Reaktionen från chefer eller kollegor?
13. Reaktionen i privatlivet: kompisar, släkt?
14. Varför har du och din partner den fördelning av arbetstid som ni har?

### Konsekvenser/svårigheter

15. Har den lägre inkomsten varit ett problem, t ex ändrade vanor eller avstå från drömmar?
16. Hur ser er ekonomiska situation ut?
17. Hur fungerar det i förhållande till dina arbetsuppgifter?
  - a. svårigheter att begränsa arbetsuppgifterna
  - b. tillgängligheten (e-post, mobil)
  - c. negativ påverkan på yrkesutveckling
18. Finns det några andra mer personliga nackdelar?

### Faktauppgifter

19. Ålder
20. Barn
21. Pappaledigheter
22. Utbildning
23. Bakgrund: föräldrarnas yrke
24. Partner: utbildning, yrke, arbetsgivare
25. Löner
26. Bostad

## Bilaga 3 – Attitydblad

### Attityder och värderingar

Jag har formulerat ett antal påståenden. Jag skulle vilja att du svarar på om du tror att folk i allmänhet håller med dem eller inte, respektive hur du ser på det.

	Folk i allmänhet	Du själv
Det är så dyrt att leva att barnfamiljer behöver två heltidslöner för att klara ekonomin.	<input type="checkbox"/> Håller med helt och hållet <input type="checkbox"/> Håller med delvis <input type="checkbox"/> Tar delvis avstånd <input type="checkbox"/> Tar avstånd helt och hållet	<input type="checkbox"/> Håller med helt och hållet <input type="checkbox"/> Håller med delvis <input type="checkbox"/> Tar delvis avstånd <input type="checkbox"/> Tar avstånd helt och hållet
Pappor som går ner i arbetstid är mindre engagerade i sitt arbete.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Mammor som går ner i arbetstid är mindre engagerade i sitt arbete.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Det blir dyrare för arbetsgivaren om någon går ner i arbetstid.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Det är omanligt att arbeta deltid.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Det är naturligt att pappor tar huvudansvaret för ekonomin under småbarnsåren.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Pappor som arbetar mindre är moderna och modiga män som har förstått vad som är viktigt i livet.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Om många pappor skulle arbeta mindre så skulle samhällsekonomin äventyras.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Kvinnor attraheras av män som är framgångsrika i arbetslivet.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Det är bra för hela familjens hälsa och välbefinnande om pappan arbetar mindre.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Det är illojalt mot arbetsgivaren och kollegorna att förkorta sin arbetstid.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan
Det är ingen idé att gå ner i tjänst för man får ändå göra lika mycket på jobbet.	Svarsalternativ som ovan	Svarsalternativ som ovan



## Bilaga 4 – Småbarnsföräldrars arbetstid 1993 – 2008

Sysselsatta med ett yngsta barn i åldern 2-7 år fördelade efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden och överenskommen arbetstid per vecka samt efter kön. 16-64 år.

	1000-tal				Genomsnitt överenskom. Arbetstid Timmar	Procent		
	Totalt	Därav:				Därav: 1-29 tim	30-36 tim	37- tim
		1-29 tim	30-36 tim	37- tim				
<b>2008</b>								
Båda könen	661,3	54,6	142,1	463,4	38,1	8,3%	21,5%	70,1%
Män	338,4	9,4	25,2	303,6	41,3	2,8%	7,4%	89,7%
Kvinnor	322,8	45,2	117,0	159,8	34,8	14,0%	36,2%	49,5%
<b>2003</b>								
Båda könen	587,2	63,3	114,4	407,5	37,9	10,8%	19,5%	69,4%
Män	299,7	7,9	20,3	270,5	41,4	2,6%	6,8%	90,3%
Kvinnor	287,5	55,4	94,2	137,0	34,3	19,3%	32,7%	47,7%
<b>1998</b>								
Båda könen	676,1	87,6	127,4	460,1	37,8	13,0%	18,8%	68,1%
Män	343,6	10,8	20,2	312,1	41,8	3,2%	5,9%	90,8%
Kvinnor	332,5	76,7	107,2	148,0	33,7	23,1%	32,2%	44,5%
<b>1993</b>								
Båda könen	619,2	101,3	121,3	396,4	37,2	16,4%	19,6%	64,0%
Män	303,2	7,0	16,5	279,6	42,4	2,3%	5,4%	92,2%
Kvinnor	315,9	94,2	104,8	116,7	32,2	29,8%	33,2%	36,9%

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

AKU är en urvalsundersökning och resultaten är därmed behäftade med viss osäkerhet. Osäkerheten är särskilt stor i små grupper. Det gäller därmed att stor försiktighet skall iaktas vid analys av små redovisningsgrupper. En enkel grundregel är att celler med värden understigande 5000 personer är alltför små att analysera.

I gruppen sysselsatta ingår fast anställda, tidsbegränsat anställda, företagare och medhjälpande hushållsmedlemmar. Enligt tidigare svensk definition.

Mer information finns på [www.scb.se/aku](http://www.scb.se/aku)

## Bilaga 5 – De intervjuade heltidsarbetande papporna

	<i>Ålder</i>	<i>Barn</i>	<i>Föräldraledighet per barn</i>	<i>Arbetstid</i>	<i>Yrke/arbetsgivare</i>	<i>Lön</i>	<i>Partners arbetstid</i>	<i>Partners lön (vid heltid)</i>	<i>Boende</i>
<b>Patrik</b>	44 år	4 barn, 3, 5, 13 och 15 år	4 mån	100 % 39 tim/v	Projektledare, storföretag	40 000 kr	80 %	28 000 kr	Hus, Stockholm
<b>Rickard</b>	38 år	1 barn, 6 år	4 mån	100 % 40 t. + 10 t. extraknäck	Datakonsult, företag	39 000 kr	75 %	21 000 kr	Hus, Malmö
<b>Stefan</b>	33 år	1 barn, 5 mån	6 mån (planerad)	100 % 45 tim/v	Marknads-samordn. storföretag	40 000 kr	100 % Föräldraled	40 000 kr	Lägenhet, Stockholm
<b>Ulf</b>	38 år	1 barn, 2 år	3 mån	100 % 40-45 tim/v	Systemutvecklare mindre ftg.	Uppgift saknas	75 %	Uppgift saknas	Hyresrätt, Växjö
<b>Victor</b>	39 år	1 barn, 3 år	Uppgift saknas	100 % 40 tim/v	Tekniker, storföretag	29 000 kr	Stud.	Studie-medel	Bostadsrätt Malmö



## GÖTEBORGS UNIVERSITET

### Sociologiska institutionen

#### Forskningsrapporter utgivna i institutionens forskningsrapportserie

1. Dahlström, E: *Funktionalistisk samhällsanalys. En kritisk granskning*. 1964
2. de Laval, G & Sjöstrand, P: *En manual för planering av sociologiska undersökningar*. 1964
3. Olsson, S: *Efterfrågans betydelse för yrkesverksamheten hos gifta kvinnor. Ett försök till analys*. 1964
4. Dahlström, E: *Påverkan, utbyte och makt. En kritisk analys av några modeller och teorier om makt och interaktion*. 1965
5. Dahlström, E, Olsson, S, Rundblad, B & Sjöstrand, P: *Studier av arbetsbyte-processen*. 1966
6. Berner Öste, M: *Om termer, begrepp och definitioner*. 1966
7. Dahlström, E & Trone, K: *Livscykel och civilstånd*. 1966
8. Osei-Kofi, E: *The Family and Social Change in Ghana*. 1967
9. Hodann, I & Torbjörnsson, B: *En fjällsamerby; samt Dahlström, E: Våra samer*. 1968
10. Jungen, B: *Utstötta. En intervjuundersökning bland missbrukare av centralstimulerande medel*. 1969
11. Saarkoppel, H & Selander, P: *Att bygga för kontakt – en myt?* 1969
12. Teeland, L: *The Relevance of the Concept of Reference Groups to the Sociology of Knowledge*. 1971
13. de Laval, G & Rundblad, B: *A Swedish Social and Science Data Archive*. 1971
14. Nilsson, G: *Om bingoismen. Professor Tregs föredrag "Inför resan till SAAP"*. 1971
15. Cato, J-C, Nelhans, B & Svensson, I-B: *Allmänprevention – ett laboratorieexperiment*. 1971
16. Asplund, J: *En mycket fri tolkning av några teser i Georg Lukács "Historia och klassmedvetande"*. 1971
17. Asplund, J: *Om attitydbegreppets teoretiska status*. 1971
18. Bringhed, L-E & Rodhner, A: *Arbetsvårdens ideologi och funktion – en kritisk granskning av en vårdsektors utveckling och utformning*. 1971
19. Östnäs, A: *Bostadsplanering och kvinnornas politiska representation*. 1971
20. Andersson, S: *En fenomenologisk läsning av Georg H Mead. Eller varför verkligheten är verklig och inte ett skådespel*. 1971
21. Carlander, I: *Incest, situation, förbud, beteende*. 1972
22. Jonsson, A & Månson, P: *Försvarsvilja som attityd och kulturfenomen*. 1972
23. Karlsson, K-A & Nilsson, B: *Om lingvistisk relativitet*. 1972
24. Dahlström, E: *Den samiska minoriteten i Sverige*. 1972
25. Andersson, S: *Jag och Du. En studie i intersubjektivitetens socialpsykologi*. 1972
26. Hedberg, L-P: *Kommunikation och social verklighet*. 1972
27. Allwood, J: *The Concepts of Holism and Reductionism in Sociological Theory*. 1973
28. Muga, D: *The Ortega Hypothesis Reconsidered*. 1973
29. Berg, L-E: *Om imitation*. 1973
30. Nelhans, B: *KHAT. A Stimulation Drug in Eastern Africa and the Arabian Peninsula*. 1974
31. Muga, D: *Some Conceptual Dimensions of the Recruitment Process to Collective Habitation among Western Youth*. 1974
32. Andersson, S: *Om konst och vetenskap*. 1974
33. Andersson, S: *Orgasmens sociologi*. 1974
34. Dahlström, E: *Den pågående kulturrevolutionära klasskampen i Kina*. 1975
35. Orban, P: *Reklamen i ett sociologiskt perspektiv*. 1975
36. Mannheimer, E: *Idémateriell kring ungdom och sexualitet*. 1975
37. Muga, D: *Limbu Incorporation into Village Community. A Study in the Sanscritization and Westernization Processes*. 1976

38. Dahlström, E: *Sambällsvetare och praktiker*. 1976
39. Bucht, J, Hammarström, O & Nording, L: *Företag som tagits över av anställda*. 1976
40. Dahlström, E: *Efficiency, Satisfaction and Democracy in Work. Ideas of Industrial Relations in Post-war Sweden*. 1976
41. Bayramoglu, I: *Akademikerna och industrin*. 1977
42. Hofmaier, B & Karlsson, J: *Anläggare. En studie i permanent tillfällighet*. 1977
43. Soidre-Brink, T, Hjärne, L & Lennartsson, H: *Ökat hyresgästinsflytande – en försöksverksamhet. Delrapport I. Bostadsområden och startskedet*. 1977
44. Soidre-Brink, T, Hjärne, L & Lennartsson, H: *Ökat hyresgästinsflytande – en försöksverksamhet. Delrapport II. Verksamhet under det första året*. 1977
45. Nelhans, B (red): *Asyrier – vilka är de?* 1977
46. Soidre-Brink, T, Hjärne, L & Lennartsson, H: *Ökat hyresgästinsflytande – en försöksverksamhet. Delrapport III. Kvartersrådet och hyresgästerna*. 1977
47. Bergfors, I & Hultberg, M: *Speglingar i Aniaya. En sociologisk studie om människan i samhället*. 1977
48. Sondell, U: *Den pornografiska filmen som symptom på ett samhällstillstånd*. 1977
49. Lindskoug, K: *Rationalisering och karisma – Max Webers historiesyn*. 1977
50. Jonsson, D: *God vetenskap och förnuftiga människor. Om vetenskaplig, intellektuell och mänsklig utveckling*. 1978
51. Gromark, S & Starke, H: *Att ge rum för gemenskap. Samfällighet eller socialt tomrum. En studie kring den lokala gemenskapens villkor i stadslandskapet*. 1978
52. Rundkvist, P: *Myten om Orfeus*. 1979
53. Hjärne, L, Lennartsson, H & Soidre-Brink, T: *Ökat hyresgästinsflytande – en försöksverksamhet. Delrapport IV. Olika synpunkter på verksamheten efter tre år*. 1979
54. Dahlström, E: *Sambällsforskning, samhälle och politik*. 1979
55. Dahlström, E: *Sambällsvetare och praktik*. 1979
56. Johansson, E: *Sektorieell kunskapsutveckling*. 1979
57. Dahlström, E: *Forskning och politik på arbetslivets område. Delrapport 5 från projektet "Praktiker och samhällsvetare"*. 1979
58. Friberg, M: *Industrisamhällets sociala sårbarhet. Några systemprinciper och deras tillämpningar*. 1979
59. Halén, A & Wettergren, A-L: *Vårdnadsutredningar. Bakgrund och förfaringsätt*. 1979
60. Hart, M & Westholm, E: *Utvärdering av åtgärder mot ungdomsarbetslösheten i Göteborg. Delrapport 5: Intervjuer med arbetssökande ungdomar*. 1979
61. Dahlström, E: *Division of Labour, Class Stratification and Cognitive Development*. 1979
62. Hart, M: *Utvärdering av åtgärder mot ungdomsarbetslösheten i Göteborg. Delrapport 6: Hur hjälper förmedlingen ungdomar?* 1980
63. Hart, M: *Utvärdering av åtgärder mot ungdomsarbetslösheten i Göteborg. Delrapport 10. Beredningsarbete i arbetslivet*. 1980
64. Paulson, S & Sjöstrand, P: *Utvärdering av åtgärder mot ungdomsarbetslösheten i Göteborg. Delrapport 9. Kurser för arbetslösa ungdomar*. 1980
65. Schale, C, Sjöstrand, P & Tomkinsson, M: *Kub och ungdomsarbetslösheten. Utvärdering av 200-försöket*. 1981
66. Björnberg, U: *En sextiotalsförort mot åttiotalet. En studie av livsformer och samhällsliv mot bakgrund av regionala förändringar på arbetsmarknaden och i bosättningsmönster*. 1980
67. Johansson, E: *UHÄ:s verksamhet. Del 1. FoU – Organisationen och dess närmiljö. Delrapport 6 från projektet "Praktiker och samhällsvetare"*. 1981
68. Svensson, L: *Skolans funktion och åtgärderna mot ungdomsarbetslöshet. Delrapport 8 i Garanti-projektet*. 1982
69. Nilsson, B: *Samtalsanalys. En introduktion. Delrapport 1 från projektet "Åldres samtalsvanor"*. 1982
70. Dahlström, E & Liljeström, R: *Working-class Women and Human Reproduction*. 1982
71. Hörte, S-Å: *Kontakter mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på det lokala planet. Förhandlings- och informationsverksamhet vid arbetsställen*. 1982
72. Hart, H: *Medbestämmandets utveckling. Förändringar av lokalt medbestämmande 1978-1980*. 1982
73. Dahlström, E: *Bestämmande i arbetet. Några idékritiska funderingar kring arbetslivets demokratisering*. 1983
74. Hart, H: *Former för medbestämmande*. 1984
75. Törnqvist, E: *Kampen om tiden. Om deltidsbarn i barnomsorgen*. 1984
76. Dahlström, E: *Grönländsk samhällsförändring. En studie av nordisk kolonialism och dess överskridande*. 1983

77. Halén, A & Wettergren, A-L: *Vårdnadsutredares, domares och ombuds syn på sitt arbete med tvistiga vårdnadsärenden. Delrapport 1 från projektet "Vårdnadsutredningar: kartläggning och försöksverksamhet"*. 1984
78. Johansson, E: *UHLÅ:s FoU-verksamhet. Del 2 A*. 1984
79. Blomsterberg, M & Paulson, S: *Ungdomslagen i nio kommuner*. 1984
80. Teeland, L: *Hagas första nybyggda kvarter. De boende och deras uppfattningar om Kv Artilleristen i Göteborg*. 1984
81. Dahlström, E: *Tre problematiserande teman rörande dagens svenska sociologi. Några idékritiska funderingar*. 1985
82. Hansson, M: *Rationalitet och sambällig rationalisering. Rationaliseringsbegreppet hos Weber och Habermas*. 1985
83. Fürst, G: *Från försök till vedertagen ordning. Om kvinnors integration i traditionellt manligt arbete*. 1986
84. Blomsterberg, M (red.): *Ungdomsarbetslöshet – teoretiska perspektiv och praktiska erfarenheter. Konferensrapport*. 1986
85. Grundén, K: *Teoretisk bakgrund för en alternativ systemutvecklingsmodell med tonvikt på sociala faktorer*. 1986
86. Björkemarken, M, Carle, J & Sjöstrand, P: *Uppföljning av ungdomslagen*. 1986
87. Björnberg, U, Svensson I & Brännberg G: *Socialvårdens kunskaper och erfarenheter för samhällsplanering. Rapport från en förstudie*. 1986
88. Bäck-Wiklund, M: *From Ethnomethodology to Cognitive Sociology*. 1986
89. Brante, T: *Magister Giddens och samhällsvetenskapen*. 1986
90. Bengtsson, J: *Edmund Husserls filosofi – en introducerande översikt över hans fenomenologi och dess inflytande*. 1987
91. Bengtsson, J: *Maurice Merleau-Pontys filosofi. Några grunddrag*. 1987
92. Kuusela, K: *Kultur i Kortedala*. 1987
93. Svensson, B (red.): *Kvinnliga forskare föreläser om kön, makt och arbetsdelning*. 1987
94. Kuusela, K: *Etnisk bostadssegration i Göteborg*. 1988
95. Teeland, L: *Components of Gentrification in Sweden*. 1988
96. Carle, J & Therborn, G (red.): *Det godas vägar och avvägar. Valfärdsstaten och den sociala styrningens problematik*. 1989
97. Blomsterberg, M, Fürst, G & Göransson, A: *Att bryta mark för brytare – Om jämställdhetsfrågor i gymnasieskolans reformering*. 1990
98. Fürst, G: *Uppföljning av BRYT-TEKNIK. Ett projekt för att öka rekryteringen av kvinnor till mansdominerande tekniska arbeten vid fem statliga myndigheter*. 1990
99. Fürst, G: *En ny gymnasieskola för flickor och pojkar. Jämställdhetsperspektiv på den nya gymnasieskolans linjestruktur*. 1990
100. Dahlström, E: *Sociology and Society in Sweden. Notes on Swedish Sociology during the First Post-war Decades*. 1991
101. Björkemarken, M: *Utvärdering av Socialbidragsprojektet*. 1991
102. Björkemarken, M: *Utvärdering av SYLVÅ-projektet*. 1991
103. Orban, P: *Duv-projektet. Ett försök att förändra en arbetsorganisation i demokratisk riktning med hjälp av studiecirkelmodellen*. 1991
104. Orban, P: *Långvårdsklinik II. En organisationsanalys*. 1991
105. Blomsterberg, M & Therborn, G (red.): *Vad styr Sverige? Samhällsvetenskapliga lärdomar av 100 års utveckling*. 1991
106. Orban, P: *Decentralisering för vem och vad? Delrapport 1*. 1992
107. Peterson, A: *Women as Collective Political Actors – A Case Study of the Swedish Women's Peace Movement, 1898-1990*. 1992
108. Göransson, A G & Mossberg A-B: *Halva klassen flickor. En modell för att stödja flickors integration på gymnasieskolans fyraåriga tekniska linjer*. 1992
109. Göransson, A G: *Könsorganisering och könskvotering – två strategier för integrering av flickor och kvinnor i tekniska utbildnings- och arbetsvärldar*. 1992
110. Carle, J & Peterson, A (red.): *Social Movements and Social Change*. 1992
111. Kuusela, K: *Integration i invandrartäta bostadsområden? Sammanläggningsdel*. 1993
112. Jonsson, C: *Ung i Åmål – om landsortsyngdomars väg mot vuxenlivet i ett livsformsperspektiv*. 1994
113. Dahlström, E: *Contemporary Swedish Sociology. A Personal View*. 1995
114. Nilsson, A: *Att vara men inte synas. Om mäns homosexuella livsrum i Göteborg decennierna kring andra världskriget*. 1995

115. Dahlström, E: *Social Theory and Evaluative Reasoning – a Meta-theoretical Testament*. 1995
116. Einarsdottir, T: *Könets mångfald. Om kön som en strategisk analysvariabel*. 1995
117. Hoerning, E M: *Life Course and Biographical Research: Conceptual Approaches and Methods & Between the Lines*. 1996
118. Fridlitzius, S & Peterson, A (red.): *Stranger or Guest? Racism and Nationalism in Contemporary Europe*. 1996
119. Carle, J: *Aktion eller opinion? En studie av Ungdomens Miljöriksdag*. 1996
120. Lindgren, S-Å: *Politikerna och ekobrotten. En diskursanalys*. (En delrapport från forskningsprojektet ”Ekonomisk brottslighet – ett samhällsproblem med förhinder”) 1997
121. Hansen, L: *Jobbcentrum. Ett projekt för arbetslösa ungdomar med socialbidrag*. 1997
122. Svensson, L G: *Professionalism och politisk decentralisering. En sociologisk studie av skolan och socialtjänsten i en kommunalreform*. 1998
123. Lavery, G & Nelhans B (red.): *Ethnic Contact and Ethnic Conflict*. 1998
124. Rundblad, B: *Talcott Parsons. Personliga minnen från möten under åren 1948-1972*. 2000
125. *Jubileumsföreläsningar. Sociologiska institutionens 40-årsjubileum i oktober 1999*. 2000
126. Svensson, L G: *Professionella villkor och värderingar. En sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige*. 2002
127. Svensson, L G: *Professionella arbetsorganisationer. Arbetsvillkor och kompetensutveckling i universitets- och IT-sektorn*. 2002
128. Gustafson, P: *Arbetslöshetsförsäkringen och de arbetslösa. Resultat från en attitydundersökning*. 2003
129. Svensson, L.G & J Evetts (eds): *Conceptual and Comparative Studies of Continental and Anglo-American Professions*. 2003
130. Furåker B (red.): *Arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse. En studie om Västra Götalandregionens primärvård*. 2003
131. Steen, Anne-Lie: *Mäns våld mot kvinnor - ett diskursivt slagfält. Reflektioner kring kunskapsläget*. 2003
132. Blomsterberg, M & Soidre, T (red): *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*. 2003.
133. Kollind, A-K & Peterson, A (Eds.): *Thoughts on Family, Gender, Generation and Class*. 2003.
134. Blomsterberg, Marianne: *Att förstå och bli förstådd. Om etnisk och kulturell mångfald i primärvårdsarbete*. 2004.
135. Gustafson, Per: *Resor i arbetet. En kartläggning av svenskarnas tjänsteresor 1995-2001*. 2005.
136. Peterson, Abby: *Att minnas saknad och dela sorg. Brandkatastrofen i Göteborg i ett kollektivt minnesperspektiv*. 2006. (Endast elektronisk utgivning)
137. Falk, Lillemor: *1900-talets barnavård. En studie i två kommuner av lagstadgade professioner hos förtroendevalda i barnavården från början av 1900-talet samt av socialarbetarkårens utveckling under 1900-talets andra hälft*. 2006.
138. Berglund, Tomas och Lennartsson, Hilda: *Vardagslivets korrespondenser. Om arbete, boende och konsten att veta*. 2007
139. Larsson, Jörgen: *Om föräldrars tidspress – orsaker och förändringsmöjligheter. En analys baserad på Statistiska centralbyråns tidsdata*. 2007
140. Eriksson, Ylva Ulfsdotter & Svensson, Lennart: *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. 2009 (Endast elektronisk utgivning)
141. Bengtsson, M., Daoud, A. och Seldén, D. (red): *En realistisk sociologi i praktiken. Nio texter om samhället. En bok tillägnad Freddy Winston Castro*. 2009
142. Larsson, Jörgen: *Pappadeltid. En väg till högre tidsmässig välfärd och ökad jämställdhet?* 2012 (Endast elektronisk utgivning)