

LISBETH BEKKENGEN

Män som "pappor" och kvinnor som "föräldrar"

Varför använder inte män sina möjligheter till föräldraledighet? Kan orsakerna härledas till maktförhållanden i familjen? Delad föräldraledighet har betraktats som ett viktigt steg på vägen mot jämställdhet. Men fler föräldralediga män leder inte med automatik till jämställdhet, skriver Lisbeth Bekkengen.

1974 övergick moderskapsförsäkringen till att bli en föräldraförsäkring.¹ Detta innebar att även män fick möjlighet att vara föräldralediga från sitt förvärvsarbete. Under 1977 var fäderns genomsnittliga uttag av föräldrapenning 42 dagar. För barn födda 1991 hade det genomsnittliga uttaget ökat till 53 dagar. Detta skulle kunna ses som en positiv utveckling, men man måste samtidigt vara medveten om att antalet föräldrapenningdagar under samma period utökades från 180 till 450 dagar. Perioden som man kunde utnyttja föräldrapenningdagar under var endast 6 månader 1977, vilket skall jämföras med 8 år för barn födda 1991. De formella möjligheterna för föräldrar att dela på föräldraledigheten har alltså ökat avsevärt utan att ge nämnvärda effekter på könsfördelningen av det faktiska uttaget. Med denna referensram kan man knappast betrakta den genomsnittliga ökningen av mäns uttag som någon större förändring.

Jämställdhet är ett viktigt politiskt mål i Sverige och delad föräldraledighet har lanserats som ett medel för att nå närmare jämställdhetsmålet. Det finns därför ett klart uttalat politiskt mål att mäns uttag av föräldraledighet bör öka. Regeringen finansierar också program och projekt som har detta syfte. En annan tydlig politisk markering var införandet av den så kallade pappamånaden 1995. Det har även pågått ett informationsarbete för att ändra

attityderna till mäns föräldraledighet. Ändrade attityder antas leda till att föräldrar i högre grad kommer att dela på föräldraledigheten. Även företag och organisationer påpekar i sina jämställdhetsplaner och policydokument att män skall uppmuntras att ta föräldraledigt. Men trots kampanjer, projekt och andra åtgärder för att öka fäderns uttag är det fortfarande mödrar som använder 90 procent av föräldrapenningdagarna. Denna förändringströghet har orsakat en hel del spekulationer kring vilka hindren för mäns föräldraledighet kan vara, och det har också genomförts en del studier för att utröna varför män i så liten utsträckning använder sin rätt till föräldraledighet.

Två frågeställningar

I diskussionen om den könsfördelade föräldraledigheten finns det skäl att ställa sig två avgörande frågor. Om föräldraledigheten skall bli mindre könsfördelad så måste män i högre grad – och kvinnor i lägre grad – utnyttja sina möjligheter till föräldraledighet. Av detta följer den första frågan: Vilka hinder finns för mäns föräldraledighet? Om man inte vet vilka hindren är kan man omöjligt veta hur man skall åstadkomma förändringar. Har man felaktiga uppfattningar om hindren kommer eventuella åtgärder att ge oavsedda eller inga effekter alls.

Inom jämställdhetspolitiken har man tagit för givet att om män ökar sitt uttag av föräldraledighet så kommer också graden av jämställdhet mellan könen att öka. Jag ser detta förgivettagande som problematiskt, och skulle hellre se att man börjar med att formulera sambandet som en fråga. Om det skulle visa sig att mäns uttag av föräldraledighet inte leder till jämställdhetsmålet, blir det motsägande om man även fortsättningsvis i jämställdhetens namn uppmuntrar män till föräldraledighet. Härav följer den andra viktiga frågan: Leder mäns föräldraledighet till jämställdhet mellan könen?

Jag kommer fortsättningsvis att försöka besvara dessa två frågor. För det första vill jag försöka förklara vad som kan tänkas ligga bakom det faktum att kvinnor är föräldralediga i mycket högre grad än män, och för det andra diskutera om, och i så fall hur, föräldraledighet kan relateras till jämställdhet. För att undvika onödiga missförstånd vill jag poängtera att jag inte förhåller mig till vad män respektive kvinnor *bör* göra som nyblivna föräldrar; om de skall förvärvsarbeta eller vara föräldralediga. Jag tar inte ställning till vad som har högst värde, att arbeta eller att vara hemma hos sina barn. Inte heller diskuterar jag vilken lösning som är bäst ur barnens perspektiv.

Metod och metodologi

Mina försök till förklaringar bygger dels på en genomgång av litteratur om mäns föräldraledighet (Bekkengen 1996a), dels en studie av föräldrapar (Bekkengen 1996b) och dels två studier av arbetsorganisationer (Bekkengen 1997a, Bekkengen 1997b). Utrymmet möjliggör ingen beskrivning av min empiri, utan jag kommer att lägga tonvikten på redovisningen av mina analytiska resultat. Min empiri består av djupintervjuer dels med fyra föräldrapar, dels med ett antal representanter för arbetsgivaren på sex olika arbetsplatser; närmare bestämt ett datakonsultföretag, en röntgenavdelning och en transportenhet på ett sjukhus, samt en montageverkstad, en konstruktionsavdelning och ett gjuteri på ett verkstadsindustriföretag.² Utöver detta har jag också haft tillgång till olika verksamhets- och personaldoku-

ment. När det gäller föräldraparen har jag försökt få svar på hur varje enskilt föräldrapar kommer fram till sin fördelning av föräldraledigheten. Vad utspelar sig mellan föräldrarna och under vilka omständigheter? Vems argument väger tyngst i den uttalade eller outtalade förhandlingen om de gemensamma och begränsade föräldrapenningdagarna?

När det gäller arbetsplatserna har jag försökt utröna vilka möjligheter till och hinder för föräldraledighet som finns för män *och* kvinnor. Viktiga frågor har varit hur frånvaro, d.v.s. föräldraledighet, påverkar arbetsgivaren och verksamheten, arbetskamraterna samt den föräldraledige. Det datamaterial jag har fått i form av intervjuutskrifter och dokument har jag analyserat enligt principerna i *Grounded Theory* (Strauss & Corbin 1990). Analysprinciperna möjliggör att så att säga komma bakom människors berättelser, samtidigt som de teoretiska resonemangen, som analysresultaten leder fram till, är väl förankrade i det empiriska materialet.

Min metodologiska utgångspunkt är *kritisk realism*, vilket bl.a. innebär att jag förklarar orsaker med hjälp av tre begrepp: mekanismer, händelser och erfarenheter (se Danermark m.fl. 1997). Dessa tre begrepp bygger på uppfattningen att den sociala världen är differentierad, d.v.s. att verkligheten består av tre olika domäner: den reella, den faktiska och den empiriska.

Det som vi omedelbart kan observera i vårt vardagsliv blir våra erfarenheter av vår omvärld. Erfarenheter äger rum i den empiriska domänen. Men vi kan inte hitta orsaker till våra erfarenheter endast med hjälp av det vi observerar. Det som vi observerar, upplever och erfar är händelser som inträffar i den faktiska domänen. I den empiriska domänen existerar endast erfarenheter, medan det i den faktiska domänen finns såväl händelser som erfarenheter. Alla erfarenheter är begreppsimpregnerade och observationerna är därför inga "neutrala sanningar" som kan säga oss hur världen är beskaffad. Världens beskaffenhet påverkas dock inte av de begrepp vi använder. Begreppsbyggandet är en central uppgift inom vetenskapen för att skilja

den vetenskapliga kunskapen från vardagskunskapen.

Inte heller händelser kan förklara våra erfarenheter. För att förstå varför en händelse har ägt rum måste vi söka efter den utlösande faktorn, d.v.s. vilken eller vilka mekanismer som har producerat händelsen, den händelse som vi har erfart. Mekanismerna finns varken i den empiriska eller den faktiska domänen, utan existerar endast i den reella domänen. En händelse kan vara effekter av en eller flera mekanismer. Mekanismerna kan förstärka eller motverka varandra, vilket innebär att samma mekanism kan vara inblandad i olika händelser, och att en och samma händelse vid olika tillfällen kan ha utlösts av olika mekanismer. Det finns såväl aktiva som latenta mekanismer, vilket innebär att mekanismer kan finnas även om de för tillfället inte genererar några händelser. Mekanismer ligger inte öppna i dagen för direkt observation. Det enda sättet att nå dem är genom analys. I analysen måste man utföra abstraktioner för att komma fram till händelsens minsta gemensamma nämnare, d.v.s. man måste plocka bort mångfalden och koncentrera sig på att renodla en aspekt.

Det är strukturer som innehar mekanismer. En struktur är en uppsättning internt relaterade objekt. För att finna mekanismerna måste man därför börja med att söka efter strukturerna. Mekanismerna avhänger av hur de internt relaterade objekten är sammansatta, vilket betyder att mekanismernas effekter ändras om objektet i sig förändras. Frågor som man kan ställa när man utför analys genom abstraktion är: Vad är det som gör att objektet existerar i sin nuvarande form? Vad är det vi inte kan ta bort utan att objektet förändras?

Mekanismer i den reella domänen *kan* utlösa händelser i den faktiska domänen som vi *eventuellt* kan erfara i den empiriska domänen. Detta betyder att världen är mer än det som är empiriskt observerbart, d.v.s. att världen är större än våra erfarenheter av den. Abstraktionen som vetenskapligt analysredskap blir avgörande för att kunna förklara sociala händelser och relationer. Med utgångspunkt i kritisk realism, och med hjälp

av analysprinciperna i *Grounded Theory* kommer jag att försöka visa vilka strukturer och mekanismer som ligger bakom den könsfördelade föräldraledigheten.

Innan jag övergår till mina förklaringar vill jag först diskutera de vanligaste antagandena om varför män inte använder sina möjligheter till föräldraledighet. Jag väljer att använda begreppet antaganden eftersom de enligt min mening inte håller som förklaringar.

Antaganden om hinder

Antaganden om vilka hinder som finns för mäns föräldraledighet kan delas in i fyra kategorier: traditionella könsroller, ekonomiska skäl, arbetsgivares attityder och kvinnors inställning till föräldraledighet. Parallellt finns forskning och teorier som visar att det finns goda skäl att ifrågasätta dessa antaganden (Bekkengen 1996a).

Könsrollsteorierna befinner sig inte längre i fronten av den aktuella genusforskningen, men de har en stark ställning i många människors vardagskunskap, och även inom det politiska tänkandet. När traditionella könsroller antas vara hinder för mäns föräldraledighet anses män och kvinnor ha fastnat i ett föräldrat beteendemönster som inte passar in i det moderna samhället, där jämställdhet bör råda. Genom attitydpåverkande insatser, information och uppmuntran är det tänkt att män och kvinnor skall inse det felaktiga i sitt handlande och tänkande, och därmed ändra sitt beteende (prop 1993/94:147, prop 1990/91:113, Arbetsgruppen för översyn av vissa frågor inom föräldraförsäkringen 1993).

Könsrollsteoretiska förklaringar har kritiserats utifrån ett maktperspektiv med motiveringen att de döljer och konserverar rådande genusordning. En rollteoretisk begreppsram tonar kraftigt ner mäns makt över kvinnor, och döljer mäns fördelar av rollfördelningen.³ Könsrollsteorier ger en statisk bild av maskulinitet och femininitet, och negligerar betydelsen av såväl historiska processer som sociala variationer. Med ett könsrollsteoretiskt perspektiv minskar möjligheterna att beakta de pågående förändringarna och dess inverkan

på relationen mellan män och kvinnor (Brod 1994, Hearn & Collinson 1994). Om man skall använda könsroller som förklaring till den könsfördelade föräldraledigheten, måste man samtidigt synliggöra vad det är som producerar och reproducerar rådande roller. Det är också viktigt att klargöra vilka "vinster" och "kostnader" dessa roller resulterar i för män respektive kvinnor.

Ett annat hinder för mäns föräldraledighet anses vara föreställningen om att familjeekonomin försämras mer om mannen i familjen utnyttjar föräldrapenningen jämfört med om kvinnan gör det.⁴ Beräkningar har dock visat att familjens ekonomi försämras endast om mannen tjänar över taket för sjukpenninggrundande inkomst (Arbetsgruppen för översyn av vissa frågor inom föräldraförsäkringen 1993, LO 1990). Samtidigt talar mycket för att det är män med hög inkomst som använder möjligheten till längre föräldraledighetsperioder (Widerberg 1993). Det tycks alltså vara så att det är de föräldrapar som faktiskt gör en ekonomisk förlust genom att dela på föräldraledigheten som använder denna möjlighet, medan de par som väljer att inte dela på föräldraledigheten är de vars ekonomi inte skulle påverkas nämnvärt av en sådan fördelning.

Med detta som bakgrund finns det goda grunder för att ifrågasätta om man kan förklara den könsfördelade föräldraledigheten med ekonomiska skäl. Om man anger ekonomiska skäl som hinder för mäns föräldraledighet, trots att familjens ekonomi i det närmaste förblir oförändrad, så måste det innebära att mäns individuella inkomstnivå och bidrag till familjeekonomin anses vara viktigare än kvinnors.

Även arbetsgivarens attityder till mäns föräldraledighet anses vara avgörande för om män skall kunna, eller våga, ta föräldraledigt.⁵ En arbetsgivare som har negativa attityder eller undviker att uppmuntra män till föräldraledighet betraktas som ett hinder. Granskar man de studier som ligger till grund för dessa antaganden visar de att resultaten bygger på mäns *upplevelser* av hinder, och inte på konkreta händelser som äger rum mellan den anställda

och arbetsgivaren i fråga om föräldraledighet (se t.ex. Jalmert & Vryselas 1992).

En annan klar brist är att man inte gör någon jämförelse mellan könsens möjligheter till och hinder för föräldraledighet. För att kunna uttala sig om vilka hinder som är specifika för män borde det vara på sin plats att samtidigt fokusera på hinder för kvinnors föräldraledighet, och även på de nackdelar som förvärvsavbrotten för föräldraledighet innebär för kvinnor. För kvinnor är hindren så att säga redan inbyggda när de söker sig ut på arbetsmarknaden. Antingen finns det en "risk" att en kvinna kommer att bli förälder – och därmed även föräldraledig – eller så är kvinnan redan förälder och betraktas av många arbetsgivare som en mindre pålitlig arbetskraft (se t.ex. Falkenberg & Näsman 1988, Widerberg 1993, Kugelberg 1997). Det är svårt att tänka sig att arbetsgivare uppskattar och värdesätter kvinnors föräldraledighet – som inte är förhandlingsbar i samma utsträckning som mäns föräldraledighet – och det ligger nära till hands att anta att arbetsgivare har negativa attityder även till kvinnors föräldraledighet. De arbetsrelaterade hindren gör sig förmodligen gällande när föräldrar – oavsett kön – skall kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

När det gäller mäns föräldraledighet är det även värt att notera att majoriteten av de män som *har* utnyttjat sina rättigheter till föräldraledighet inte har haft några arbetsplatsrelaterade problem (se t.ex. JämO 1992, Torkelsson & Edsberg 1988, Tyrkkö 1997). Utifrån detta kan man inte uttala sig om vilka villkor som gäller för de män som har valt att avstå från föräldraledighet, men det förefaller som om mäns farhågor vad gäller hinder på arbetsplatsen är överdrivna (Ahrne & Roman 1997). Man kan konstatera att det är föga känt vilka konkreta händelser som utspelar sig på mäns och kvinnors arbetsplatser inför och under föräldraledigheten, och att det finns stora brister i kunskapen om mäns och kvinnors faktiska villkor för föräldraledighet.

Det fjärde och sista antagandet om hinder är att kvinnor, d.v.s barnens mödrar, hindrar män från att vara föräldralediga.⁶ Man talar ofta

i termer av att kvinnan inte vill dela med sig av föräldraledigheten. Detta påstående måste dock relateras till det sätt på vilket föräldraförsäkringen är utformad. Ett föräldrapar har totalt 450 föräldrapenningdagar som de kan förfoga över tills dess att barnet fyllt 8 år. 270 av dessa dagar kan vem som helst av föräldrarna utnyttja. De resterande 180 dagarna är öronmärkta, 90 dagar för henne och 90 dagar för honom. De öronmärkta dagarna kan dock, med undantag av den så kallade pappa- och mammamånaden, överlåtas till den andre föräldern.

Med denna kunskap om reglerna för hur föräldrapenningdagarna kan och får fördelas blir det mer problematiskt att påstå att det är kvinnor som inte delar med sig av föräldraledigheten. När majoriteten av föräldrapenningdagarna utnyttjas av kvinnan i föräldraparet är det mannen som överlåter sina dagar till kvinnan, och inte kvinnan som vägrar att dela med sig av sina dagar. Om det skulle vara så att det är kvinnan som bestämmer hur många dagar mannen skall utnyttja, så återstår det att skaffa kunskap om under vilka omständigheter mannen mot sin vilja överlåter sina föräldrapenningdagar till kvinnan.

En viktig faktor för fördelningen verkar vara kvinnans position på arbetsmarknaden. Kvinnor med hög utbildning och hög inkomst delar oftare än andra kvinnor föräldraledigheten med sin man.⁷ Med största sannolikhet finns det omständigheter då enskilda kvinnors makt i form av utbildning, position i arbetslivet och inkomst blir starkare än den makt som den enskilde mannen har genom sin position i den sociala könsrelationen. Kvinnan kan förmodligen påverka mannens föräldraledighet, men att tolka detta som hinder blir problematiskt.

Tre sociala relationer

Det uppstår alltså problem när man använder de vanligaste antagandena om hinder för mäns föräldraledighet som förklaringar till den könsfördelade föräldraledigheten. Detta beror i hög grad på att tidigare angreppssätt har avgörande brister. För det första jämförs

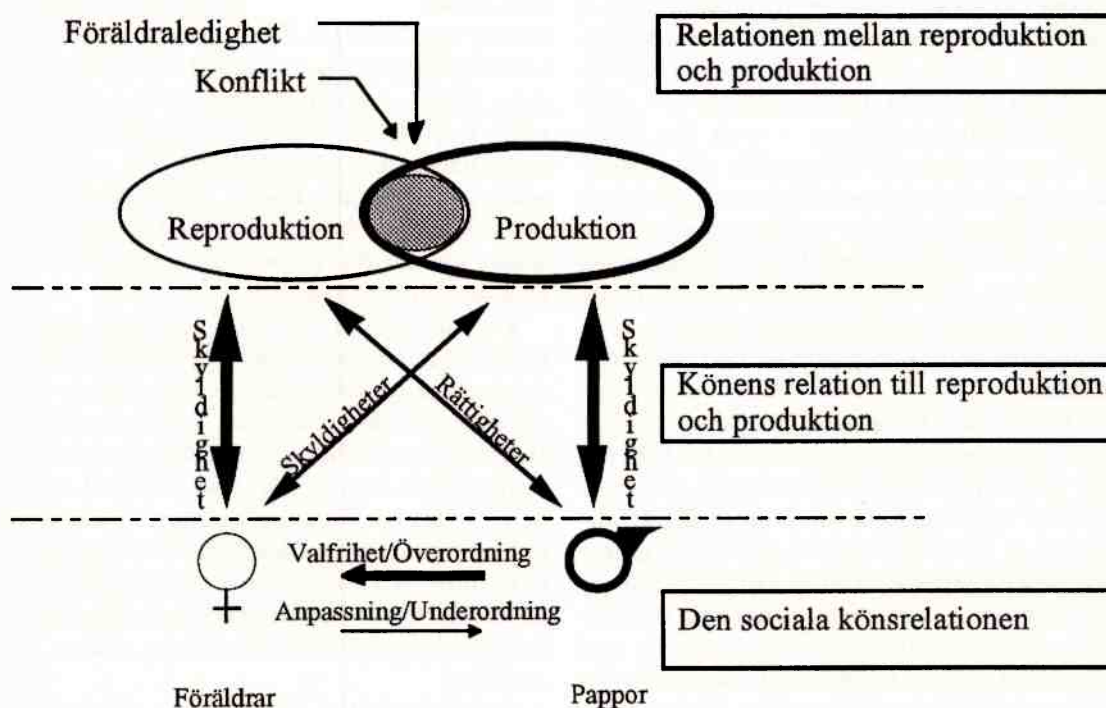
inte mäns och kvinnors möjligheter till och hinder för föräldraledighet, vilket medför att hindren betraktas som om de fanns endast för män. För det andra bygger resultaten oftast på mäns upplevelser av hinder, och inte på konkreta händelser och villkor. För det tredje är studierna oftast kvantitativa, vilket innebär att vi har kunskap om samband mellan olika variabler, medan kunskapen om orsakerna till sambanden är begränsade.

För att kunna förklara vad som ligger bakom den könsfördelade föräldraledigheten måste man ha *könsrelationen i sig* i fokus och ständigt jämföra mäns och kvinnors villkor. Det är även nödvändigt att undersöka konkreta händelser som är förknippade med mäns och kvinnors föräldraledighet, och inte enbart föräldrars upplevelser. För att hitta de strukturer och mekanismer som producerar de händelser som mäns och kvinnors erfarenheter bygger på, krävs kvalitativa studier på området.

Föräldraledighet är en viktig händelse i såväl relationen mellan anställd och arbetsgivare som i relationen mellan föräldrarna. Empiriskt är det därför förhållanden inom två arenor som kan ge data om den könsfördelade föräldraledigheten, nämligen arbetsorganisationer och föräldrapar. För att förklara komplexiteten är det även nödvändigt att se på förhållandet mellan dessa arenor och relationer.

Jag har genomfört en strukturell analys av mina empiriska data, och har utifrån den utvecklat en analytisk modell (fig. 1). Av modellen framgår att den könsfördelade föräldraledigheten skall ses mot bakgrund av tre sociala relationer: relationen mellan produktion och reproduktion, den sociala könsrelationen,⁸ samt könens relation till produktion och reproduktion.

Mitt syfte med att presentera modellen före analysen – som den är ett resultat av – är att modellen skall vara ett redskap för att förstå mina resonemang när jag övergår till att redogöra för mina resultat från de två empiriska arenorna arbetsorganisationer och föräldrapar. Modellen visar de tre sociala relationerna samt hur de förhåller sig till varandra.



Figur 1. Föräldraledigheten mot bakgrund av tre sociala relationer

För det första har vi den sociala relationen mellan reproduktion och produktion, där produktion är överordnad reproduktion. Mellan dessa sfärer finns en strukturell motsättning, vilket innebär att det är problematiskt att förena arbetsliv och familjeliv. Föräldraledigheten befinner sig inom denna konfliktfyllda skärningspunkt, och utgör en länk mellan föräldraskap och förvärsarbete under barnens första levnadsår.

För det andra utgör köns förhållande till reproduktion och produktion en annan social relation. Såväl män som kvinnor måste som förvärsarbetande föräldrar förhålla sig till den strukturella motsättningen mellan reproduktion och produktion. I vårt samhälle förväntas vuxna människor försörja sig, vilket innebär att såväl män som kvinnor har skyldigheter att delta i produktionens sfär. Inom reproduktionens sfär uppstår könsskillnader som gör att män får rättigheter att vara delaktiga, medan kvinnor har skyldigheter att ta

huvudansvaret. Män har starkast koppling till produktionen, medan kvinnors starkaste koppling är till reproduktionen.

För det tredje har vi den sociala könsrelationen, d.v.s. den samhälleliga relationen mellan kategorin män och kvinnor, som är en maktstruktur där män har valfrihet i sin överordnade position, medan kvinnor anpassar sig i sin underordnade position. Jag kommer att genom min analys visa att detta leder till att män kan vara "pappor", medan kvinnor blir "föräldrar".

Det skall tilläggas att de tre sociala relationerna befinner sig på olika analysnivåer. Relationen mellan produktion och reproduktion, samt den sociala könsrelationen är strukturer på en hög abstraktionsnivå. Köns relation till produktion och reproduktion däremot finns på en lägre abstraktionsnivå, och är en koppling mellan de två andra övergripande strukturerna. Det är när män och kvinnor i egenskap av förvärsarbetande föräldrar kombinerar arbete och familj som relationen mellan

produktion och reproduktion samt den sociala relationen mellan könen synliggörs. Närmare bestämt innebär detta att när de två övergripande strukturerna interagerar i förvärvsarbete mäns och kvinnors vardagsliv skapas en tredje social relation, d.v.s. könets relation till produktion och reproduktion. Jag vill hävda att mäns specifika relation till produktion och reproduktion förutsätter att kvinnor har en annan specifik relation till samma sfärer. Därför väljer jag att benämna detta som en social relation.

I mina empiriska studier synliggörs den sociala relationen mellan reproduktion och produktion av förhållandet mellan familjeliv och arbetsliv, medan relationen mellan kvinnor och män som förvärvsarbete föräldrar tydliggör den sociala könsrelationen. Jag kommer att i följande redovisning visa att det på arbetsplatserna finns flera strukturer och mekanismer som kan förklara *attityder* till föräldraledighet. Men när det gäller att förklara varför föräldraledigheten är *könsfördelad* är mekanismerna begränsade till den sociala könsrelationen.

Jag börjar med att presentera de mekanismer som finns inom produktionen. Dessa mekanismer existerar oberoende av produktionens relation till reproduktion, könsrelationen och könets relation till produktion och reproduktion. Därefter övergår jag till att redogöra för vilka mekanismer som finns i relationen mellan reproduktion och produktion, för att sedan visa vad som händer i könets relation till dessa två sfärer, och varför. Utifrån detta hävdar jag att förklaringarna till den könsfördelade föräldraledigheten utgörs av mekanismer som finns inom den sociala könsrelationen, vilket är den tredje och sista relationen som jag diskuterar.

Mekanismer inom produktionen

Det sätt på vilket arbetet är organiserat inom produktionen har betydelse för vilka attityder som skapas till föräldraledighet. Detta kan vara en förklaring till de forskningsresultat som visar att arbetare och tjänstemän möter olika attityder och att attityderna skiljer sig åt mellan arbetskamrater och arbetsgivare.⁹ De olika sätten att organisera arbete som jag

urskiljer väljer jag att benämna individbaserat respektive kollektivbaserat arbete. Vid individbaserat arbete är den enskilde individen med sin specifika kompetens avgörande för arbets utförande. Individens frånvaro får stora konsekvenser för arbetsgivaren och verksamheten. Arbetskamraterna blir däremot inte nämnvärt berörda eftersom de i sitt arbete inte går in på andras arbetsområden. När arbetet däremot är kollektivbaserat har många individer samma eller likvärdig kompetens, och kan gå in på varandras arbetsområden. Vid frånvaro blir arbetsgivaren inte nämnvärt berörd, eftersom det finns goda möjligheter till att omförde- la arbetsuppgifterna eller att sätta in en vikarie. Frånvaro får därmed störst effekt på arbetskamraterna, som får en högre arbetsbelastning eller får in en vikarie i arbetsgruppen.

Vad gäller arbetarkollektivet är det inte enbart arbetets organisering som producerar attityder till föräldraledighet, utan även de gemensamma normer och värderingar som råder inom kollektivet. För den enskilde individen kan det medföra stora "kostnader" om han/hon handlar på ett sätt som bryter mot rådande normer och värderingar. De förväntade kostnaderna kan leda till att individen väljer att handla på ett sätt som accepteras inom arbetarkollektivet för att undvika att hamna utanför gruppens gemenskap (Lysgaard 1985).

Om föräldraledighet är en händelse som leder till negativa reaktioner bland arbetskamraterna kan det löna sig för individen att avstå. Samtidigt måste man dock ha i minnet att det är män som kan välja om föräldraledighet får innebära kostnader i relation till arbetskamraterna eller inte. Kvinnor har ju som bekant inte samma valfrihet som blivande förälder. Teorin om arbetarkollektivet, och att arbetet är kollektivbaserat, kan förklara varför arbetare möter negativa attityder till föräldraledighet bland sina arbetskamrater men inte hos sina chefer, medan förhållandet är det motsatta för tjänstemän.

Att kategorisera arbetsuppgifter eller yrken i individ- respektive kollektivbaserade arbeten är dock en felaktig förenkling. Det som avgör om ett arbete är individ- eller kollektivbaserat är hur många som innehar en specifik kompetens, samt hur avgörande denna specifika kom-

petens är för verksamheten. Arbetsuppgifter och/eller yrken kan därför inom en arbetsorganisation vara individbaserade, medan samma arbetsuppgifter och yrken inom en annan arbetsorganisation kan vara kollektivbaserade. Mekanismerna individ- och kollektivbaserat arbete finns i organisationens arbetsdelningsstruktur, d.v.s. inom produktionen, och existerar oberoende av såväl produktionens relation till reproduktionen och den sociala könsrelationen, som könsrelation till produktion och reproduktion. De effekter som frånvaro ger inom individ- respektive kollektivbaserade arbeten kan förklara hur attityder till föräldraledighet skapas, attityder som i sin tur kan påverka föräldraledighetsuttaget inom organisationen. Däremot kan dessa mekanismer inte förklara varför föräldraledigheten är könsfördelad. Det borde inte spela någon roll om det är en man eller en kvinna som innehar en specifik kompetens. Inte heller borde det ha någon betydelse för effekterna om det är en man eller en kvinna som så att säga utlöser händelsen föräldraledighet.

Inom produktionen finns även de mekanismer som påverkar arbetsgivarnas möjligheter att klara av en föräldraledighetsperiod: att verksamheten kan styras och planeras, att arbetsgivaren informeras i god tid samt att det finns tillgång till vikarier. Arbetsgivarens möjligheter att undvika att verksamheten påverkas av frånvaro har betydelse för attityderna till föräldraledighet. Men i likhet med individ- och kollektivbaserat arbete kan dessa mekanismer inte förklara den könsfördelade föräldraledigheten, eftersom den föräldralediges kön inte borde ha någon betydelse för mekanismernas effekter.

Reproduktion och produktion

Ingen av de identifierade mekanismerna inom produktionen håller således som förklaringar till den könsfördelade föräldraledigheten. Låt mig nu få visa vad mekanismerna i relationen mellan reproduktion och produktion kan förklara.

Föräldraledigheten utgör en länk mellan föräldraskap och förvärvsarbete. Genom föräldra-

försäkringen är det tänkt att såväl män som kvinnor skall kunna kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Föräldraledighet blir en viktig händelse i relationen mellan den anställde och arbetsgivaren. På ett grundläggande sätt aktualiseras därmed relationen mellan reproduktion och produktion. Det uppstår en strukturell motsättning som ger upphov till konfliktfyllda situationer.

Genom sin anställning förväntas den anställde utföra en produktion, som är nödvändig för både den anställdes och arbetsgivarens överlevnad. Om den anställde även är förälder har hon/han dessutom ett ansvar för reproduktionen. Att människosläktet förs vidare är på lång sikt också en förutsättning för den framtida produktionen, men ingår inte i arbetsorganisationernas planering och investeringar. Människans reproduktiva uppgifter beaktas inte i en effektiv och/eller vinststyrd organisation. Produktion och reproduktion representerar i vårt samhälle motstridiga intressen. Produktionens intressen överordnas reproduktionens, och de kan vara svåra, eller till och med omöjliga att kombinera. Samtidigt är de varandras förutsättningar (se t.ex. Acker 1994).

Föräldraförsäkringen är en flexibel förmån som ger föräldrarna möjligheter att välja när och hur länge de skall vara föräldralediga. Föräldrarna får själva avgöra hur de 450 dagarna skall fördelas under barnets första 8 levnadsår. Den flexibla föräldraförsäkringen reglerar förhållandet mellan föräldraskap och förvärvsarbete, och finns i relationen mellan produktion och reproduktion. Föräldraförsäkringens utformning bildar normen för hur föräldraskapet tillåts vara synligt inom förvärvslivet, och med befintlig föräldraledighetslagstiftning tvingas produktionen delvis att anpassa sig till reproduktionen.

Viktiga mekanismer som påverkar attityderna till föräldraledighet är föräldraledighetstiden och föräldraledighetens förläggning. Såväl arbetskamrater som arbetsgivare kan reagera negativt på de föräldraledigheter som tas ut under sommaren i syfte att förlänga semestern. Speciellt gäller detta om föräldrarna ifråga sällan eller aldrig tar föräldraledigt under året i övrigt. Att ta kortare föräldra-

dighetsperioder i samband med semestern är ett vanligt beteende bland män. Detta innebär att vissa män bidrar till att skapa en negativ attityd till mäns föräldraledighet. Mekanismerna tid och förläggning, d.v.s. när och hur länge man skall vara föräldraledig, kan härledas till den sociala relationen mellan produktion och reproduktion.

Föräldraförsäkringen är i hög grad uppbyggd kring lönearbetet, där män har sin starkaste tillhörighet. Flexibiliteten i föräldraförsäkringen infördes samtidigt med att män gavs rätten att utnyttja den. Detta är ett intressant sammanträffande, som tillsammans med det faktum att föräldraförsäkringen är starkt kopplad till lönearbetet, tydligt visar att föräldraförsäkringen är på mäns villkor. Den debatt som den så kallade pappamånaden orsakade synliggör att flexibiliteten i första hand skall gälla män. Införandet av pappamånaden betraktades av många som en begränsning av flexibiliteten och vållade starka känslor, medan den mammamånad som infördes samtidigt inte väckte några reaktioner. Könens olika villkor inom ramen för den flexibla föräldraförsäkringen kan förklaras med hjälp av mekanismer i den sociala könsstrukturen, vilket jag återkommer till.

Vidare är det värt att notera att det finns kollektivavtal som går in och modifierar föräldraförsäkringens reglering av förhållandet mellan produktion och reproduktion. Vissa yrkesgrupper har ersättning utöver föräldraförsäkringen, vilket innebär att den anställda i det närmaste inte har någon inkomstförsäkring under sin föräldraledighet. Den ekonomiska förmånen kan ha betydelse för uttaget av föräldraledighet, men förklarar inte den könsfördelade föräldraledigheten, eftersom förmånen, eller avsaknaden av denna, gäller såväl män som kvinnor.

Däremot kan den ekonomiska förmånen förklara variationer mellan olika grupper av *män*. En av de organisationer som jag har studerat är ett sjukhus. Där har de anställda olika ekonomiska villkor under föräldraledigheten. Arbetsgivaren kompenserar läkarna men inte t.ex. vaktmästarna för inkomstbortfall. De olika ekonomiska villkoren kan mycket väl ha

betydelse för uttaget av föräldraledighet, och sjukhusets personalstatistik bekräftar detta. Representanter för personalavdelningen uppger att läkarna är en grupp som i hög grad använder sina möjligheter till föräldraledighet, medan det motsatta gäller för vaktmästarna.

Ekonomiska skäl skulle alltså kunna förklara att uttaget av föräldraledighet skiljer sig mellan olika grupper av män, men kan inte förklara könsskillnaden i uttaget.

Ingen av arbetsgivarna i min studie ser några motiv till att uppmuntra män till föräldraledighet. Detta gäller arbetsgivarna inom såväl offentlig som privat sektor. De konfliktfyllda situationer som uppstår när arbete och familj skall kombineras förväntas lösas av den anställde – oavsett kön – på ett sätt som inte påverkar verksamheten negativt.

Föräldrars förhandlingar

Hittills har jag visat att varken mekanismerna inom produktionen eller de som finns i relationen mellan reproduktion och produktion kan förklara den könsfördelade föräldraledigheten. Låt oss nu se vad mekanismerna som finns i könen relation till reproduktion och produktion kan förklara.

Män och kvinnor måste genom sin kombination av föräldraskap och förvärvsarbete förhålla sig till den strukturella motsättningen mellan produktion och reproduktion. Män och kvinnor har inte samma val vad gäller kombinationsmöjligheter. Kvinnor har, både socialt och genom sina biologiska förutsättningar, ett huvudansvar för reproduktionen. Män har av sociala och biologiska skäl andra möjligheter att bestämma nivån på engagemanget i föräldraskapet, och därigenom också reproduktionen.¹⁰

Föräldraledigheten utdefinieras i relationen mellan arbetsgivare och anställd, och görs till ett privat och individuellt beslut. En föräldraledighet är alltid ett resultat av ett initiativ som måste komma från den individuella föräldern. Kvinnors initiativ orsakas av den opåverkbara graviditeten och förlossningen, medan mäns initiativ bygger på valfrihet. När föräldraledigheten utdefinieras i relationen

mellan arbetsgivare och anställd, så indefinieras föräldraledigheten desto starkare i relationen mellan mannen och kvinnan i föräldrapparet. Det slutgiltiga beslutet förläggs i föräldrapparet, vilket innebär att den sociala könsrelationen får en helt avgörande betydelse.

Män och kvinnor har inom föräldraförsäkringen samma formella rättigheter,¹¹ men i praktiken kan dock män i högre grad än kvinnor utnyttja föräldraförsäkringens flexibilitet. Kvinnors begränsade möjligheter att utnyttja flexibiliteten kan inte förklaras enbart med det biologiska faktum att det är kvinnor som står för amningen. Föräldraförsäkringen har en sådan omfattning att föräldrapparet kan dela på föräldraledigheten även om man tar hänsyn till vad som idag anses vara en normal amningsperiod.

Jag utgår ifrån att det alltid måste finnas en uttalad eller outtalad förhandling mellan föräldrarna om vem som skall vara föräldraledig under vilka perioder, eftersom föräldrapenningdagarna är såväl gemensamma som begränsade. Föräldrarna kan inte välja fritt hur länge de skall vara föräldralediga, utan den ens föräldraledighet påverkar vilka möjligheter den andra har att vara föräldraledig. Samtidigt är barnet i behov av vård och omsorg som inte kan förhandlas bort, vilket innebär att föräldrarna måste komma överens om vem som skall vara hemma och ta hand om barnet. Självklart har jag inte varit närvarande vid några förhandlingstillfällen hos föräldrapparen, utan jag använder förhandlingsbegreppet som ett analytiskt redskap för att synliggöra de olika villkor, situationer, argument och val som ligger bakom fördelningen av föräldraledighet.

Såväl kvinnorna som männen i min studie ser hinder för *mäns* föräldraledighet, medan varken kvinnorna eller männen ser hinder för *kvinnors* föräldraledighet (Bekkengen 1996b). Detta gäller även när kvinnorna innehar sådana positioner i förvärvslivet som ofta betraktas som ett hinder för mäns föräldraledighet. Det är näst intill en självklarhet att män som är egenföretagare eller som är anställda inom mindre privata företag är så outhärliga i sitt förvärvsarbete att de inte kan vara föräldralediga. Samtidigt finns det kvinnor som är egen-

företagare eller anställda inom mindre privata företag som har varit föräldralediga. Det intressanta är att inte heller kvinnorna själva självklart ser hindren för sin egen föräldraledighet, men väl hindren för män i liknande situationer. För att nämna ett exempel finns en kvinna som är egenföretagare bland föräldrapparen i min studie. Hon berättar om hur svårt det är för män med eget företag att vara föräldralediga, samtidigt som hon själv har tagit ut majoriteten av föräldrapenningdagarna.

I föräldrapparen verkar förhandlingen ha fått ett resultat som stämmer väl överens med männens, men kanske inte alltid kvinnornas, önskemål och behov. Detta gäller såväl de par som har delat på föräldraledigheten,¹² som de par där barnets mamma i det närmaste stått för hela uttaget. För att belysa detta med ett par exempel så ville en av kvinnorna vara föräldraledig längre, då hon efterhand upptäckte att hon tyckte om att vara hemma hos barnet. Men eftersom hennes partner hade bestämt sig för att vara föräldraledig i sex månader ville hon inte kräva någon "omförhandling". Hennes partner tog heller aldrig upp frågan, trots att han enligt eget uttalande väl kände till hennes önskemål. "Omförhandling" blev det däremot i paret där kvinnan var egenföretagare. De hade kommit överens om att han skulle vara hemma under december månad, eftersom hon behövde vara närvarande på sitt företag under denna hektiska period. Men när den avtalade tidpunkten närmade sig visade det sig att han inte kunde vara föräldraledig under en så lång period på grund av omständigheter på arbetsplatsen. I intervjun med mannen ifråga framgår att han avstod på grund av egna karriärambitioner.

Samtliga kvinnor pratar om problemen i att kombinera arbete och familj. De talar i termer av att man inte räcker till när föräldraskap och förvärvsarbete skall kombineras. Männen däremot säger ingenting som tyder på att de upplever liknande problem. Vad gäller föräldrarnas familje- och arbetsorientering har denna faktor inte påverkat kvinnornas, men däremot männens, föräldraledighet. De män som har klara karriärambitioner och vill "visa framfötterna" på arbetsplatsen är samtidigt de män som avstått från föräldraledighet. En av dessa

män är för övrigt gift med den kvinnan som är egenföretagare.

När det gäller kvinnorna har samtliga en stark yrkesidentitet, men deras intressen i arbetslivet verkar inte ha påverkat fördelningen av föräldraledigheten;¹³ två av kvinnorna har delat föräldraledigheten med sin man, medan de två andra har tagit ut majoriteten av föräldrapenningdagarna själva. Könens relation till reproduktion och produktion visar att om vi skall kunna förklara den könsfördelade föräldraledigheten tvingas vi att analysera den sociala könsrelationen.

Den sociala könsrelationen

I vårt samhälle förväntas såväl kvinnor som män kunna försörja sig. Samtidigt tar de flesta män och kvinnor för givet att mäns föräldraledighet skall vara frivillig. Det har även framkommit att mäns motiv till föräldraledighet i huvudsak handlar om egna önskemål och behov (Bekkengen 1996a, 1997b). Män tenderar att planera och förlägga sin föräldraledighet på en lämplig årstid och vid en lämplig tid i förhållande till barnets ålder. Syftet med föräldraledigheten är att ha mysigt och roligt med barnet. En kvinna har inte samma valfrihet, utan föräldraledigheten sker på helt andra villkor. När män inte vill, kan eller vågar *förutsätter* det att kvinnor är föräldralediga. Kvinnor förväntas vara föräldralediga oberoende av andra tänkbara faktorer som har betydelse för mäns föräldraledighet. Kvinnors anpassning till mäns valfrihet innebär att kvinnor har huvudansvaret, medan män genom sin valfrihet har rättigheter, inom reproduktionen. Tillsammans med kravet att såväl kvinnor som män skall försörja sig, innebär detta att kvinnor har skyldigheter att delta i såväl produktionens som reproduktionens sfär. Män däremot har skyldigheter att delta i produktionens sfär, men endast rättigheter att delta inom reproduktionens sfär.

Skillnaden mellan mäns och kvinnors föräldraledighet får därmed sin förklaring i den avgörande skillnaden mellan moderskap och faderskap, vilket kan uttryckas som att kvinnor är "föräldrar" medan män är "pappor". När en "förälder" tar föräldraledigt är valmöjligheter-

na få, och syftet är att vårda barnet och ta hand om alla de kringssysslor som föräldraskapet medför. En "pappa" kan däremot ta föräldraledigt när det är lämpligt för honom själv och för arbetsgivaren. Syftet kan vara att utveckla nya sidor hos sig själv – som för vissa kategorier även kan vara till nytta i förvärvslivet – att utveckla relationen till barnet och/eller att få extra ledighet från förvärvsarbetet.

Kvinnor som "föräldrar" och män som "pappor" är ett resultat av könsens olika positioner i den sociala könsrelationen. Positionerna produceras och reproduceras av att män har valfrihet i sin överordnade position, medan kvinnor anpassar sig i sin underordnade position. Eftersom inga separata mekanismer utanför den sociala könsrelationen kan förklara den könsfördelade föräldraledigheten, så måste den i sig vara avgörande. Detta innebär också att den sociala könsrelationen måste kunna förklaras utan att vi går in på andra sociala relationer som t.ex. strukturer inom produktionen eller den samhälleliga relationen mellan produktion och reproduktion.¹⁴

I den sociala könsrelationen får den till synes könsneutrala föräldraförsäkringen olika innebörder för män och kvinnor. Föräldraförsäkringen är flexibel, men flexibilitetsbegreppet måste problematiseras. Flexibilitet används oftast med positiva förtecken, men det är ett sammansatt begrepp. Det finns en avgörande skillnad mellan att *ha* flexibilitet och att *vara* flexibel. Dessa två skilda typer av flexibilitet står i en nödvändig relation till varandra. Om någon skall kunna ha flexibilitet, förutsätter det att någon är flexibel. Flexibiliteten kan därmed kopplas till maktstrukturer som består av under- och överordning. En överordnad har flexibilitet medan den underordnade måste vara flexibel, om den överordnades flexibilitet skall vara möjlig. Att ha flexibilitet innebär att ha valfrihet i en överordnad position, medan att vara flexibel betyder att man anpassar sig i en underordnad position. Flexibiliteten bygger därför på en relation mellan valfrihet och anpassning som direkt kan kopplas till den sociala könsmaktstrukturen.

Den flexibla föräldraförsäkringen får olika innebörder för män och kvinnor inom ramen

för den sociala könsrelationen. Män har flexibilitet som "pappor" och kan utnyttja föräldraförsäkringen under stor valfrihet. Valfriheten förutsätter att någon annan tillfredsställer barnets behov av vård och omsorg, vilket innebär att kvinnor som "föräldrar" tar föräldraledigt. Kvinnor är flexibla och anpassar sin föräldraledighet efter barnets behov och mäns valfrihet. Mäns valfrihet och kvinnors anpassning, samt könsens rättigheter och skyldigheter, finns på en *strukturell* nivå. Detta innebär att det på individnivå kan finnas omständigheter som resulterar i variationer. Det finns kvinnor som inte anpassar sig, samtidigt som det finns män som inte har valfrihet. På *individnivå* finns därför män som är "föräldrar" och flexibla, samtidigt som det finns kvinnor som är "mammor" och har flexibilitet. Men mekanismerna i den sociala könsrelationen tenderar att göra kvinnor till "föräldrar" och män till "pappor".

Jämställdhet och föräldraledighet

Skall man förklara varför föräldraledigheten fortfarande efter 25 år är könsfördelad, är det viktigt att uppmärksamma skillnaden och relationen mellan "föräldrar" och "pappor". Skillnaden innebär att män och kvinnor är föräldralediga under olika villkor, något som borde uppmärksammas inom jämställdhetspolitiken, där bl.a. delad föräldraledighet är ett viktigt mål. Åtgärder i syfte att öka "pappors" uttag av föräldraledighet kommer inte att förändra det asymmetriska förhållandet mellan könen. Om ökningen av mäns uttag av föräldraledighet skall vara ett medel för att påverka könsrelationen i samhället, måste delat *föräldraansvar* sättas i förgrunden. När män som "föräldrar" ökar sitt uttag av föräldraledighet är det förmodligen ett viktigt medel på vägen mot jämställdhetsmålet.

Kvinnors huvudansvar för hem och barn betraktas ofta som en viktig bidragande orsak till brist på jämställdhet. Det finns goda skäl att anta att huvudansvaret uppstår redan under föräldraledigheten då grundläggande rutiner skapas. Ett av jämställdhetspolitikens mål har därför varit att få fler män att i högre grad utnyttja sina möjligheter till föräldra-

ledighet. Men om män tar föräldraledighet under andra villkor än kvinnor, d.v.s. om män fortsätter att vara "pappor" medan kvinnor är "föräldrar", kvarstår den asymmetriska maktrelationen mellan könen. Ingen högre grad av jämställdhet har uppnåtts, trots att män i högre grad är föräldralediga.

Skillnaden mellan "föräldrar" och "pappor" är nära kopplat till att det förefaller finnas tre samhällseliga syften med att öka mäns föräldraledighet: jämställdhet, barns rätt till båda föräldrarna och en förändrad maskulinitet (se Bekkengen 1996a). Det finns en politisk ambition att man så att säga skall slå tre flugor i en smäll. Men jag vill hävda att "smällen" inte är enkel, och att man måste problematisera relationen mellan dessa tre syften. Med fler föräldralediga män förbättrar man förmodligen barns kontakt med sina fäder, och förändrar med stor sannolikhet även maskuliniteten, men det behöver inte innebära att det relativa förhållandet mellan könen kommer att påverkas.

Aktuell forskning visar på tendensen att män har blivit mer familjeorienterade.¹⁵ Men enligt min mening kan det inte finnas någon automatik i att mäns orientering mot barn leder till jämställdhet mellan könen. Jämställdhet handlar om relationen mellan män och kvinnor, medan mäns orientering mot barn bygger på relationen mellan män och barn. Enligt delar av mansforskningen är "den nye mannen" och förändringarna i maskuliniteten i för liten utsträckning föremål för kritisk granskning och problematisering. Det är nödvändigt att se de pågående förändringarna mot bakgrund av att män behåller sina strukturella maktpositioner (Hondagneu-Sotelo & Messner 1994, Segal 1997). Det nya faderskapet ger män det bästa av två världar. De får möjligheter att njuta av föräldraskapet samtidigt som de genom sina positioner i klass- och könsstrukturen har resurser att förhandla bort den dubbla arbetsbördan (Segal 1997). Av detta följer att män och maskuliniteter måste analyseras mot bakgrund av maktrelationer, där könsrelationen är helt avgörande (Conway-Long 1994, Kimmel 1994, Kaufman 1994).

Jag förmodar att det problematiska i att tolka mäns familjeorientering har sin grund i

att det analytiskt rör sig om två skilda sociala relationer som på den empiriska nivån uppträder intimt sammantvinnade, nämligen relationen mellan föräldrar och barn och relationen mellan män och kvinnor. Det finns inget som garanterar att en maskulinitet som har större utrymme för faderskap blir mindre överordnad feminiteten, lika lite som starka relationer mellan barn och fäder automatiskt skulle skapa jämställdhet mellan män och kvinnor.

Förmodligen förändras relationen mellan könen om vi får en ny typ av maskulinitet, eftersom en relation mellan två internt relaterade objekt borde påverkas om ett av objekten förändras. Men vi vet varken hur förändringen ser ut, eller vilken form den nya relationen har. För att kunna uttala oss om detta måste vi studera relationen mellan *män och kvinnor*, och inte relationen mellan *män och barn*. Den förvirring som ofta råder kring detta beror enligt min mening på att det parallellt finns två starka samhällsliga ideologier som ofta sammanblandas, nämligen jämställdhetsideologin och ideologin kring barn. När man gör denna sammanblandning sätter man ofta felaktigt ett likhetstecken mellan mäns orientering mot barn och mäns orientering mot jämställdhet, där det sistnämnda skulle kunna innebära en förändrad könsrelation.

När män i förhandlingen med kvinnor kräver eller kommer med önskemål om en längre föräldraledighet, finns det ingenting som säger att detta med automatik leder till en förändrad könsrelation. En sådan förändring får man först om föräldraledigheten sker på lika villkor. Det som på ytan kan verka jämställt kan dölja en asymmetrisk maktrelation. Man kan inte mäta jämställdhet med föräldraledighetsstatistik. Det skulle därför vara olyckligt om man klappar sig för bröstet och utropar jämställdhet den dag männen står för 50 procent av uttagna föräldrapenningdagar. Delad föräldraledighet är med stor sannolikhet nödvändigt, men långt ifrån tillräckligt, för att förändra den sociala könsrelationen. Det avgörande är inte lika uttag utan lika villkor, vilket innebär att såväl kvinnor som män måste ta föräldraledigt i egenskap av "föräldrar".

NOTER

1. Jag vill tacka Jan Ch. Karlsson och Liselotte Jakobsen för synpunkter under arbetet med artikeln.
2. Det finns ingen direkt koppling mellan föräldraparen och arbetsplatserna. De intervjuade föräldrarna i den ena studien har alltså inte sin anställning på de arbetsplatser som ingår i de andra studierna. Detta en brist, och i ett pågående forskningsprojekt studerar jag därför ett antal föräldrapar och deras arbetsplatser.
3. Se t.ex. Kaufman 1994, Jakobsen & Karlsson 1993a, Hirdman 1990, Bengtsson & Frykman 1987, Connell 1987.
4. Se t.ex. Larsson & Tann 1978, SOU 1982, SCB 1994, Bohman m.fl. 1995, Frankenhaeuser 1993 och Strömberg m.fl. 1963.
5. Se t.ex. Pappagruppen 1993 och 1995, prop 1993/94:147, Näsman 1992 och 1996, Hwang & Eldin & Fransson 1984, Haas & Hwang 1993, Hwang 1993, prop 1990/91:113 och SCB 1994.
6. Se t.ex. Forsberg 1992, Holter & Aarseth 1994, Pappagruppen 1993 och 1995, Frankenhaeuser 1993 och Värmlands läns allmänna försäkringskassa 1995.
7. Se t.ex. RFV 1985:4, Nilsson Schönnesson 1987, Sandqvist 1993, Näsman 1992, SCB 1995, SOU 1978:39 och Sundström 1995.
8. Den feministiska diskussionen visar att kön och genus är problematiska begrepp (se t.ex. Åsberg 1998, Hallberg 1992, Holmberg & Lindholm 1991). Jag använder begreppet den sociala könsrelationen för att beskriva relationen mellan män och kvinnor i vårt samhälle där män har mer makt och resurser än kvinnor, och där mannen är norm. Som i det närmaste synonyma begrepp betraktar jag såväl könsmaktsordning som genusordning. Eftersom jag har kritisk realism som metodologisk utgångspunkt vill jag framhäva två viktiga sidor. För det första vill poängtera att relationen är strukturell. Relationen är en samhällslig maktstruktur mellan kategorin kvinnor och kategorin män, där kvinnor underordnas män. På individnivå kan det däremot finnas variationer bland män och kvinnor. Variationerna beror på att män och kvinnor lever under inflytande av flera sociala strukturer utöver den sociala könsrelationen, som t.ex. klass, ras eller andra mindre övergripande strukturer. Härav följer också att det inom kategorin kvinnor respektive män finns skillnader, men skillnaderna uppstår inte i kraft av positioner i den sociala könsrelationen, utan p.g.a. positioner i andra strukturer. I vissa konkreta situationer kan omständigheter och villkor därför möjliggöra att t.ex. vissa föräldrapar kan leva på ett sätt som inte leder till de vanliga uttrycken för den sociala könsrelationen. Vilka omständigheter och villkor detta rör sig om är en empiriskt fråga. Hur många och återkommande avvikelser påverkar den sociala könsrelationen återstår att se. Det är endast individer som kan handla, men strukturer utgör samtidigt ramar för individers handlande, vilket innebär att det är möjligt att förändra strukturer, men att det innebär vissa kostnader. För det andra vill jag betona att den samhällsliga relationen mellan könen är just relationell. Detta betyder dels att man omöjligt kan uttala sig om vad som är specifikt

för män respektive kvinnor om man inte samtidigt gör en jämförelse mellan könen, dels att könsrelationen inte ensidigt eller godtyckligt låter sig förändras. T.ex. behöver å ena sidan inte en förändring av män och maskuliniteter förändra det relativa förhållandet till kvinnor och femininiteter, men å andra sidan är detta förmodligen en förutsättning för en förändrad könsrelation. För att kunna avgöra om och visa på vilket sätt förhållandet förändras krävs att man fokuserar på könsrelationen i sig.

9. Se t.ex. Hamrin 1984, Jalmert & Vryselas 1992, Näsman 1992 & Hwang 1984.
10. I min forskning kan jag inte bortse från biologiskt kön. Det finns avgörande biologiska skillnader mellan mödrar och fäder, eftersom fäder saknar förmågan att bli gravida, föda och amma barn. Jag vill dock hävda att det är den sociala och kulturella betydelsen av det biologiska könet, och inte biologin i sig, som har avgörande betydelse för vad det innebär, och vilka konsekvenser det får, att vara mödrar respektive fäder. Min sätt att betrakta förhållandet mellan biologiskt och socialt kön baseras på att man inom kritisk realism utgår från att verkligheten är stratifierad, d.v.s att den består av skikt eller nivåer som är relaterade till varandra i en hierarkisk ordning. Det sociala strata befinner sig på en högre nivå än det biologiska. Krafter och mekanismer på den lägre nivån påverkar nästa stratum (för att i sin tur påverka nästa o.s.v.), men det högre stratas krafter och mekanismer kan inte reduceras till de som finns på nivån under. När krafter och mekanismer förflyttar sig upp i hierarkin uppstår nya krafter och mekanismer som är specifika för just den nivån, så kallad emergens. På samma gång som de olika strata är relaterade till varandra är de autonoma. Erfarenheter och händelser på en nivå kan därför inte förklaras genom att man hittar strukturer och mekanismer på nivån under. Detta innebär alltså att de biologiska skillnaderna har betydelse för föräldraskapet, men att de inte kan förklara vad som äger rum på den sociala nivån. För en diskussion av kön utifrån kritisk realism se även New (1998).
11. Havandeskappening är dock en förmån endast för kvinnor.
12. Med föräldrapar som har delat på föräldraledigheten avser jag par där mannen har varit föräldraledig minst tre månader.
13. Det skall dock tilläggas att kvinnorna i min studie varken hade hög utbildning eller hög inkomst.
14. Den viktiga uppgiften blir att analysera vad den sociala könsrelationen består av. Som en användbar teoretisk förklaring på området ser jag Jónasdóttirs (1993) teori om kärlekskraften. Kärlekskraften består av omsorg och erotisk utlevelse, och det är fördelningen av, och rättigheterna till, denna kraft som tenderar att producera könsens olika positioner i den sociala könsrelationen. Män har rättigheter att ta, medan kvinnors rättigheter begränsas till att ge, kärlekskraft. Mäns överskott av kärlekskraft bidrar till en överordnad position som innebär valfrihet, medan kvinnors underskott av kärlekskraft resulterar i underordning som måste lösas genom anpassning.
15. Se t.ex. Nilsson 1992, Bäck-Wiklund & Birgitta Bergsten 1996, Holter & Aarseth 1994, Björnberg 1994,

Ahrne & Roman 1997 och Johansson 1998.

LITTERATUR

- Acker, Joan (1994): "Om 'administrative man' vore kvinna", Lise Sjöstedt (red.) *Om Man vore Kvinna...* Forskningsrådsnämnden Rapport nr 94:5, Uppsala: Ord & Form.
- Ahrne, Göran & Christine Roman (1997): *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*, SOU 1997:139.
- Arbetsgruppen för översyn av vissa frågor inom föräldraförsäkringen (1993): *Alternativa metoder för att öka pappors uttag av föräldrapenning*, Socialdepartementet Ds 1993:87.
- Bekkengen, Lisbeth (1996a): *Mäns föräldraledighet – en kunskapsöversikt*, Arbetsrapport 96:12, Jämsällhdetscentrum, Högskolan i Karlstad.
- Bekkengen, Lisbeth (1996b): *Föräldraledighet om man så vill*, Arbetsrapport 96:15, Jämsällhdetscentrum, Högskolan i Karlstad.
- Bekkengen, Lisbeth (1997a): *Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum? – Ett genusperspektiv på föräldraledighet inom arbetsorganisationer*, Arbetsrapport 97:6, Jämsällhdetscentrum, Högskolan i Karlstad.
- Bekkengen, Lisbeth (1997b): *Föräldraledighet och pappaledighet – skyldigheter och rättigheter*, magisteruppsats i sociologi, Högskolan i Karlstad.
- Bengtsson, Margot & Jonas Frykman (1987): *Om Maskulinitet, Mannen som forskningsobjekt*, JÄMFO rapport nr 11.
- Björnberg, Ulla (1994): "Mäns familjeorientering i förändring", Ulla Björnberg & Anna-Karin Kollind & Arne Nilsson (red.): *Janus & genus. Om kön och social identitet i familj och samhälle*, Stockholm: Brombergs.
- Bohman, Therese m.fl. (1995): *Föräldrapenning och pappaledighet på Gotland*, Ett uppdrag från försäkringskassan i Visby
- Brod, Harry (1994): "Some Thoughts on Some Histories of Some Masculinities: Jews and Other Others", Harry Brod & Michael Kaufman (red.) *Theorizing Masculinities*, London: Sage Publications.
- Bäck-Wiklund, Margareta & Birgitta Bergsten (1996): "Moderna fäder mellan tradition och relation" *Sociologisk Forskning*, Årg. 33, nr 1 1996.
- Connell, R. W. (1987): *Gender. & Power*, Cambridge: Polity Press.
- Conway-Long, Don (1994): "Ethnographies and Masculinities in Contemporary Social Science", Harry Brod & Michael Kaufman (red.) *Theorizing Masculinities*, London: Sage Publications.
- Danermark, Berth & Mats Ekström & Liselotte Jakobsen & Jan Ch Karlsson (1997): *Att förklara samhället*, Lund: Studentlitteratur.
- Falkenberg, Eva & Elisabet Näsman (1988): *Lägesrapport, föräldraledighetslagen i tillämpning*, Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Forsberg, Margareta (1992): *Rapport från Pappa-kom-hem projekt*, Umeå.
- Frankenhaeuser, Marianne (1993): *Kvinnligt, manligt, stressigt*, Höganäs: Bra böcker.
- Haas, Linda & Philip Hwang (1993): "Corporate Culture and Men's Usage of Family Leave Benefits in Sweden" Department of Sociology Indiana University &

- Department of Psychology Göteborg University.
- Hallberg, Margareta (1992): *Kunskap och kön. En studie av feministisk vetenskapsteori*, Göteborg: Daidalos.
- Hamrin, Björn m.fl. (1983): *Att dela på föräldradigheten*, Socialstyrelsens serie Föräldrar och barn, nr 6 Arlov: Lie.
- Hearn, Jeff & David L Collinson (1994): "Theorizing Unities and Differences Between Men and Between Masculinities" i Harry Brod & Michael Kaufman (red.): *Theorizing Masculinities*, London: Sage Publications.
- Hirdman, Yvonne (1990): "Genussystemet" i *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*, SOU 1990:44.
- Holmberg, Carin & Margareta Lindholm (1991): "Feministisk teori", Månsson, Per (red.) *Moderna samhällsteorier. Traditioner, riktningar, teoretiker*, Stockholm: Prisma.
- Holter, Øystein Gullvåg & Helene Aarseth (1994): *Mäns livssammanhang*, Stockholm: Bonnier Utbildning.
- Hondagneu-Sotelo, Pierette & Michael A Messner (1994): "Gender Display and Men's Power: The 'New Man' and the Mexican Immigrant Man", Harry Brod & Michael Kaufman (red.) *Theorizing Masculinities*, London: Sage Publications.
- Hwang, P & G Eldin & C Fransson (1984): *Arbetsgivare och arbetskamraters attityder till pappaledighet*, Rapport nr 1, Psykologiska institutionen Göteborgs universitet.
- Jakobsen, Liselotte & Jan Ch Karlsson (1993a): "Inledning", Jakobsen, Liselotte & Jan Ch Karlsson (red.) *Jämställdhetsforskning. Sökljus på Sverige som jämställdhetens förlovade land*, Jämställdhetscentrum och Arbetsvetenskap, Forskningsrapport 93:5, Högskolan i Karlstad.
- Jakobsen, Liselotte & Jan Ch Karlsson (1993b): *Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys*, Lund: Arkiv förlag.
- Jalmert, Lars & Birgitta Vryselas (1992): *Pappaledighetsprojektet, sammanfattande översikt*, Pedagogiska Institutionen Stockholms universitet/TCO.
- Johansson, Thomas (1998): "Pappor och deras pappor", Ekenstam, Claes m.fl. *Rädd att falla. Studier i manlighet*, Hedemora: Gidlunds.
- Jónasdóttir, Anna G (1993): "Patriarkat som samhällsteoretiskt problem", Jakobsen, Liselotte & Jan Ch Karlsson (red.) *Jämställdhetsforskning. Sökljus på Sverige som jämställdhetens förlovade land*, Jämställdhetscentrum och Arbetsvetenskap, Forskningsrapport 93:5, Högskolan i Karlstad.
- JämO (1992): *Det borde vara en merit*, JämOs rapportserie Nr 1 1992.
- Kaufman, Michael (1994): "Men, Feminism, and Men's Contradictory Experience of Power", Harry Brod & Michael Kaufman (red.) *Theorizing Masculinities*, London: Sage Publications.
- Kimmel, Michael S (1994): "Masculinity as Homophobia; Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity", Harry Brod & Michael Kaufman (red.) *Theorizing Masculinities*, London: Sage Publications.
- Kugelberg, Clarissa (1997): "Föräldraskap på en svensk arbetsplats i diskurs och handling", Thurén, Britt-Marie & Kerstin Sundman (red) *Kvinnor, män och andra sorter – genusantropologiska frågor*, Stockholm: Carlssons.
- Larsson, M & P Tann (1978): *Upplevelser av och attityder till pappaledighet*, uppsats Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet.
- LO (1990): "Världens bästa pappa. Goda argument för att få fler att ta pappaledigt", material från en pappaledighetskampanj.
- Lysgaard, Sverre (1985): *Arbeiderkollektivet*, Oslo: Universitetsforlaget.
- New, Caroline (1998): "Feature: Critical Realism and Feminism. Feminism and Critical Realism" i *Alentia The Newsletter of the International Association for Critical Realism*, vol. 1, no. 1, April 1998.
- Nilsson Schönnesson, Lena (1987): *Föräldraskap, delad föräldradighet, jämställdhet, en kunskapsinventering som utgångspunkt för forskningsinsatser*, JAMFO 1987 rapport nr 9.
- Nilsson, Arne (1992): "Den nye mannen – finns han redan?", Acker, Joan, m.fl. *Kvinnors och mäns liv och arbete*, Stockholm: SNS Förlag.
- Näsman, Elisabet (1992): *Parental leave in Sweden, a work place issue?*, Stockholm Research Reports in Demography no 73, Stockholm University.
- Näsman, Elisabeth (1996): *Faderskapets synlighet i arbetsplatskulturer*, Stockholm Research Reports in Demography 99.
- Pappagruppen (1993): *För barnens skull*, delrapport från regeringens Pappagrupp.
- Pappagruppen (1995): *Arbetsgruppen (s 1993.C) om papporna, barnen och arbetslivet*, Pappagruppens slutrapport Socialdepartementet Ds 1995:2.
- Proposition 1990/91:113: *Olika på lika villkor*.
- Proposition 1993/94:147: *Delad makt delat ansvar*, RFV (1985): Statistisk rapport 1985:4.
- Sandqvist, Karin (1993): *Pappor och riktiga karlar. Om mans- och fadersroller i ideologi och verklighet*, Stockholm: Carlssons.
- SCB (1994): *Att klara av arbete, barn och familj*, 1994:1.
- SCB (1995): *Kvinnor och mäns liv. Sysselsättning från 17 års ålder*, 1995:21.
- Segal, Lynne (1997): *Slow Motion: Changing Masculinities, Changing Men*, London: Virago.
- SOU 1978:39: *Föräldraförsäkring*.
- SOU 1982:18: *Förväruvararbete och föräldraskap*.
- SOU 1982:36: *Enklare föräldraförsäkring*.
- Strömberg, L-E, m.fl. (1963): *Att bli förälder*, Karlshamn: Allmänna Barnhuset.
- Sundström, Marianne (1995): "Hur länge är kvinnor och män hemma efter första barnets födelse?" i *Socialförsäkringsstämman, 1995*, Stockholm: Försäkringskassaförbundet .
- Torkelsson, Kerstin & Ulla Edsberg (1980): "Att vara pappaledig" Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Tyrkkö, Arja (1997): "Anpassning mellan arbetsliv och familjeliv i Sverige", Bonke, J (red.): *Dilemmaet arbetsliv och familjeliv i Norden*, Socialforskningsinstitutet 95:5 Nordisk Ministerråd Tema Nord 1997:534 Köpenhamn.
- Värmlands läns allmänna försäkringskassa (1995): *Attitydpåverkan av pappor, ett förändrat arbetssätt*, slutrapport.
- Widerberg, Karin (1993): "Kvinnoperspektiv på rätten", Jakobsen, Liselotte & Jan Ch Karlsson (red.) *Jämställdhetsforskning. Sökljus på Sverige som jämställdhetens förlovade land*, Jämställdhetscentrum och Arbetsvetenskap, Forskningsrapport 93:5, Högskolan i Karlstad.
- Åsberg, Cecilia (1998): "Debatten om begreppen – 'genus' i *Kvinnovetenskaplig tidskrift 1980-1998*", *KVT*, nr 2 1998.

SUMMARY

It is now 25 years since it became possible for men to take parental leave. However, it is women who still make use of 90% of the days allowed. My argument is that the four most common assumptions about the obstacles for men to take leave – traditional sex roles, employers' attitudes, financial reasons, and women's wishes – are not sufficient to explain this phenomenon.

To understand the different implications of the use of parental leave by men and women we need to consider three social relations: the relation between production and reproduction, the relation of men and women to production and reproduction and the gender relation. Several mechanisms within different social relations can explain *attitudes* to parental leave. Attitudes can in turn affect the taking of parental leave, but it is only the mechanisms of the gender relation that can explain why women to a much greater extent than men take parental leave. The different positions occupied by men and women within the social gender relation give men freedom of choice whereas women have to adjust to the circumstances in which they and their families find themselves.

The flexibility allowed by the parental insurance means different things for men and women. Men *have* flexibility and can choose if, when and for how long they will be on parental leave. Their freedom of choice presupposes, however, that women *are* flexible, adaptable and prepared to take the responsibility of parenthood. In other words there are structural differences in men's and women's relation to parenthood. Men are therefore "daddies" whereas women are "parents". This does not necessarily apply at the individual level however. Under certain circumstances women can have flexibility and be "mummies" whereas men can be flexible "parents".

Equal use of parental leave in itself will not have any influence on the social gender relation. What is needed is equality of conditions to start with. Men may have become more family orientated, but apparent changes in masculinities must be considered in the light of men's continuing structural power.

*Lisbeth Bekkengen
Arbetsvetenskap
Karlstads universitet
651 88 Karlstad*