

# Familjevänligt arbete – för vem?

Familjevänligt arbete – för vem?

Ansvarig forskare/författare: Ida Öun och Anne Grönlund  
Umeå universitet

Utgivare: Försäkringskassan  
Analysavdelningen

Ansvarig chef: Matilde Millares

Försäkringskassans  
kontaktperson: Anna Falkenberg  
010-116 93 50  
[anna.falkenberg@forsakringskassan.se](mailto:anna.falkenberg@forsakringskassan.se)

Webbplats:  
[www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se)

# Förord

Rapporten Familjevänligt arbete – för vem? baseras på resultat från forskningsprojektet med samma namn. Skribenter är Ida Öun docent vid Sociologiska institutionen på Umeå Universitet och Anne Grönlund professor vid Institutionen för socialt arbete på Umeå Universitet.

Rapporten handlar mycket om hur familjepolitiken kan kopplas till föräldrars upplevelser av konflikt mellan arbete och familj, och visar hur familjepolitiken i praktiken bidrar till föräldrars möjligheter att balansera arbete och familj.

En del av familjepolitiken innebär rätt till reducerad arbetstid för föräldrar. Denna har flera mål, dels att föräldrar ska klara av balansen mellan krav från arbete och familj samtidigt som rätten ska få kvinnor att förvärvsarbeta mer och att samtidigt välja att ha barn.

Deltidsarbete kan öka traditionellt fördelat hemarbete och en segregerad arbetsmarknad samt minskade karriärmöjligheter. Mer eller mindre flexibilitet, gränshantering, könsroller och strategisk anpassning är teman i arbetsförhållanden som skapar skillnader och ger olika möjlighet att använda verktygen i familjepolitiken.

Försäkringskassan har finansierat genomförandet av denna forskningsrapport. Författarna är ensamma ansvariga för rapportens innehåll.

Stockholm, september 2022

Matilde Millares  
Områdeschef  
Försäkringskassan, Analysavdelningen

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Förord .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>Innehåll .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Sammanfattning.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Summary .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Inledning.....</b>  | <b>6</b>  |
| Data och metod .....   | 7         |
| <b>Resultat.....</b>   | <b>11</b> |
| Deltidsarbetets roll i dagens arbetsliv – könade dilemman i skärningspunkten mellan arbete och familj .....      | 11        |
| Flexibel arbetstid – ett jämställt alternativ till kvinnors deltid?.....   | 15        |
| Att vara hemma med sjukt barn – lätt att vara frånvarande från jobbet eller källa till stress och problem? ..... | 22        |
| Förskolan och livspusslet .....  | 23        |
| <b>Slutsatser/diskussion.....</b>  | <b>28</b> |
| <b>Referenser .....</b>  | <b>30</b> |

# Sammanfattning

Inom ramen för svensk familjepolitik finns sedan länge ambitionen att föräldrar ska kunna förena arbete och familj. Lagstiftningen ger föräldrar tillgång till en rad verktyg för att möjliggöra en anpassning av arbetet till familjens behov. I samband med att ett barn föds har föräldrarna rätt till föräldraledighet och under småbarnsåren följer rätt till barnomsorg, tillfällig föräldrapenning för vård av sjuka barn och rätt till deltidarbete. Men under vilka förhållanden kan och vill olika grupper av föräldrar i dagens Sverige nyttja de familjepolitiska verktyg som finns tillgängliga? Den här rapporten bidrar till kunskapen om hur familjepolitiken i praktiken bidrar till föräldrars möjligheter att balansera åtaganden i arbete och familj. Rapporten baseras på de resultat som kommit fram i forskningsprojektet Familjevänligt arbete – för vem? Projektet handlade om vilka behov, önskemål och möjligheter föräldrar har att anpassa arbetet till familjens behov och hur de familjepolitiska rättigheterna som barnomsorg, föräldradeltid och vård av barn (vab) de facto kan nyttjas i det moderna arbetslivet. Projektets fokus riktades mot familjepolitikens möte med arbetslivet efter föräldraledigheten; hur fungerar det att kombinera arbete och familj när man är tillbaka i arbetslivet igen? I projektet undersökte vi hur föräldrar upplever och hanterar stressfaktorer i arbete och familj och vilken roll familjepolitiken spelar, hur föräldrars överväganden och strategier ser ut och hur de hänger ihop med strukturella hinder eller möjligheter. Vi undersökte också vad familjepolitiken betyder i dagens flexibla arbetsliv – t ex om egenkontroll/flexibilitet i arbetet är ett alternativ till lagstiftade rättigheter såsom deltid för föräldrar. Ett genomgripande fokus var under vilka villkor detta sker för olika grupper i samhället och om och hur den förda politiken kan bidra till ett jämställt och jämlikt arbetsliv. Projektets frågeställningar undersöktes med en kombination av kvantitativa surveydata och kvalitativa intervjudata där intervjupersonerna strategiskt valts ut från enkätstudien som riktades till småbarnsföräldrar. I analysen kombinerades det kvantitativa och det kvalitativa materialet i en flermetoddesign.

# Summary

Within the context of Swedish family policy, there has long been an ambition that parents should be able to combine work and family. The legislation gives parents access to a range of tools to enable an adaptation of parents' work to family needs. At the birth of a child, parents have the right to parental leave, and during the following years, they have the right to childcare, temporary parental allowance for the care of sick children and the right to work part-time. But under what conditions can these rights be used in practice, and do these conditions as well as the actual usage of the different family policy tools vary among different groups of parents? This report contributes to knowledge about how Swedish family policy in practice contributes to parents' opportunities to strike a balance between commitments in work and family. The report is based on results from the research project Family-friendly work – for whom? The project dealt with questions concerning the needs, aspirations, deliberations and opportunities that parents have to adapt work to family needs, and how family policy rights such as childcare, parental part-time and care of sick children can be used in the modern flexible working life. The project focused on the intersection between family policy and working life at the time when parents are back to work after the parental leave period. In the project, we investigated the role of family policy in relation to how parents experience and manage stress factors in work and family, what their deliberations and strategies are and how these are connected to structural obstacles or opportunities. We also investigated the role of family policy in today's flexible working life – for example, whether self-control/flexibility at work is an alternative to statutory rights such as part-time for parents. A prevalent focus was the varying conditions for different groups in society and whether and how policy can contribute to an equal working life. The project used a combination of quantitative survey data and qualitative interview data where the interviewees were strategically selected from the survey. In the analysis, the quantitative and the qualitative data were combined with the help of a mixed-methods design.

# Inledning

Inom ramen för svensk familjepolitik finns sedan länge ambitionen att föräldrar ska kunna förena arbete och familj. Lagstiftningen ger föräldrar tillgång till en rad verktyg för att möjliggöra en anpassning av arbetet till familjens behov. I samband med att ett barn föds har föräldrarna rätt till föräldraledighet och under småbarnsåren följer rätt till barnomsorg, tillfällig föräldrapenning för vård av sjuka barn och rätt till deltidsarbete. Denna strävan att införliva en tvåförsörjarmodell där både kvinnor och män bidrar till försörjning och omsorg om familj och barn kan betraktas som framgångsrik på så vis att kvinnor i allmänhet och småbarnsmödrar i synnerhet idag förvärvsarbetar i större utsträckning än i många andra EU-länder, samtidigt som fertiliteten är jämförelsevis hög (OECD 2021). Att kombinera arbete och familj är i Sverige idag en självklarhet för de flesta föräldrar. Under vilka förhållanden detta görs och hur olika grupper av föräldrar i praktiken kan nyttja de familjepolitiska verktyg som finns tillgängliga har varit mer oklart.

Sverige står idag på tröskeln till en tvåförsörjarmodell där kvinnor och män förväntas bidra till försörjning och omsorg på lika villkor. Ideal om jämställdhet som innebär ett sådant delat ansvar för föräldrar delas av en stor majoritet av både kvinnor och män i det svenska samhället (Edlund & Öun 2016) och nyblivna föräldrar har idag höga ambitioner om att dela på föräldraansvar och hushållsarbete (Evertsson et al. 2018). Mäns andel av hushållsarbetet och omsorgen om barnen har också ökat (Boye 2014) och fäder tar idag ut en större andel av föräldraledigheten än för några årtionden sedan (Duvander & Viklund 2014). Samtidigt visar forskningen att gamla mönster kvarstår och att nya dilemman samtidigt uppstått. Det är tydligt att ojämlikheter mellan kvinnor och män finns kvar, både i hemmen och på arbetsmarknaden (Boye & Neramo 2014) och tidsbrist och vardagsstress är vanliga problem bland föräldrar i allmänhet och mammor i synnerhet (Grönlund & Öun 2018a). Kvinnors arbetstid och utbildningsgrad har ökat betydligt under de senaste årtiondena men villkoren och möjligheterna på arbetsmarknaden ser olika ut för kvinnor och män och fortfarande tar kvinnor betydligt mer ansvar för hem och familj än män, med konsekvenser för hälsa, lön och karriärutveckling (Angelov et al. 2011; Evertsson 2016; Magnusson & Neramo 2014). Småbarnstiden är här en viktig livsfas. Då utformar föräldrar strategier som kan ge långvariga konsekvenser i arbetslivet.

Förändringar i arbetslivet som innebär en högre grad av flexibilisering av arbetet medför också nya utmaningar för möjligheten att använda de lagstadgade rättigheterna och anpassa arbetet till familjens behov. Den ökade flexibiliteten kopplas till större samhällstrender som globalisering och digitalisering och innebär i korthet att delar av arbetslivet idag blivit mindre reglerat och avgränsat i tid och plats. Flexibilitet framställs som ett familjevänligt arbetsvillkor som kan hjälpa familjer att kombinera arbete

och familj på ett smidigt sätt och dela på förvärvsarbete och omsorg på ett jämställt sätt inom familjer. Frågan är dock vad flexibiliteten i praktiken betyder för småbarnsföräldrars möjlighet att balansera åtaganden i arbete och familj. Gör flexibla arbetstider att kvinnor kan arbeta heltid utan att öka sin stress, eller gör flexibiliteten det snarare svårt att avgränsa arbetet och att nyttja de familjepolitiska rättigheterna?

Detta sammantaget öppnar för frågor om hur dagens familjer gör för att få vardagen att gå ihop och om de familjepolitiska rättigheter som utformades under 1970-talet räcker till när samhället rör sig från ett 1,5 försörjarsamhälle som förlitat sig på kvinnors deltid till ett jämställt tvåförsörjarsamhälle. Och hur fungerar de verktyg som politiken erbjuder för högtbildade kvinnor och jämställdhetsivrande familjer?

Med den här rapporten vill vi bidra till kunskapen om hur familjepolitiken i praktiken bidrar till föräldrars möjligheter att balansera åtaganden i arbete och familj. Rapporten baseras på de resultat som kommit fram i forskningsprojektet Familjevänligt arbete – för vem?<sup>1</sup> Projektet handlade om vilka behov, önskemål och möjligheter föräldrar har att anpassa arbetet till familjens behov och hur familjepolitiska rättigheter som barnomsorg, föräldradeltid och vård av barn (vab) de facto kan nyttjas i det moderna arbetslivet. Projektets fokus riktades mot familjepolitikens möte med arbetslivet efter föräldradeltid; hur fungerar det att kombinera arbete och familj när man är tillbaka i arbetslivet igen? I projektet undersökte vi hur föräldrar upplever och hanterar stressfaktorer i arbete och familj och vilken roll familjepolitiken spelar, hur föräldrars överväganden och strategier ser ut och hur de hänger ihop med strukturella hinder eller möjligheter. Vi undersökte också vad familjepolitiken betyder i dagens flexibla arbetsliv – t ex om egenkontroll/flexibilitet i arbetet är ett alternativ till lagstiftade rättigheter såsom deltid för föräldrar. Ett genomgripande fokus var under vilka villkor detta sker för olika grupper i samhället och om och hur den förda politiken kan bidra till ett jämställt och jämlikt arbetsliv.

## Data och metod

Projektets frågeställningar undersöktes med en kombination av kvantitativa surveydata och kvalitativa intervjudata där intervjupersonerna strategiskt valts ut från enkätstudien som riktades till småbarnsföräldrar. Denna flermetoddesign möjliggjorde en utveckling av resultat från tidigare internationell kvantitativ forskning om att kombinera arbete och familj, och en möjlighet att utforska processer bakom kvantitativa resultat och bidra med fördjupad kunskap om hur villkoren ser ut för olika samhällsgrupper.

---

<sup>1</sup> Rapporten baseras huvudsakligen på resultat från tre vetenskapliga artiklar:  
Grönlund, A. & Öun, I. (2018b) Beyond the mummy track? Part-time rights, gender, and career-family dilemmas. *Nordic journal of working life studies*, 8(3), 177-198.  
Grönlund, A. & Öun, I. (2020) Minding the care gap: Daycare usage and the negotiation of work, family and gender among Swedish parents. *Social Indicators Research*, 151, 259-280.  
Grönlund, A. & Öun, I. (2022) A more equal deal? Employer-employee flexibility, gender and parents' work-family tensions in Sweden. *WORK*, kommande.

De två angreppssätten kompletterar varandra: Den kvantitativa ansatsen bidrar med systematisk kunskap om sambanden mellan familjepolitiken, arbetsvillkor och föräldrars upplevelser av att balansera åtaganden som rör arbete och familj. De kvalitativa intervjuerna innehåller rika resonemang från ett strategiskt urval av respondenter från olika föräldragrupper kring behov, möjligheter och motiv i relation till arbete, familj och användning av familjepolitiken, vilket ger en fördjupad förståelse för de processer som kan kopplas till föräldrarnas agerande. Den stratifiering som analyserna fångar upp rör framförallt skillnader i arbetsvillkor baserat på kön och klass/utbildningsnivå, men även skillnader i förutsättningar för ensamstående föräldrar jämfört med par.

## Enkät

Det kvantitativa materialet baserades på en enkätundersökning. Datainsamlingen genomfördes med hjälp av SCB och avslutades i början av 2016. Svarefrekvensen var 35 procent och det slutgiltiga materialet bestod av cirka 2300 föräldrar.<sup>2</sup> I familjer med fler än ett barn ställdes enkätfrågorna med avseende på det yngsta barnet. Enligt bortfallsanalysen svarade kvinnor och män i liknande utsträckning på enkäten. Däremot var individer utan avslutad gymnasieutbildning underrepresenterade och högutbildade var överrepresenterade bland respondenterna. Mittenkategorin – andelen individer med utbildning på gymnasienivå – skilde sig inte nämnvärt från populationen. Invandrare, barn till invandrare och individer med mycket låg inkomst var underrepresenterade. Materialet speglar därmed framförallt situationen för föräldrar med gymnasie- eller högskoleutbildning, vilka tillsammans motsvarar ca 75 procent av populationen, men kan inte rättvist skildra situationen för individer i samhällets mer marginaliserade grupper. Eftersom fokus ligger på hur föräldrar kan nyttja familjepolitiken för att anpassa arbetet till familjens behov har vi i de flesta fall analyserat anställda individer och då blir snedvridningen i materialet mindre påtaglig.

Enkätmaterialet utgår från respondenternas situation och perspektiv även om vissa frågor även berör deras eventuella partner. Frågorna handlar om olika delar av familjepolitiken såsom barnomsorg, deltid, föräldraledighet och vab, men även arbetslivet och arbetsvillkor, till exempel olika krav- och kontroldimensioner i arbetet, könssammansättning på arbetsplatsen, tillgång till flexibel arbetstid mm, samt hälsodimensioner och upplevelser av stress och konflikt mellan arbete och familj. Även frågor om yrke, utbildningsnivå och familjesituation finns med samt frågor om fördelning

---

<sup>2</sup> På grund av ett misstag hos SCB i början av undersökningen behövde urvalet dras två gånger, vilket gjorde att det slutgiltiga urvalet blev större och fler respondenter kunde inkluderas i materialet. I det första urvalet inkluderades felaktigt föräldrar som också hade barn som var yngre än vår målgrupp och därför pausades den undersökningen i ett tidigt skede och ett nytt urval drogs. Eftersom ett flertal respondenter från det första urvalet passade in på våra urvalskriterier var det möjligt att ta med dessa i det slutgiltiga materialet. Enligt beräkningar gjorda av SCB var deras urvalssannolikhet mycket lik den för det andra urvalet.



när det gäller ansvar för hushållsarbete och barn mellan respondent och hans/hennes eventuella partner.

## Intervjuer

I enkäten inkluderades en fråga om respondenterna kunde tänka sig att delta i en fördjupande intervjustudie. Flera hundra respondenter svarade ja till detta vilket möjliggjorde ett strategiskt urval av intervjupersoner utifrån respondenternas kön och utbildningsnivå. Ytterligare systematiska urvalsgrupper (t ex erfarenhet av invandring) kunde inte skapas på grund av bristande svarsfrekvens bland kontaktade respondenter. Under urvalsprocessen kontrollerades dock att även annan variation fanns representerad, till exempel baserat på födelseland, geografisk härkomst och föräldraledighetsuttag. Fyrtio intervjuer genomfördes online under 2018. Dessa transkriberades och analyserades i ett senare skede med hjälp av tematisk analys (Braun & Clarke 2013). I tabell 1 presenteras en demografisk fördelningen av intervjupersonerna efter kön, utbildning och antal barn.

**Tabell 1**      **Deskriptiv information om intervjupersonerna**

|         | Utbildning       |                        | Civilstatus* |                   | Antal barn |     |                      |
|---------|------------------|------------------------|--------------|-------------------|------------|-----|----------------------|
|         | Univer-<br>sitet | Ej<br>univer-<br>sitet | Gift/sambo   | Ensam-<br>stående | Ett        | Två | Tre<br>eller<br>fler |
| Kvinnor | 12               | 8                      | 16           | 4                 | 5          | 10  | 5                    |
| Män     | 14               | 6                      | 17           | 3                 | 5          | 8   | 7                    |
| Totalt  | 26               | 14                     | 33           | 7                 | 10         | 18  | 12                   |

\* Ensamstående betyder här att respondenten separerat från det yngsta barnets andra förälder.

Intervjuerna utgick precis som enkätmaterialen från respondenternas perspektiv men innehåller också information om eventuell partners situation. Intervjuerna innehåller resonemang om nyttjandet av familjepolitiken – både faktisk användning av de olika verktygen och om man valt att inte nyttja – arbetsförhållanden, upplevelser av stress och hur man delar på ansvar för arbete och familj samt om tillgången till hjälp i vardagen av någon tredje part, t ex släktingar.

## Analys

I analysen kombineras det kvantitativa och det kvalitativa materialet i en flermotoddesign (Tashakkori & Teddlie 2003). Utgångspunkten för analysen var det kvantitativa materialet medan det kvalitativa materialet bidrog med en fördjupande tolkning och förståelse för resultaten (Creswell et al. 2003). Detta angreppssätt möjliggjorde en fördjupad studie av erfarenheter från olika samhällsgrupper.

De kvantitativa analyserna genomfördes med hjälp av OLS-regressioner, multinomiala regressioner och latent klusteranalys (LCA) (McCutcheon 1987; Magidson & Vermunt 2001). LCA är en explorativ metod som identifierar framträdande mönster i data utifrån respondenternas svar på utvalda variabler. Dominerande mönster bildar kluster medan mindre

framträdande mönster ignoreras. Klustren representerar därmed kombinationer av värden på de analyserade variablerna och individer med liknande upplevelser eller situation på variablerna klassificeras tillsammans. Med hjälp av regressioner kan man undersöka om individer från olika samhällsgrupper eller med olika egenskaper och livsvillkor har olika sannolikhet att klassificeras till de olika klustren/sammanlänkade situationerna.

Det kvalitativa analyserna genomfördes med teoretisk tematisk innehållsanalys med fokus på vissa aspekter av data och kodning i relation till en specifik forskningsfråga. Efter en inledande kodning av intervjuerna i relation till en viss fråga följde en analys av data där teman identifieras. Dessa teman representerar framträdande mönster i materialet gällande innehåll och betydelser. I analysen strukturerades materialet genomgående utifrån respondenternas kön och utbildningsnivå för att se om olika teman är mer eller mindre betydelsefulla i vissa grupper. På detta sätt kunde vi få en djupare förståelse för de kvantitativa resultaten.

# Resultat

## Deltidsarbetets roll i dagens arbetsliv – könade dilemman i skärningspunkten mellan arbete och familj

Föräldraddeltid är inom svensk familjepolitik ett centralt verktyg för att underlätta för föräldrar att balansera och kombinera krav från arbete och familj. Rätten för föräldrar att reducera arbetstiden infördes i slutet av 1970-talet för att öka kvinnors förvärvsfrekvens och bibehålla barnafödandet och fler och fler länder diskuterar eller inför idag rätt till deltid som ett sätt att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden (Hegewisch & Gornick 2008). Forskningen internationellt har dock även lyft fram vissa nackdelar och risker med deltidarbete. Deltidsarbete erbjuds oftare i kvinnodominerade yrken och har förknippats med sämre möjligheter för vidareutbildning och befordran och lägre löner (Bardasi & Gornick 2008; Manning & Petrolongo 2008; Nelen & de Grip 2009; OECD 2007, 2010; Russo & Hassink 2008). Så även om deltid är ett sätt för kvinnor att stanna kvar på arbetsmarknaden under småbarnsåren får det i många länder negativa konsekvenser för möjligheten till utveckling i arbetslivet. Och på samhällsnivå kan kvinnors deltidarbete bidra till en könssegregerad arbetsmarknad och en traditionell fördelning av det obetalda arbetet i familjen (Estévez-Abe 2005).

Det är dock inte alls säkert att dessa mönster är lika framträdande i den svenska kontexten eftersom Sverige har en lagstadgad rätt till förkortad arbetstid – föräldraddeltid – för föräldrar i alla typer av jobb; det är inte just specifika deltidjobb med sämre villkor som det handlar om. I detta avsnitt behandlas hur villkoren och effekterna av föräldraddeltid ser ut i dagens Sverige – ett samhälle där kvinnor redan etablerat sig på arbetsmarknaden, har kvalificerade arbeten och höga ambitioner gällande både karriär och jämställdhet. Frågan är om nyttjandet av föräldraddeltid cementerar traditionella könsmönster eller snarare är ett smidigt sätt att lösa vardagsstress för föräldrar i dagens Sverige?

Deltidsanvändningen i Sverige har minskat över tid. I och med det moderna arbetslivets utveckling och flexibilisering kanske deltid upplevs som ett mindre attraktivt alternativ (underförstått för kvinnor) speciellt om de satsat på högre utbildning och kvalificerade yrken. Det är inte en självklarhet att föräldrar (mammor) varken vill eller kan nyttja rätten till föräldraddeltid, framförallt inte i högkvalificerade arbeten med resultatnriktade snarare än tidsbaserade anställningskontrakt. Det har till exempel rapporterats om att arbetsbördan i vissa yrkesgrupper inte upplevs minska i motsvarande grad som reduceringen av arbetstiden (Unionen 2019). Kanske finns också en rädsla för att deltiden ska gå ut över framtida karriärutveckling och att man upplevs som mindre engagerad i jobbet, inte minst inom mansdominerade yrken (cf. Williams et al. 2013; Boye 2019). Användandet försvåras

uppenbarligen av krav och normer i arbetslivet men även i familjen. I en tid då jämställdhet blivit norm kan deltid uppfattas som en källa till ojämlikhet inom familjen.

I projektet studerade vi hur föräldradeltiden nyttjas och om och för vilka grupper reducerad arbetstid är ett användbart familjepolitiskt verktyg i dagens flexibla arbetsliv. Har den utbredda flexibiliseringen av arbetslivet konkurrerat ut deltidmodellens relevans när kvinnor ökat både sin utbildningsnivå och arbetstid, eller upplevs föräldradeltid fortfarande som användbart av dagens småbarnsföräldrar?

### Deltidsarbete bland föräldrar

Först vänder vi blicken mot frågan hur rätten till reducerad arbetstid nyttjas av dagens småbarnsföräldrar. Resultat från enkätundersökningen visar att det är stor skillnad i hur kvinnor och män använder rätten att gå ned i arbetstid under småbarnsåren. Cirka 30 procent av kvinnorna och sex procent av männen gick ned från heltid till deltid efter yngsta barnets födelse och drygt sju procent av kvinnorna och två procent av männen arbetade redan deltid före yngsta barnets födelse. 10 procent av kvinnorna och drygt 16 procent av männen reducerade sin arbetstid men höll sig inom ramen för vad vi här inkluderar i heltid – från 35 arbetstimmar i veckan och uppåt (tabell 2).

**Tabell 2      Arbetstidsförkortning efter yngsta barnets födelse, procent**

|   | Mödrar | Fäder |
|---|--------|-------|
| Redan deltid före yngsta barnet             | 7,2    | 2,0   |
| Gick från heltid till deltid                | 30,1   | 6,1   |
| Arbetstidsförkortning inom ramen för heltid | 10,0   | 16,1  |
| Heltid, ingen arbetstidsförkortning         | 52,7   | 75,8  |
| N   | 998    | 800   |

Vi vet att det på svensk arbetsmarknad i allmänhet är vanligare för lågutbildade kvinnor att arbeta deltid, och det är ett tydligt mönster även i vårt enkätmaterial – mammor med universitetsutbildning har lägre sannolikhet att redan ha ett deltidsarbete före de får barn. Men hur ser det ut när det gäller nyttjandet av föräldradeltid? Här förefaller det i mindre utsträckning vara knutet till utbildningsnivå, varken för kvinnor eller män. Däremot verkar könssammansättningen på arbetsplatsen påverka benägenheten att arbeta deltid. Både män och kvinnor har större benägenhet att gå ned på deltid om de arbetar på en kvinnodominerad arbetsplats. Detta tyder på att normer kring kön och föräldraskap och nyttjande av familjepolitiken skiljer sig åt på arbetsplatser med olika könssammansättning, vilket får betydelse för individers val att arbeta heltid eller inte.

Respondenternas val att arbeta deltid eller inte är också sammankopplat med deras partners arbetssituation och agerande. Här skulle man kunna tro att

kvinnors deltidarbete skulle öka om deras partner hade en extra lång arbetstid, men så verkar det inte vara. Tvärtom är det så att kvinnor som har en partner som arbetar deltid också har högre sannolikhet att själva arbeta deltid. Jämställdhet i hemmet har också betydelse för benägenheten att arbeta deltid. Män som är mer involverade i hem och familj har nämligen större benägenhet att reducera sin arbetstid. Det gäller både om de för närvarande delar på hushållsarbetet mer jämställt med sin partner och om de tidigare delat mer jämställt på föräldradigheten. Jämställdheten visar sig också ha betydelse på så sätt att mäns involvering i hem och familj också minskar sannolikheten för kvinnor att gå från heltid till deltid.<sup>3</sup>

Sammanfattningsvis kan vi alltså se att en relativt stor andel mödrar använder sig av rätten att gå ned på deltid som föräldrar har, och att både normer på arbetsplatsen och jämställdhet i familjen har betydelse för nyttjandet av föräldradeliden.

### Konsekvenser av föräldradeliden – konflikt mellan arbete och familj och oro för karriären?

Målet med rätten till deltidarbete för föräldrar är att de ska kunna hitta en balans i vardagen och få mer tid över för familj och barn, frågan är alltså om deltidarbetet kan bidra till att reducera stress i vardagen. I projektet undersökte vi detta med hjälp av två mått. Det första är det inom internationell forskning etablerade måttet ”work-family conflict” – konflikten arbete-familj – som fångar upplevelser av att arbetet går ut över familjelivet och skapar stress i vardagen (Byron 2005; Greenhaus & Beutell 1985). Oroar man sig till exempel för jobbet när man är hemma och tar det tid och kraft från familjelivet? Det andra måttet handlar om huruvida respondenterna uttrycker en oro över att föräldraskapet ska få negativa konsekvenser för framtida karriärutveckling gällande olika aspekter (såsom lön, arbetsmiljö, arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter och anställningstrygghet). Vi kallar detta för karriäroro.

I analyserna av dessa mått framkom att kvinnor generellt både upplever högre konflikt mellan arbete och familj än vad män gör och en större oro för framtida karriärutveckling (tabell 3, modell 1). Högst sannolikt speglar detta kvinnors större ansvar för barnomsorg och hushållsarbete och att gå ned i arbetstid är en strategi för att bättre klara hemsituationen. Påtagligt i analyserna är dock att könsskillnaderna i konflikt arbete-familj och karriäroro faktiskt kvarstår trots denna anpassning – även när vi tar hänsyn till om respondenterna har gått ned i arbetstid eller inte är kvinnors värden på dessa mått högre (modell2). (Analysen tar även hänsyn till respondenternas utbildningsnivå, arbetsplatsens könssammansättning, krav och kontroll i arbetet samt jämställdhet i hushållsarbetet (modell3).)

---

<sup>3</sup> Baserat på tabeller i Grönlund & Öun 2018b.

**Tabell 3 Konflikt arbete-familj och karriäroro, OLS-regressioner, ostandardiserade b-koefficienter**

|  | Konflikt arbete-familj |              |              | Karriäroro  |             |              |
|--|------------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
|  | Modell 1               | Modell 2     | Modell 3     | Modell 1    | Modell 2    | Modell 3     |
| <b>Intercept</b>                                       | <b>11,32</b>           | <b>11,36</b> | <b>8,14</b>  | <b>7,93</b> | <b>7,79</b> | <b>9,93</b>  |
| Kvinna (ref: man)                                      | <b>0,83</b>            | <b>1,02</b>  | <b>0,48</b>  | <b>1,16</b> | <b>1,05</b> | <b>0,71</b>  |
| Arbetstidsförkortning (ref: heltid)                    |                        |              |              |             |             |              |
| - Redan deltid   |                        | <b>-1,18</b> | <b>-0,89</b> |             | -0,26       | -0,32        |
| - Från heltid till deltid                              |                        | <b>-0,54</b> | <b>-0,45</b> |             | <b>0,69</b> | <b>0,60</b>  |
| - Kortare heltid                                       |                        | 0,12         | 0,15         |             | <b>0,67</b> | <b>0,75</b>  |
| Universitetsutb. (ref: ej univ.)                       |                        |              | <b>0,58</b>  |             |             | 0,19         |
| Arbetsplatsens könssammansättning (ref: Majoritet kv.) |                        |              |              |             |             |              |
| - Majoritet män  |                        |              | 0,12         |             |             | <b>0,42</b>  |
| - Blandad  |                        |              | -0,05        |             |             | 0,14         |
| Krav i arbetet   |                        |              | <b>0,74</b>  |             |             | <b>0,33</b>  |
| Kontroll i arbetet                                     |                        |              | <b>-0,10</b> |             |             | <b>-0,25</b> |
| Jämställdhet i hushållsarbetet                         |                        |              | -0,02        |             |             | <b>-0,05</b> |
| N  | 1651                   | 1651         | 1651         | 1640        | 1640        | 1640         |

Koefficienter i fet stil är statistiskt signifikanta på 5 %-nivån.

I ytterligare analyser<sup>4</sup> undersökte vi kvinnors och mäns upplevelser av konflikt arbete-familj och oro separat, dvs vi jämför kvinnor med olika arbets kategorier med varandra och män med varandra. Där framgår att mammor som arbetar deltid – både de som redan arbetade deltid innan de fick sitt yngsta barn och de som gått ned på deltid efter att de fått sitt yngsta barn – ändå upplever lägre konflikt mellan arbete och familj än de som arbetar heltid. Samma mönster återfinns inte bland fäderna, utan tvärtom så upplever universitetsutbildade pappor högre konflikt om de gått ned på deltid. Kanske beror detta på att den kortare arbetstiden i praktiken inte leder till reducerade krav i arbetet i motsvarande grad. Bland kvinnorna finner vi inga tydliga skillnader beroende på utbildningsnivå.

När det gäller karriäroro upplever mammor som går från heltid till deltid större oro jämfört med dem som fortsätter att arbeta heltid när de får barn. Analysen visar att detta kan relateras till att de mammor som går ned på deltid också tar större ansvar för hushållsarbete och barn; i resultaten framgår att en mer jämställd fördelning faktiskt leder till mindre karriäroro. Som vi sett tidigare är pappor mycket mindre benägna att nyttja rätten till deltid, men pappor som går ned i tid har precis som mödrarna högre karriäroro, speciellt på mansdominerade arbetsplatser. Även när det finns en

<sup>4</sup> För tabeller se Grönlund & Öun 2018.

lagstadgad rätt till deltid för föräldrar är alltså normer på arbetsplatsen och mäns del i hushållsarbetet avgörande för relationen mellan deltid, vardagsstress och oro för att föräldraskapet ska gå ut över karriärutvecklingen. Och intressant nog ser förklaringarna olika ut för mammor och pappor. För mammor handlar den ökade karriäroron vid deltidsarbete om att arbetsfördelningen hemma blir mer traditionell om de går ned på deltid. För pappor är det snarare kopplat till arbetsplatsens normer och krav. Dessa resultat tyder på att män som går ned på deltid inte gör det främst för att minska sin egen stress och oro utan snarare för att fördela ansvaret mer jämställt inom familjen och det verkar också fungera så i praktiken; till exempel såg vi att mäns högre delaktighet i hemmet kan fungera som en buffert mot kvinnors karriäroro.

## Flexibel arbetstid – ett jämställt alternativ till kvinnors deltid?

I föregående avsnitt såg vi att deltidsarbete bland småbarnsföräldrar kan reducera stress i vardagen för vissa grupper, men att det också kan föra med sig upplevelser av oro för framtida karriärutveckling om deltidsarbetet innebär en ojämn fördelning av ansvaret för hem och familj. I internationell forskning och debatt diskuteras flexibilitet i arbetet, och då framförallt flexibel arbetstid, som ett familjevänligt arbetsvillkor med potential att underlätta för föräldrar att balansera krav från arbete och familj och därmed bidra till en mer jämställd fördelning av förvärvsarbete och omsorgsansvar (Eurofound 2020). Det framstår alltså som ett tänkbart alternativ till den mer traditionella lösningen att kvinnor går ned på deltid och skulle som konsekvens då även kunna bidra till en utjämning av könsskillnader på arbetsmarknaden såsom lön och karriärutveckling. Men frågan om flexibilitetens potential att reducera konflikt mellan arbete och familj har inte besvarats inom forskningen. Framförallt har man inte fokuserat på hur flexibel arbetstid kan vara villkorad av andra krav från arbetsorganisationen – krav på ständig tillgänglighet och engagemang från de anställda som en belöning för flexibiliteten. I det här avsnittet undersöker vi hur krav och flexibilitet i arbetet kan kopplas till könsbaserade mönster när det gäller upplevd balans/konflikt mellan arbete och familj.

Möjligheten att själv påverka förläggningen av sin arbetstid<sup>5</sup> har ökat i Sverige och övriga nordiska länder (Eurofound 2017), men trots sin fortsatta högre arbetsbörda i hushållet har kvinnor i regel mindre ofta tillgång till flexibel arbetstid än män (Magnusson 2019; Präg & Mills 2014). Och flexibiliteten har i första hand inte introducerats som en åtgärd för att underlätta för föräldrar utan ingår snarare i en större trend i det moderna arbetslivet mot en större andel resultatbaserade snarare än tidsbaserade arbeten (Eurofound 2020; Aronsson 2018). Inom forskning om det flexibla arbetslivet står flexibilitet som kan nyttjas av individen i störst fokus, här handlar det framförallt om flexibilitet som möjligheten för den anställda att påverka tidpunkten när arbetet utförs. Men det flexibla arbetslivet har också

---

<sup>5</sup> Definition av flexibel arbetstid enligt Chung (2019).



en annan sida – arbetsgivarflexibilitet – det vill säga möjlighet att från arbetsorganisationens eller företagets sida styra arbetet efter ojämna produktionskrav (Chung & Tjeldens 2013). Till exempel genom att de anställda förväntas vara tillgängliga att arbeta övertid när det behövs i organisationen.

Tillgången till flexibilitet ses ofta som positiv för båda parter – i den anställdas fall som en möjlighet att anpassa arbetet till familjens behov. Och det är en viktig frågan som vi ställt oss i projektet: hur är dessa två typer av flexibilitet – en frihet för individen å ena sidan och ett tillgänglighetskrav från arbetsgivarens sida å den andra – hänger ihop med varandra och hur de i praktiken kan kopplas till hur föräldrar kan balansera krav i arbete och familj. Eftersom tillgången till flexibel arbetstid i stor utsträckning ser olika ut för olika grupper på arbetsmarknaden fokuserar vi på möjliga mönster utifrån kön och utbildningsnivå.

### Vem har flexibla arbetsvillkor?

Vi börjar dock med att titta på hur tillgången till flexibel arbetstid ser ut för olika grupper av föräldrar (tabell 4). Tabellen visar att det för både kvinnor och män är en större andel som har tillgång till flexibel arbetstid bland universitetsutbildade – drygt hälften av de universitetsutbildade kvinnorna och så mycket som 66 procent av de universitetsutbildade männen. Bland respondenter utan universitetsutbildning har 71 procent av kvinnorna och 58 procent av männen angett att de inte har tillgång till flexibel arbetstid eller bara begränsad flexitid. Det finns alltså både en tydlig könsdimension och klassdimension (baserat på utbildningsnivå) i föräldrars tillgång till flexibel arbetstid på den svenska arbetsmarknaden.

**Tabell 4 Tillgång till flexibel arbetstid, baserat på kön och utbildningsnivå, procent**

|                            | Kvinnor        |             | Män            |             |
|----------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
|                            | Ej universitet | Universitet | Ej universitet | Universitet |
| Ingen eller begränsad flex | 71,1           | 48,7        | 57,5           | 34,1        |
| Medel-hög flex             | 28,9           | 51,4        | 42,5           | 65,9        |

Ett liknande mönster framgår på frågan om respondenterna har möjlighet att förkorta arbetstiden på arbetsplatsen och istället utföra arbete hemifrån (tabell 5). Detta har föräldrar utan universitetsutbildning sällan möjlighet att göra, särskilt kvinnor, medan hälften av de universitetsutbildade kvinnorna och över två tredjedelar av männen har möjlighet till detta ibland eller oftare.



**Tabell 5**      **Möjlighet att förkorta tiden på arbetsplatsen och istället utföra arbete hemifrån, baserat på kön och utbildningsnivå, procent**

|                                | Kvinnor        |             | Män            |             |
|--------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
|                                | Ej universitet | Universitet | Ej universitet | Universitet |
| Nej, sällan eller aldrig       | 78,3           | 50,0        | 67,0           | 31,5        |
| Ja, ibland                     | 14,1           | 31,6        | 21,3           | 40,3        |
| Ja, ofta                       | 4,0            | 10,7        | 6,5            | 15,8        |
| Ja, alltid eller nästan alltid | 3,6            | 7,8         | 5,1            | 12,3        |

Många föräldrar har alltså tillgång till flexitid och då framförallt inom kvalificerade arbeten som kräver universitetsutbildning. Potentiellt kan detta underlätta i vardagen, därför har vi har undersökt hur tillgången till flexitid kan kopplas till andra villkor i arbetet som rör både inflytande/kontroll för den anställdas del men även krav från arbetsgivaren i form av efterfrågan på tillgänglighet och övertid från den anställda. Som vi beskrev ovan frågar vi oss hur dessa båda sidor av det flexibla arbetslivet hänger ihop och om arbetsgivarkrav begränsar den potentiellt positiva effekten av individers flexibilitet. Vi tänker oss att flexibiliteten också kan vara en källa till konflikt då den ställer krav på individen att strukturera och avgränsa arbetet och själv definiera gränsen mellan arbete och fritid. Detta kan uppenbarligen försvåra användningen av rättigheter såsom föräldradeltid och frånvaro från arbete vid vård av sjuka barn.

### Flexibilitetens dubbla sidor

Med utgångspunkt i de kvantitativa data analyserade vi i projektet först med hjälp av klusteranalysmetoden LCA (se metodavsnitt) hur flexibla arbetsvillkor är konstruerade både vad gäller individens eget inflytande och arbetsgivarens krav<sup>6</sup>. I ett andra steg undersökte vi sedan om tillgången till flexibla arbetsvillkor kan hjälpa föräldrarna i vardagen: dels om och hur det kan bidra till att minska föräldrarnas stress i vardagen, även här mätt som upplevelse av konflikt mellan arbete och familj, dels i relation till föräldrarnas upplevelse av användbarheten av ledighet för vård av barn. (Resultaten för vab diskuteras i ett nästa avsnitt.) I ett sista steg analyserade vi sedan föräldrars resonemang om flexibilitet i det kvalitativa materialet. Här undersöktes föräldrarnas överväganden och strategier när det gäller flexibilitet i arbetslivet och upplevelser av stress och vab, med utgångspunkt i de typer av flexibla/icke-flexibla arbetsvillkor som framkommit i den kvantitativa analysen.

### Tre typer av flexibla/icke-flexibla arbetsförhållanden

I data framträdde tre typer av flexibla arbetsförhållanden. Den första – *gränslösa arbeten* – innebär en situation med hög nivå av kontroll i arbetet och flexibilitet för individen i kombination med höga arbetskrav och flexibilitetskrav från arbetsgivaren. 38 procent av respondenterna befinner sig i en sådan situation, som är vanligare bland pappor, högutbildade och på mansdominerade arbetsplatser eller arbetsplatser med en blandad

<sup>6</sup> Tabeller i Grönlund och Öun 2022.

könssammansättning. Den andra typen av flexibla arbetsförhållanden består av *bundna arbeten*, vilka innebär en situation med låg kontroll och låg flexibilitet för individen men med höga krav i arbetet. Däremot innebär denna situation inte höga flexibilitetskrav från arbetsgivarens sida. 37 procent av respondenterna har denna typ av bundna arbeten; i högre utsträckning är det mammor, ej universitetsutbildade individer, och individer på kvinnodominerade arbetsplatser. Den tredje typen består av *formbara arbeten*, där 25 procent av respondenterna återfinns. Dessa arbetsförhållanden innebär en viss kontroll i arbetet och en viss flexibilitet för individen, i kombination med låga krav i arbetet och låg arbetsgivarflexibilitet. Denna typ är vanligare på kvinnodominerade arbetsplatser och bland individer som ej har en universitetsutbildning, dock är könsskillnaderna mindre framträdande än för de andra typerna.

Kan då de mer flexibla arbetsförhållandena verka som en buffert mot föräldrars vardagsstress? När det gäller kvinnor i gränslösa arbeten är svaret på denna fråga tydligt nej. De utgör den grupp som upplever mest konflikt mellan arbete och familj – mer än pappor i samma jobbtyp och mer än mammor i de andra jobbtyperna. Däremot upplever inte pappor mer konflikt i gränslösa arbeten än i bundna arbeten. Föräldrar i formbara arbeten, med låga krav och relativt hög kontroll, rapporterar mindre problem. Hög flexibilitet mildrar alltså inte konflikten mellan arbete och familj om arbetskraven samtidigt är höga. Mammor som arbetar deltid upplever däremot lägre konflikt och här finner vi inga skillnader mellan de tre arbetstyperna. En större andel arbetar dock deltid i bundna och formbara arbeten.

Sammantaget är alltså kopplingarna mellan kön, flexibilitet och balansen mellan arbete och familj komplexa. Påtagligt är att arbetsförhållanden skiljer sig väsentligt mellan olika grupper i samhället. I linje med tidigare studier ser vi att mammor har mindre tillgång till flexibilitet än pappor och anställdas flexibilitet tenderar att gå hand i hand med arbetsgivarorienterad flexibilitet, krav på tillgänglighet. Dessutom finner vi att vid samma typ av arbetsförhållanden upplever kvinnor mer konflikt mellan arbete och familj än män. Flexibla arbetstider löser alltså inte behovet av anpassning i arbetslivet för föräldrar, och deltid är fortfarande en viktig strategi för föräldrar för att få vardagen att gå ihop.

### Föräldrars överväganden, strategier och resonemang kring flexibilitet i arbetet

Men hur ser då föräldrarnas överväganden, strategier och resonemang ut angående flexibilitet i arbetslivet? Intervjupersonerna i det kvalitativa datamaterialet delades in efter de typer av flexibla/icke-flexibla arbetsvillkor som framkom i den kvantitativa analysen här ovan, dvs gränslösa, bundna och formbara arbeten. Föräldrarnas redogörelser analyserades därefter utifrån hur de anpassar arbetet, hur fördelningen av betalt och obetalt arbete ser ut, om och hur de nyttjar familjepolitiken (deltid) samt vilka konfliktytor eller problematik som framkommer i berättelserna. Olika centrala teman kunde kopplas till de olika typerna av flexibla arbeten och det visade sig att

dessa teman såg väldigt olika ut för de olika grupperna. Huvudtemana beskrivs här i löpande text för var och en av grupperna och redovisas mer i detalj i tabell 6.

**Gränslösa arbeten** (höga arbetskrav – hög flexibilitet), huvudtema: *ständig gränshantering*. I intervjuanalysen framkom att gränslösa arbeten domineras av pappor – 12 män och fem kvinnor tillhörde denna grupp. Alla dessa har arbeten med hög kvalifikationsnivå och vittnar om en anpassning av arbetet som karaktäriseras av ständig gränshantering. Deltid är inte möjligt i dessa arbeten berättar föräldrarna, men många män har gjort andra anpassningar i arbetet sedan de fick barn, till exempel genom att arbeta mindre övertid och göra färre resor i tjänsten. Trots att deras höga flexibilitet i arbetet är villkorad av tillgänglighetskrav från arbetsgivaren pratar föräldrarna generellt om den som en positiv bonus – något som både individen och arbetsgivaren tjänar på och kraven från organisationen problematiseras sällan. Heltidsarbete för båda föräldrarna möjliggörs i många fall av arrangemang – jämställdhetskontrakt – där föräldrarna delar relativt lika på obetalt arbete genom att gå omlott på hemmaplan, kombinerat med heltid för båda föräldrarna. Här är flexibiliteten avgörande. Denna typ av arrangemang var framträdande för alla kvinnor inom denna grupp av arbeten och även bland ensamstående föräldrar med delad vårdnad, som arbetar mer de veckor de inte har barnen. Ett flertal fäder i gruppen beskriver dock sin situation som mer ojämsälld med en partner som arbetar deltid och tar huvudansvar för det obetalda arbetet.

**Bundna arbeten** (höga arbetskrav – begränsad flexibilitet), huvudtema: *könsroller som huvudstrategi*. Gruppen med bundna arbeten står på flera sätt i stark kontrast till gruppen med gränslösa arbeten. Gruppen är nästan lika stor som den bestående av gränslösa arbeten, 16 intervjupersoner, men består av lika många kvinnor som män. Här är handlingsutrymmet för anpassningar av arbetet och tillgången till flexibilitet begränsad och trots att intervjupersonerna ger uttryck för jämställda ideal utgörs den huvudsakliga anpassningen av en rollspecialisering utifrån traditionella föreställningar om kön med kvinnlig deltid som huvudstrategi. Denna uppdelning motiveras i intervjupersonernas resonemang av deras partners högre inkomst och gränslösa arbete. Deltidsarbete är ett sätt (för mödrar) att klara av påfrestningar i arbetet och omsorgsbehov. Ekonomiska hinder och osäkra anställningar gör dock att detta inte är ett alternativ för vissa. Heltidsarbete är standard för papporna i denna grupp och möjliggörs alltså av ett större ansvar för hem och barn från deras partners sida. Vissa mammor i gruppen uttrycker dock en vilja att dela mer på bördan med sin partner genom deltid för båda föräldrarna.

**Formbara arbeten** (lägre arbetskrav – viss flexibilitet), huvudtema: *strategisk anpassning*. I denna grupp av intervjupersoner återfinns enbart kvinnor, sju stycken. Här finns viss tillgång till flexibilitet i arbetet men utan villkoret att vara ständigt tillgänglig för arbetsorganisationen. I föräldrarnas berättelser framgår att deltid är möjligt i dessa arbeten men inte nödvändigt för att hantera intervjupersonernas omsorgsbehov, förutom i några fall när barnen var riktigt små. Tillgången till viss flexibilitet i arbetets förläggning

används istället som ett alternativ till deltidsarbete. Stress kopplat till arbetet är påtagligt lägre i formbara arbeten än i de två andra grupperna och när det gäller fördelningen av betalt och obetalt arbete delar intervjupersonerna i denna grupp relativt lika med sin partner.

Sammantaget bekräftar vår analys av de kvalitativa intervjuerna mycket av resultatet från den kvantitativa analysen gällande att flexibiliteten har två sidor och att anställdas faktiska handlingsutrymme ofta villkoras av arbetsgivarens krav. Tydligt i föräldrarnas berättelser är dock även att brist på flexibilitet i sig är problematiskt och att även partners arbetsituation är av stor betydelse. I bundna arbeten är då kvinnors deltidsarbete fortfarande ett viktigt sätt att hantera spänningar mellan arbete och familj. I gränslösa jobb erbjuds flexibilitet/kontroll i utbyte mot prestation, engagemang och tillgänglighet. Detta kan göra att faders flexibilitet innebär att deras partner minskar arbetstiden och tar på sig mer hushållsarbete. Samtidigt kan gränslösa jobb möjliggöra för ett jämställdhetskontrakt som innebär mer lika fördelning av både betalt och obetalt arbete. Denna typ av kontrakt är helt avgörande för kvinnor i gränslösa jobb. För män krockar kraven på ständig tillgänglighet med idealet om ett involverat faderskap och skapar en situation med mindre valmöjligheter för deras partner.

**Tabell 6 Teman baserade på föräldrars resonemang och överväganden om flexibilitet och nyttjande av familjepolitiken (deltid, vab) utifrån typ av arbete**

| Typ av flexibla/icke flexibla arbetsvillkor | Anpassningar arbetsfamilj                          | Fördelning av betalt och obetalt arbete  | Familjepolitik   | Konfliktytor/spänningar   |
|---|--|--|--|---|
| Gränslösa arbeten<br>12 män<br>5 kvinnor    | Ständig gränshantering                             | * Jämställt eller ojämnt:<br>Arrangemang där föräldrarna delar lika på obetalt arbete genom att gå omlott på hemmaplan kombinerat med heltid för båda föräldrarna. Ett flertal fäder har en partner som arbetar deltid och tar huvudansvar för det obetalda arbetet.<br>* Ensamstående föräldrar med delad vårdnad/boende kan arbete ikapp de veckor de inte har barnen. | * Deltid inte ett möjligt alternativ; arbetstiden ofta längre än normal heltid.<br>* Vanligt att 'vobba'.  | * Flexibel arbetstid ses som belöning/bonus.<br>* Strävan att begränsa familjeovänliga krav t ex tjänsteresor.<br>* Partnern en central roll; jämställd fördelning avgörande för mödrarna.  |
| Bundna arbeten<br>8 män<br>8 kvinnor        | Specialisering baserat på traditionella könsroller | * Ojämn fördelning; mödrar tar huvudansvar för obetalt arbete<br>* Antingen specialiserade roller med heltid/deltid eller heltid för båda föräldrarna med dubbla bördor för mödrarna som konsekvens.<br>* Fäders arbetsgivarkrav gör att mödrarna behöver anpassa sig.   | * Deltid huvudsaklig strategi, men inte alltid möjligt. De flesta fäder har aldrig övervägt deltid som ett alternativ.<br>* Vab inte oproblemiskt. | * Traditionella könsroller i praktiken trots ideal om jämställdhet.<br>* Deltids-arbete ett sätt (för mödrar) att klara av påfrestningar i arbetet och omsorgs-behov. Ekonomiska hinder och osäkra anställningar gör dock att detta inte är ett alternativ för vissa. |
| Formbara arbeten<br>0 män<br>7 kvinnor      | Strategisk anpassning                              | * Flexibel arbetstid används som ett alternativ till deltid.<br>* Relativ jämn fördelning av obetalt arbete.   | * Deltid möjligt men inte nödvändigt för att hantera omsorgsbehov.<br>* Vab inte oproblemiskt.   | * Partner mindre central roll men del av löningen.<br>* Omsorgs-behov och stress från arbete mindre påtagligt än i andra grupper.   |

## Att vara hemma med sjukt barn – lätt att vara frånvarande från jobbet eller källa till stress och problem?

De flesta föräldrar är ibland hemma från arbetet med sjuka barn och föräldrar i Sverige delar generellt mer lika på den tillfälliga föräldrapenningen, som finns tillgänglig för vård av sjuka barn, än de gör med föräldrapenningen vid föräldraledighet. Mammor tar dock ut en större andel av de tillfälliga föräldrapenningdagarna än vad pappor gör. År 2020 tog kvinnor 61 procent och män 39 procent av dagarna och denna fördelning har bara förändrats marginellt under de senaste 15 åren (Försäkringskassan 2021). Fördelningen kan delvis relateras till inkomstskillnader inom parförhållanden – om kvinnans ekonomiska position är starkare tar mannen ut mer tillfällig föräldrapenning (Boye 2019). Men hur upplever föräldrar i dagens Sverige vabbandet? Är det lätt att vara frånvarande vid vård av barn eller upplever föräldrarna detta som en stress i vardagen? Och vad gäller för olika grupper av föräldrar, finns det skillnader i upplevelsorna av vab? Vi kommer i detta avsnitt att belysa dessa frågor med hjälp av våra kvantitativa och kvalitativa data.

**Tabell 7 Föräldrar upplevelser av att vara hemma med sjukt barn**

|                         | I mitt arbete är det lätt att vara frånvarande på grund av sjukt barn |      | Om jag är hemma tar någon annan över mina uppgifter |      | Om jag är hemma mer än någon dag blir det problem på arbetsplatsen |      | Om jag är hemma mer än någon dag har jag mycket jobb att ta igen |      | Att vara hemma med sjukt barn skapar en känsla av stress |      | Jag utför en del arbete hemifrån när barnen är sjuka |      |
|-------------------------|---|------|---|------|--|------|--|------|--|------|--|------|
|                         | Kvinnor   | Män  | Kvinnor   | Män  | Kvinnor  | Män  | Kvinnor  | Män  | Kvinnor  | Män  | Kvinnor  | Män  |
| Stämmer ganska bra/helt | 54,3  | 64,5 | 38,2  | 35,1 | 42,3   | 41,0 | 56,5   | 57,7 | 63,7   | 50,1 | 40,9   | 48,0 |

I det kvantitativa materialet ställdes ett antal frågor till respondenterna angående hur de upplever att vara hemma med sjukt barn, och svaren på dessa redovisas i tabell 7. En majoritet av respondenterna instämmer med påståendet att det är lätt att vara frånvarande på grund av sjukt barn, dock en större andel män än kvinnor (54 respektive 64 procent). Drygt 35 procent anger även att någon annan tar över deras arbetsuppgifter när de är hemma med sjuka barn. Många upplever dock problem med att vara borta. Drygt 40 procent av både männen och kvinnorna anger att det blir problem på arbetsplatsen om de är borta mer än någon dag. Många upplever också att de har mycket att ta igen om de är borta mer än någon dag (57-58 procent). Tydligast könsskillnader finner vi i frågan om vabbandet skapar en känsla av stress. Här svarar 64 procent av kvinnorna och 50 procent av männen jakande. Många utför en del arbete hemifrån när barnen är sjuka, så kallat vobbande, och här finns också tydliga könsskillnader – 48 procent av männen och ca 41 procent av kvinnorna anger att de vobbar.

Hur upplevs och nyttjas då rätten att vara hemma med sjuka barn beroende på vilka typer av arbeten och arbetsvillkor man har? I analysen om betydelsen av flexibla arbetsförhållanden som vi berättade om i föregående

avsnitt gjordes också en analys om hur de tre typerna av flexibla arbetsförhållanden kan relateras till upplevelser av vabbandet och om man vobbar (utför arbete hemifrån när barnen är sjuka). Resultaten visar att vabbandet överlag upplevs som problematiskt, men på olika sätt beroende på arbetsvillkor/typ av arbete. Det framgick att respondenter både i bundna arbeten och gränslösa arbeten upplever svårigheter med att använda rätten till vård av sjuka barn. I båda dessa jobbtyper anger många respondenter att det blir problem på arbetsplatsen om de är borta mer än någon dag. Mammor i bundna arbeten är den grupp som i högst grad upplever vabproblem. I den gränslösa jobbtypen är det även vanligt att ta med jobb hem när de tar hand om barnet, särskilt bland mammor. Deltidsarbetande mammor har mindre problem med att de behöver ta med sig arbete hem när de tar hand om sjuka barn, men upplevelsen att vabbandet innebär problem på arbetsplatsen är inte lägre bland dem som arbetar deltid. Föräldrarnas berättelser om vabbande i de kvalitativa intervjuerna bekräftar mönstren från det kvantitativa analyserna. Det är påtagligt att vabbandet upplevs problematiskt bland många föräldrar, men på olika sätt beroende på jobbtyp. Framförallt framgår det väldigt tydligt att kvinnor och män med gränslösa arbeten har svårt att nyttja rätten att vabba och istället praktiserar vobbande – utför arbete hemifrån när barnen är sjuka (se tabell 6 i föregående avsnitt).

## Förskolan och livspusslet

Inom den internationella forskningen om hur välfärdsarrangemang och familjepolitik i olika länder kan kopplas till invånarnas möjligheter att kombinera arbete och familj är det tydligt fastslaget att ett system med offentligt finansierad barnomsorg från en tidig ålder är centralt för kvinnors inträde på arbetsmarknaden (Korpi et al. 2013; Lohmann och Zagel 2016). Men vad är barnomsorgens roll i nästa fas, när kvinnor som i Sverige är etablerade på arbetsmarknaden? Gör förskolan det möjligt för båda föräldrar att arbeta heltid eller uppstår ett omsorgsglapp? Och vad är barnomsorgens roll när det gäller att minska föräldrars stress i vardagen?

Föräldrars nyttjande, önskemål och reflektioner kring barnomsorgen står i centrum för olika, ibland motstridiga, normativa budskap om föräldraskapet och vad det innebär att vara en bra förälder. Bara för att det finns tillgång till barnomsorg på heltid är det inte en självklarhet att föräldrarna väljer att nyttja denna rättighet fullt ut. Snarare finns en rad faktorer som påverkar deras beslut när det gäller nyttjandet, inte bara överväganden kring vikten av arbete, karriär och försörjning, utan också värderingar kring barnens välbefinnande och ideal om vikten av att vara en delaktig och närvarande förälder (cf Elvin-Nowak 1999; Hays 1998). Dessa faktorer kan bidra till att föräldrar och kanske framförallt mammor vill begränsa barnens tid i barnomsorg. I vårt material finns tydligt en sådan strävan bland föräldrarna – 82 procent av mammorna och 70 procent av papporna som svarat på enkäten anger att de strävar efter att begränsa barnens tid i förskolan, trots att de generellt anser att barnomsorgen är uppfyller barnets behov av omsorg och utveckling (tabell 8). Varför, hur och med vilka resultat genomför föräldrarna denna strävan? Resonemang och överväganden kring detta stod i centrum för vår analys av föräldrars nyttjande av barnomsorg.



**Tabell 8 Föräldrars åsikter om barnomsorgen/förskolan**

|                                | Barnomsorgen uppfyller barnets behov av omsorg och utveckling |        | Strävar efter att begränsa förskoletider |        |
|--------------------------------|---|--------|--|--------|
|                                | Mammor  | Pappor | Mammor                                   | Pappor |
| Instämmer/<br>instämmer starkt | 94,7  | 94,1   | 81,8                                     | 70,0   |

### Förskoletider – en källa till stress?

Om vi först vänder oss till det kvantitativa materialet ser vi generellt att föräldrarna i praktiken inte nyttjar barnomsorg på heltid – medianen för barn mellan 3 och 6 år i vårt material är 36.9 timmar per vecka. Vi analyserade i projektet hur sambanden mellan barnens tid i förskola och föräldrarnas arbetstider och arbetsfördelning när det gäller ansvar för hem och familj ser ut. I det här stycket sammanfattas kortfattat resultaten från den analysen.<sup>7</sup> Resultaten visade att olika lösningar gör sig gällande bland föräldrarna för att hålla dagistiderna nere.<sup>8</sup> Först och främst finner vi ett tydligt mönster att mammors deltidsarbete är centralt för att hålla förskoletiden nere. Denna traditionella lösning där mamman arbetar deltid och pappan heltid är dock inte den enda strategin för att begränsa tiden. Heltid kan kombineras med kortare förskoletid om föräldrarna har möjlighet att arbeta omlott och delar på ansvaret för hem och familj. Här är flexibla arbetstider eller faktiskt skiftarbete viktiga faktorer. Föräldrar med och utan universitetsutbildning tenderar att ha olika typer av arbetsvillkor som gör att deras ”lösningar” ser olika ut. Tillgång till flexibla arbetstider bland universitetsutbildade föräldrar är framförallt avgörande och möjliggör mer jämställda lösningar. Tiden i förskolan är däremot längre för barn i familjer med ensamstående mammor eller om båda föräldrarna arbetar heltid eller mer. Vi ser alltså att kvinnors deltid fortfarande är en central strategi för att begränsa tiden i förskolan för barnen, men att även andra strategier fungerar – om föräldrarna delar på ansvar för hem och familj och om de har flexibla arbetsvillkor.

Nästa fråga är om förskoletider och strävan att vilja hålla dessa korta innebär en källa till stress för föräldrarna. I projektet undersöktes denna fråga och vi fann ett tydligt mönster att förskoletid har olika betydelse för mammor och pappor. För mammor finns ett samband mellan förskoletiderna och upplevelse av stress<sup>9</sup> Nyttjande av förskola längre tider bidrar till stress för mammorna, framförallt om de har höga krav i sitt arbete. Även strävan att begränsa förskoletiderna är kopplat till högre stress för mammor, men här kan pappors delaktighet i ansvaret för hem och familj dämpa

<sup>7</sup> Tabeller och mer utförlig analys finns i Grönlund och Öun 2020.

<sup>8</sup> I analysen betraktas kortare eller längre tid i förskolan i relation till medianen – kortare tid på förskolan innebär kortare tid än medianen i vårt material och längre innebär således längre tid än medianen.

<sup>9</sup> Måttet på stress är en kombination av tre enkätfrågor kring respondenternas upplevelser av stress, oro och sömnproblem, ett högre värde innebär högre stress.



mammornas stress. Stressen reduceras helt enkelt om papporna tar mer ansvar.

För papporna finner vi inget samband mellan förskoletider och stress. Papporna blir inte stressade av att barnen är på förskola långa tider och upplever inte heller stress när de strävar efter att begränsa dagstiderna. Inte heller om de de facto tar ett större ansvar för barnen. Pappor som tar praktiskt ansvar för barn minskar alltså partners stress utan att öka sin egen.

### Föräldrarnas resonemang och överväganden om förskoletider

Nu vänder vi oss till det kvalitativa materialet och analysen om föräldrarnas resonemang och överväganden kring förskoletider. I de kvalitativa intervjuerna framträder vikten av att begränsa tiden i förskola som ett centralt tema; en samhällelig diskurs som alla relaterar till på olika sätt även de föräldrar som själva inte strävar efter detta. I föräldrarnas berättelser framgår motiven till varför de vill begränsa förskoletiderna och vilka strategier de har för att göra detta.

**Skapa familjetid:** För det första är strävan att begränsa tider en del av ett ideal om att skapa familjetid. Föräldrarna uttrycker en önskan om att spendera tid med barnen när de är små och att skapa tid, att ägna sig åt gemensamma aktiviteter och att ha störst del i barnens fostran och utveckling. Anders som är pappa till tre barn uttrycker det såhär: “Vi vill ju vara tillsammans med barnen och följa när de växer upp. Och sen vill man väl att de inte ska vara mer på dagis än hemma. Man vill att de ska få sin uppfostran hemma”. Förskoletiderna blir en del av föräldrars sätt att visa att de är närvarande föräldrar som utövar ett ansvarsfullt föräldraskap.

**Hantera stress:** För det andra framkommer i intervjuerna att ett centralt motiv för att begränsa förskoletiderna är att hantera stress, både utifrån barnens välmående och föräldrarnas eget. Generellt anser föräldrarna att förskolan är positiv och utvecklande för barnen, men trots att de är nöjda vill föräldrarna inte ha sina barn där för långa tider. Långa tider beskrivs som tröttsamt framförallt för de minsta barnen och om grupperna är stora. Dessutom ses det som speciellt angeläget att begränsa tiderna för barn med någon typ av sjukdom eller funktionsnedsättning. När det gäller föräldrars egen stresshantering handlar begränsandet av tider om att orka med att vara en närvarande och tålmodig förälder och att kunna engagera sig i barnens aktiviteter och problem. Johanna som är mamma till tre barn säger: “Jag känner mig mindre stressad när jag är hemma och kan ordna och förbereda middag och plockat iordning grejerna som de ska ha med sig [till aktiviteter].”

Både män och kvinnor pratar om vikten av att begränsa tid i barnomsorg, men motiven skiljer sig åt. Mammor betonar behovet av att hantera bördor och stress. Troligtvis på grund av deras större ansvar för barnens väl och ve. De män som pratar om stresshantering är i en situation där de själva har ett större omsorgsansvar, till exempel om de är ensamstående förälder eller har barn med speciella behov.

**Modifierbart mål:** Föräldrarna pratar också om begränsade förskoletider som ett *modifierbart mål*. Motstridiga aspirationer kopplade till arbete och familj, till exempel vikten av att upprätthålla en viss levnadsstandard eller satsa på karriären, gör att de prioriterar ned strävan att hålla tiderna korta, framförallt när barnen är lite större. Vissa föräldrar förhåller sig också kritiskt till normen om korta förskoletider och att det kan vara en källa till stress för mammor. Dessa föräldrar uttrycker en medvetenhet om normen och förhåller sig till den genom att vilja tydliggöra att de tänker på barnens bästa även om de själva inte strävar efter att hålla tiderna nere. Cecilia är inte orolig över tider: “Jag har liksom inget problem med den grejen, med barnomsorg. Det försöker vi också säga till våra barn, att vårt liv bygger på att jag och pappa jobbar.” Och Fredrik uttrycker det såhär: “Många föräldrar tenderar att lämna vid åtta och hämta redan vid tre och resultatet blir ofta en mer könsbunden fördelning av tid.”

**Deltid för mammor:** När det gäller föräldrarnas strategier för att hålla förskoletiderna nere framträder deltid för mammor som centralt även i det kvalitativa materialet. Deltiden framställs i allmänhet som mammors domän och som deras eget ”val”. Anna säger: “Det var naturligt att jag skulle göra det [gå ned i tid] helt enkelt.” Även om flera pappor betonar att de också hade varit villiga att gå ned i arbetstid verkar inte den möjligheten ha diskuterats så mycket och papporna uttrycker att deras partner fick första tjing i beslutet. Kvinnlig deltid beskrivs dock inte alltid som oproblematiske och vissa mammor uttrycker en vilja att dela mer på ansvaret och deltiden. Johanna uttrycker detta: “Jag tycker att han skulle kunna jobba deltid så att man delar på det och att det inte bara är mitt ansvar.”

**Deltid som en gemensam strategi:** För vissa intervjupersoner diskuteras också deltiden som en gemensam strategi. I dessa familjer är båda föräldrarna inriktade på att hålla tiderna i förskolan korta men vill också dela omsorgsansvaret lika och ha samma möjlighet att göra karriär. För Cecilia och hennes sambo var detta en viktig princip. “Vi delade lika på föräldraledigheten, han tog ett halvår och jag tog 5,5 och sedan jobbade vi båda deltid ganska länge.” I andra fall är uppfylls inte önskemålet om gemensam deltid i praktiken. Vissa mammor berättar till exempel att de gick ned i tid i hopp om att deras partner också skulle göra det och när det inte hände tycker de att fördelningen av hushållsarbetet blivit alltför ojämn.

**Heltid som en självklarhet:** Bland de flesta pappor anses föräldradeltiden vara svår att nyttja och istället ses heltid som en självklarhet. Inkomsten och ansvaret för försörjning av familjen förs här fram som viktiga orsaker och bland ensamstående föräldrar är ekonomin avgörande. Andra hinder som diskuteras är normer och krav från arbetsgivare. Niklas berättar om sin arbetsplats: “Det finns en kultur, framförallt bland de äldre [kollegerna]. Det finns fortfarande en stark föreställning om att mamman ska ta störst ansvar för barnen medan du bara ska fokusera på ditt jobb.” Även vissa mammor uppger att deras arbetssituation gör det svårt att arbeta deltid. Deltid uppfattas som mer stressande än heltid på grund av att det är svårt att gå ifrån. “I mitt yrke kan [deltid] nästan bidra till mer stress” berättar Sara, som arbetar som läkare. Och Julia känner att hennes position som chef skulle bli

mer stressig om hon gick ned i tid: ”Du måste fortfarande göra hundra procent.” Vissa pappor betonar att de också anpassat sig på andra sätt för att dela på ansvaret för barnen, till exempel genom att begränsa övertid och tjänsteresor och att deras flexibla arbeten gör att de inte känner ett behov av att arbeta deltid.

Sammanfattningsvis ser vi att föräldrars önskan eller behov av att begränsa förskoletiderna för sina barn är ett framträdande budskap i båda datamaterialen. Att begränsa dagistiden framträder som en samhällelig diskurs, med olika innebörder för olika grupper av föräldrar. Framförallt verkar det vara ett dilemma och källa till stress för mödrar men inte för fäder. Detta speglar deras större omsorgsansvar, både i praktiken och symboliskt. Föräldradeltid bland mödrarna är här en viktig strategi, som dock står i strid med föräldrarnas jämställdhetsideal. För föräldrar som delar på hushållsarbete och omsorgsansvar går heltidsarbete i vissa fall att kombinera med kortare tider i förskolan. Detta bidrar även till minskad stress för mödrarna. Här är dock tillgången till flexibla arbetstider avgörande. För ensamstående föräldrar som saknar en partner att dela det dagliga ansvaret med och som ofta inte har råd att arbeta deltid är det tydligt svårt att hålla förskoletiderna nere. Tillgång till barnomsorg på heltid är avgörande för ensamstående föräldrar, men nyttjande av denna rättighet på heltid framstår som en källa till stress även för dem.

## Slutsatser/diskussion

Den här rapporten baserades på resultat som kommit fram i forskningsprojektet Familjevänligt arbete – för vem? Med rapporten ville vi bidra till kunskapen om hur familjepolitiken i praktiken bidrar till föräldrars möjligheter att balansera åtaganden i arbete och familj. Vi undersökte hur föräldrar upplever och hanterar stressfaktorer i arbete och familj och vilken roll de familjepolitiska verktygen för vård av sjuka barn, föräldradeltid och barnomsorg spelar, hur föräldrars överväganden och strategier ser ut och hur de hänger ihop med strukturella hinder eller möjligheter. Ett genomgripande fokus var under vilka villkor detta sker för olika grupper i samhället och om och hur den förda politiken kan bidra till ett jämställt och jämlikt arbetsliv. Projektet baserades på en kombination av kvantitativa surveydata och kvalitativa intervjudata där intervjupersonerna strategiskt valts ut från enkätstudien som riktades till småbarnsföräldrar.

Samhället har genomgått påtagliga förändringar sedan den nuvarande familjepolitiken infördes. Formerna för de familjepolitiska verktygen är dock i grunden lika som när de infördes, även om t ex barnomsorgen har expanderat kraftigt och föräldraförsäkringen förlängts och delvis individualiserats. Frågan som genomsyrat projektet är således hur nyttjandet och användbarheten för denna familjepolitik ser ut i dagens moderna och flexibla arbetsliv. Är det rent ut av så att familjepolitiken spelat ut sin roll? Svaret på den frågan utifrån resultaten från detta projekt är tydligt att så inte är fallet. Den svenska familjepolitiken har funnits i flera decennier och haft stor genomslagskraft. Sveriges familjepolitik består idag av en tvåförsörjarmodell där både kvinnor och män förväntas bidra till försörjning och omsorg av barn. Däremot visar projektet att förutsättningarna att nyttja familjepolitiken skiljer sig åt för olika grupper i samhället. Här är både dimensioner av kön och klass/utbildningsnivå framträdande och tar sig i uttryck via de skilda arbetsvillkor som finns på den svenska arbetsmarknaden. De överväganden och slitningar som föräldrar har idag slår alltså olika beroende på skillnader i förutsättningar för individer med olika typer av arbetsvillkor och familjeförhållanden – till exempel om de har flexibla arbeten eller lever i ett parförhållande eller är ensamstående. Arbetsplatsnivåns betydelse har också ökat i och med arbetets flexibilisering, vilket kan förstärka skillnader mellan t ex mans- och kvinnodominerade arbetsplatser och försvåra för sårbara grupper.

En gemensam nämnare som framträder i projektet är att dagens föräldrar på olika sätt strävar efter att begränsa stress och balansera krav från arbete och familj. Föräldrarna ser i många fall dock inte på detta som en fråga om rättigheter och policy eller reglering utan som problem att hantera på individuell nivå. Här framkommer också att partners roll är central. Tiden och pusslandet i vardagen måste betraktas som relationell. Inte bara den enskilda individens arbetsvillkor har betydelse utan partners arbete

möjliggör eller begränsar den andra föräldrarnas förutsättningar. Ensamstående hamnar då i en speciellt utsatt situation.

Ett annat systematiskt mönster är betydelsen av den framträdande jämställdhetsnormen som familjepolitiken fört med sig. Jämställdhet är ett starkt ideal och i båda våra datamaterial framkommer att de flesta föräldrar på olika sätt förhåller sig till denna jämställdhetsnorm i sina överväganden kring arbete och familj. Villkoren och möjligheterna för olika grupper att översätta ideal till praktik verkar dock variera avsevärt även här, vilket visar sig vara av betydelse både för strategier och upplevelser kring nyttjande av policy. Till exempel när det gäller beslut att nyttja rätten att gå ned på deltid eller förutsättningarna för att i ett par kombinera två heltidsjobb, samt för föräldrars upplevelser av vardagsstress, eller oro för att deltidsarbete ska ha negativa konsekvenser för det fortsatta arbetslivet. Tydligt i materialet är att jämställdhet i familjen och delat ansvar för omsorgen många gånger här framstår som direkt avgörande för kvinnors situation.

## Referenser

Angelov, N., Johansson, P., Lindahl, E. & Lindström E-A. (2011) Kvinnors och mäns sjukfrånvaro. IFAU rapport 2011:2, IFAU, Uppsala.

Aronsson, G. (2018) Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Arbetsmiljöverket.

Bardasi, E. & Gornick, JC. (2008) Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist economics*, 2008; 14(1): 37-72.

Boye, K. (2014) Hushållsarbetets tid och fördelning. I: K. Boye, & M. Neramo (Red.), *Lönsamt arbete—Familjeansvarets fördelning och konsekvenser*, SOU 2014:27.

Boye, K. (2019) Care more, earn less? The association between taking paid leave to care for sick children and wages among Swedish parents. *Work, Employment and Society*, 33(6), 983-1001.

Braun, V. & Clarke, V. (2013) *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Thousand Oaks: Sage.

Byron, K. (2005) A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behaviour*, 67: 169–198.

Chung, H & Tijdens, K. (2013) Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7): 1418-1434.

Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L. & Hanson, W. E. (2003) Advanced mixed methods research designs. I: A. Tashakkori & C. Teddlie (Red.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (pp. 209–240). Thousand Oaks, California: Sage.

Duvander, A.-Z., & Viklund, I. (2014) Kvinnors och mäns föräldraledighet. I: K. Boye, & M. Neramo (Red.), *Lönsamt arbete—Familjeansvarets fördelning och konsekvenser*, SOU 2014:27.

Edlund, J. & Öun, I. (2016) Who should work and who should care? Attitudes towards the desirable division of labour between mothers and fathers in five European countries. *Acta Sociologica* 59(2): 151–169.

Elvin-Nowak, Y. (1999) The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mothers' experiences of guilt. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40(1): 73–83.

- Estevez-Abe, M. (2005) Gender bias in skills and social policies: the varieties of capitalism perspectives on sex segregation, *Social Politics* 12: 180–215.
- Eurofound (2017) Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020) Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Evertsson, M. (2016). Parental leave and careers: Women’s and men’s wages after parental leave in Sweden. *Advances in Life Course Research*, 29: 26-40.
- Evertsson, M., Boye, K. & Ernman, J. (2018) Fathers on call? A study on the sharing of care work between parents in Sweden, *Demographic Research*, 39:33-60.
- Försäkringskassan (2021) Socialförsäkringen i siffror 2021.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles., *Academy of Management Review*, 10(1): 76–88.
- Grönlund A & Öun I (2018a) In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. *Community Work & Family* 21(1): 87-105.
- Grönlund, A. & Öun, I. (2018b) Beyond the mummy track? Part-time rights, gender, and career-family dilemmas. *Nordic journal of working life studies*, 8(3), 177-198.
- Grönlund, A. & Öun, I. (2020) Minding the care gap: Daycare usage and the negotiation of work, family and gender among Swedish parents. *Social Indicators Research*, 151, 259-280.
- Grönlund, A. & Öun, I. (2022) A more equal deal? Employer-employee flexibility, gender and parents’ work-family tensions I Sweden. *WORK*, kommande.
- Hays, S. (1998) *The cultural contradictions of motherhood*. London: Yale University Press.
- Hegewisch, A. & Gornick, J. C. (2008) Statutory routes to workplace flexibility in crossnational perspective (IWPR Report No. B258). Available at: <http://www.lisproject.org/publications/parentwork/flex-work-report.pdf>.
- Korpi, W., Ferrarini, T. & Englund, S. (2013) Women’s opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1): 1–40.



Lohmann, H. & Zagel, H. (2016) Family policy in comparative perspective: The concepts and measurement of familization and defamilization. *Journal of European Social Policy*, 26(1): 48–65.

McCutcheon, A. L. (1987) *Latent class analysis (Sage University paper series on quantitative applications in the social sciences, no. 07-064)*. Newbury Park, CA: Sage.

Magidson, J. & Vermunt, J.K. (2001) Latent class factor and cluster models, bi-plots, and related graphical displays. *Sociological Methodology*, 31:223–264.

Magnusson, C. (2021) Flexible time—but is the time owned? Family friendly and family unfriendly work arrangements, occupational gender composition and wages: a test of the mother-friendly job hypothesis in Sweden. *Community, Work & Family*, 24(3): 291–314.

Magnusson, C. & Neramo, M. (2014) Familjeansvar och könslöneskillnader. I: K. Boye, & M. Neramo (Red.), *Lönsamt arbete—Familjeansvarets fördelning och konsekvenser*, SOU 2014:27.

Manning, A. & Petrongolo, B. (2008) The part-time pay penalty for women in Britain. *The Economic Journal*, 118(526): F28–F51.

Nelen, A. & de Grip, A. (2009) Why do part-time workers invest less in human capital than full-timers? *Labour*, 23(s1): 61–83.

OECD (2021) OECD Family database, OECD, Paris.

OECD (2007) *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries*, Paris: OECD.

OECD (2010) *OECD Employment Outlook. Moving Beyond the Jobs Crisis*, Paris: OECD.

Präg, P. & Mills, M. (2014) Family-related working schedule flexibility across Europe. In: Europe R, editor. Short statistical report No. 6. European Commission, Rand Europe. Retrieved from [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR365.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR365.html).

Russo, G. & Hassink, W. (2008) The part-time wage gap: a career perspective. *De Economist* 156(2): 145–174.

Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2003) *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Unionen (2019) Rapport: Föräldravänligt arbetsliv 2019. <https://www.unionen.se/sites/default/files/files/Foraldravanligt%20arbetsliv%202019.pdf>



Williams, J.C., Blair-Loy, M. & Berdahl, J.L. (2013) Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2): 209–234.