

GRI-rapport 2003:4

Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?

Maria Tullberg

E-post: Maria.Tullberg@gri.gu.se

Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?

På många arbetsplatser inom både privat och offentlig sektor i Sverige pågår olika projekt med syfte att förändra och åstadkomma större rörlighet vad gäller arbetstidens förläggning. Projekten ser olika ut beroende på vems och vilka behov av flexibilitet som skall tillgodoses. Är det arbetsgivarens, kundernas, arbetstagarnas? I denna artikel diskuteras de åtgärder som inriktas mot att främst individualisera arbetstidsschemat efter den enskilde arbetstagarens behov. Dessa försök till ökad anpassning mellan individuella önskemål och organisationens behov pågår framförallt inom vård och omsorg - verksamheter vars anställda till mer än 90 % är kvinnor. I denna artikel vill jag problematisera den utvecklingen genom att synliggöra och diskutera sambandet mellan arbetstidens organisering och den brist på jämställdhet som råder mellan män och kvinnor. Här uppstår ett dilemma för arbetsgivaren mellan behovet av att kortsiktigt öka tillgången på personal och av att långsiktigt bidra till en jämnare arbetsdelning mellan könen och en mindre segregerad arbetsmarknad.

Artikeln är inspirerad av en nyligen avslutad etnografisk studie om ledarskap och arbetsorganisation inom privat och kommunal äldreomsorg. Studien har finansierats av Svenska Kommunförbundet och Vinnova och ingår i det större forskningsprogrammet "Kommunalt ledarskap" som startade år 2001. Den har genomförts i samarbete med FoU i Väst. Syftet med studien har varit att fördjupa förståelsen för hur det goda ledarskapet konstrueras inom äldreomsorgen genom att delta i och följa verksamheten inom några väl fungerande enheter för särskilt boende (motsvarande tidigare s.k. ålderdomshem). De bakomliggande motiven för studien handlar om kommunernas attraktionskraft som arbetsgivare och deras förmåga att kunna behålla nuvarande personal liksom att också fortsättningsvis kunna rekrytera erforderliga personalresurser. Det finns en utbredd oro bland både politiker, tjänstemän och allmänhet för att kommunerna i framtiden inte ska kunna sköta sina lagstiftade åtaganden vad gäller vård och omsorg på grund av personalbrist. Ett växande antal äldre skall tas om hand av ett krympande antal yrkesarbetande. Flera attitydundersökningar tyder också på att det finns en tveksamhet, framförallt hos ungdomar, till kommunerna som arbetsgivare och att detta inte minst gäller inom områdena vård och omsorg. Mot denna bakgrund har det inom de flesta kommuner initierats en mängd olika projekt och åtgärder för att bli mera attraktiv som arbetsgivare. En sådan åtgärd är införandet av olika varianter av s.k. flexibel arbetstid i form av individuellt anpassade arbetscheman.

Många kommuner/arbetsplatser har redan infört eller planerar att införa flexibel arbetstid, framförallt inom vård och omsorg. Det gäller för övrigt också landstingen som har ansvar för sjukvården. Flera företag erbjuder program för datorstöd i det ofta ganska omfattande schemapussel som blir följd. Alltfler enheter datoriseras och får tillgång till persondatorer. Hittills har heller inga negativa röster hörts vad gäller konsekvenserna av flexibel arbetstid ur personalens perspektiv. Alla parter – arbetsgivare, fackliga organisationer, berörda chefer och medarbetare – uttrycker en positiv inställning. Fler deltidsanställda kan också öka sin totalt arbetade tid när deras arbetstid i högre grad kan anpassas till individuella behov. Ofta kombineras införandet av flexibel arbetstid med erbjudande om att alla anställda som vill får heltidstjänst.

Ambitionen med denna artikel är att vidga diskussionen genom att diskutera flexibla arbetstider från ett annat perspektiv. Jämsides med de uppenbara kortsiktiga fördelarna har också ett arbetsgivarpolitiskt dilemma blivit alltmera mer uppenbart under studiens gång. Frågeställningen handlar ytterst om de samhälleliga konsekvenserna av förändringar i det s.k. genuskontraktet (Hirdman, 1988) mellan män och kvinnor samt vilka krafter och motkrafter som aktualiseras i en sådan process. Ett genuskontrakt som bland annat omfattar en tydlig fördelning av män och kvinnors arbete i produktion och reproduktion. I detta kontrakt ingår att kvinnor tar ansvaret för omsorgsarbetet både i familjen och i samhället. Detta är mycket tydligt inom äldreomsorgen där praktiskt alla operativt arbetande är kvinnor.

Genuskontraktet är en del i det mera övergripande genussystemet och den genusordning som innebär mäns överordning och kvinnors underordning. Något som kommer till uttryck i att män har högre löner och i att främst mäns intressen öppet eller dolt styr förändringar i samhällsutvecklingen. Längre fram i texten diskuteras hur förändringar i arbetstidens omfattning och förläggning demonstrerar detta förhållande. Genussystemets struktur gestaltas också mycket tydligt inom den kvinnligt dominerade äldreomsorgen där lönenivån är betydligt lägre än inom manliga yrken med motsvarande eller lägre utbildningsnivå, t ex verkstadsarbetare.

I Sverige finns klart uttalade och även lagstiftade ambitioner att uppnå jämställdhet, med lika fördelning av arbetet och rättigheter och skyldigheter för män och kvinnor – både i familjen och i samhället. I denna process spelar givetvis arbetsgivarna en central roll, vilket inte minst blir viktigt för kommunerna. De är mycket stora arbetsgivare och på de flesta platser den absolut

största framförallt för kvinnor. Deras verksamhet finansieras till större delen med skatteintäkter och de har därmed tillsammans med övriga arbetsgivare inom offentlig sektor ett tydligt ansvar för att verka i lagstiftarens anda. I deras officiella policy ingår självklart att verka för ett mera jämställt samhälle, både som arbetsgivare och i sin produktion av tjänster.

Här uppstår en spänning mellan kommunernas och de fackliga förbundens önskan (eller kravet på dem) att organisera verksamheten så att den lockar flera presumtiva arbetssökande och den uttalade policyn (eller kravet på dem) om att bidra till en förändring mot ökad jämställdhet i samhället. Konflikten aktualiseras i samband med införandet av flexibla arbetstider. Det finns all anledning att ställa frågorna:

Varför betraktas just individuellt anpassade och flexibla arbetstider som en så viktig och positiv förändring (istället för t ex en allmän arbetstidsförkortning)? Varför så ofta just inom vård och omsorg?

Jag vill argumentera för att denna förändring kan ses som ett instrument för att bevara ojämlikheten och för att behålla och stärka den arbetsdelning är etablerad mellan män och kvinnor. I artikeln hävdas också att individuellt anpassade och flexibla arbetstider blir en del av lösningen på samhällets behov av att få ökad tillgång till kvinnors arbetskraft utan att männens villkor och förhållanden förändras.

Artikeln är disponerad så att efter en inledande presentation av den teoretiska ansatsen och de centrala begrepp som används, ges en kortfattad beskrivning av de politiska ambitionerna och samhällets officiella linje för relationerna mellan män och kvinnor. Här skissas "den svenska modellen" för jämställdhet samt hur den omsatts i praktiken och kommer till uttryck på svensk arbetsmarknad. Därefter ges en kortfattad beskrivning av den genomförda fältstudien och det material som ligger till grund för den fortsatta diskussionen. Materialet från studien handlar framförallt om vilka motiv som presenteras för att införa flexibel arbetstid, vad det innebär rent praktiskt samt vad berörda ledare och medarbetare uttrycker om hur det fungerar.

Artikeln avslutas med några sammanfattande reflektioner om flexibla och individuellt anpassade arbetsvillkor i ett vidare perspektiv på arbetstidens organisering som ett viktigt instrument för organisering av kön.

TEORETISK ANSATS OCH CENTRALA BEGREPP

Män och kvinnor har genom historien tillskrivits olika egenskaper, förutsättningar och lämplighet för olika typer av arbeten. Inte så sällan har den aktuella arbetsdelningen förklarats med biologiska skillnader – t ex kroppsstyrka, hjärnans storlek eller barnafödande. Historiker och socialantropologer har dock övertygande visat att föreställningarna om vad som är naturligt manligt och kvinnligt är kontextuellt knutna och därmed föränderliga i tid och rum. Diskussionen i denna uppsats ansluter sig till den forskning om genus och organisation som från ett socialkonstruktionistiskt perspektiv beskriver och analyserar vad som konstituerar kön i olika sociala kontexter, vilka förhållanden som råder mellan män och kvinnors villkor samt hur de formas och upprätthålls. Här finns en lång rad forskare både i Sverige och internationellt som haft stor betydelse för att formulera teorier, modeller och begrepp, t ex MossKanter (1977), Fergusson (1984), Hirdman (1988; 1990), Acker (1992 a; 1992 b).

En tidig förklaring till de ojämlika villkoren för män och kvinnor vad gällde lön och tillgång till maktpositioner var kvinnornas numerära underläge på arbetsmarknaden (MossKanter, 1977). Kvinnornas underordning tolkades som en minoritetens underordning. Om/när antalet lönearbetande kvinnor ökade och arbetsmarknaden blev mera jämt fördelad skulle detta också komma att avspeglas i en jämnare fördelning av löner, makt och inflytande. Senare förändras analysen till att i stället betrakta arbetsmarknadens och organisationernas struktur som viktiga instrument för att upprätthålla skillnaderna – inte som ett resultat av dessa skillnader (se t ex Fergusson, 1984 och Acker, 1992 b). Ett flertal forskare har därefter demonstrerat hur olika organisatoriska processer bidrar till att bevara ojämlikheten, t ex via rekrytering, utbildning, utformning av arbetsuppgifter, kompetensbeskrivningar och arbetsvärdering (Wahl, 1996; Erikson, 2000; Höök, 2001).

Hirdman (1988; 1990) presenterar begreppet *genussystem* för att beskriva den maktstruktur genom vilken samhället ordnas genom ordnandet av kön. Genussystemets grundläggande principer är *hierarki* och *dikotomi*. Hierarkiska förhållanden är grunden för den s.k. *genusordningen* där män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Dikotomin handlar om isärhållande av det manliga och det kvinnliga på alla områden och då inte minst vad gäller egenskaper, arbetsuppgifter och platser. I Hirdmans modell är isärhållandet eller åtskillnaden det som legitimerar hierarkin och det kommer allra tydligast till uttryck i arbetsdelningen – i hemmet och på arbetsmarknaden

Genusordningen är tydligt och fast förankrad på organisationsnivå. Löneklyftan, bristen på kvinnor i toppledning och i styrelserummen är synliga bevis på detta. Sundin & Rapp (2001) beskriver det ojämlika genussystemet på samhällsnivå som ett aggregat av den genusordning som råder i organisationerna. Vägen till att bryta upp genussystemet blir med den utgångspunkten att bryta genusordningen på organisationsnivå. Här pågår en debatt mellan olika forskare, bland politiker och i media om vilken roll som organisationerna spelar i förhållande till familjen och staten (representerad av politiker och politiska beslut) och deras betydelse för att upprätthålla genussystemet. Vissa ser organisationerna som det absolut viktigaste verktyget. Andra framhåller skillnader i män och kvinnors individuella val, alternativt lagar och avtal på samhällsnivå som det viktigaste. Är det inte förhållandena i familjen som formar villkoren i organisationerna? Och är det inte ytterst de politiska besluten som formar villkoren för familjen? Ett aktuellt exempel är den nu pågående debatten om föräldraersättningens storlek och dess betydelse för hur många fäder som använder möjligheten att ta "pappaledigt". Många menar att en höjning till 90 % av lönen (utan maxnivå) är en ekonomisk förutsättning. Andra hävdar att ersättningens storlek är av underordnad betydelse. Alla statligt anställda har redan den högre ersättningsnivån med det har ändå inte ökat andelen föräldralediga män. Många pekar i stället på organisatoriskt motstånd och patriarkaliska chefer som det främsta hindret medan andra menar att det är konstruktionen av manlighet och de enskilda männen, kanske t o m deras fruar, som bär ansvaret. Män vill inte eller får inte vara hemma med barnen. Denna problematik är självklart högaktuell i samband med diskussionen om flexibel arbetstid här. Vad är det egentligen som styr? Individens behov och önskemål? Organisationens behov? Politiska beslut om tillgång till barnomsorg och fritidshem?

Uppenbarligen finns starka samband mellan familj, organisationer/arbetsmarknad och samhälle. Genussystemet återskapas ständigt i ett samspel där macro, här samhället, är ett nätverk av micro, individer/familjer/organisationer. Giddens (1984) begrepp *structuration* kan vara användbart för att beskriva detta samspel. Strukturen återskapas och bärs ständigt av processen som in sin tur påverkas av den struktur den själv bygger. Individuella val och familjens planering/arbetsfördelning begränsas och styrs av de organisationer och det samhälle som ständigt återskapas bl. a. genom just dessa val. Genussystemet och genusordningen är inte ett yttre, fristående förtryckarsystem i förhållande till kvinnor (och män) utan något som ständigt hålls vid liv av organisationerna och de individer som bildar dem. Detta innebär inte att ansvaret kan förläggas hos den enskilda individen, att "kvinnor får skylla sig själva", en nog så

vanlig allmän uppfattning. För det första så innebär genusordningen i sig, dvs. kvinnors underordning i förhållande till män, att kvinnor har mindre inflytande i de processer som pågår. För det andra så är de processer som pågår för att återskapa genus och genusordningen både djupt rotade och för-givet-tagna genom starka institutioner (Douglas, 1984; Barley & Tolbert, 1997). Att förändra och bryta mot mönster och rutiner som upprätthåller individuella identiteter, organisationers verksamhet och samhällets ordning är bevisligen nog så svårt även då majoriteten är överens om behovet.

Genuskontrakt används här för att beskriva den aktuella formen av arbetsdelning mellan män och kvinnor samt vilket beteende eller förhållningssätt som förväntas av "parterna". Det går att identifiera en form av övergripande, officiellt genuskontrakt på samhällsnivå och hur det har utvecklats och stötts genom politiska beslut. Det är samtidigt tydligt att genuskontraktet är olika formulerat inom olika samhällsgrupper. Lindgren (1992) identifierar i sin studie om kvinnor inom vården tre olika typer av kontrakt från kvinnans perspektiv – husmors-, jämställdhets- och jämlikhetskontraktet. Dessa kontrakt är sin tur kopplade till de tre olika konstruktionerna av kvinnlighet som kan identifieras hos de olika yrkesgrupperna – undersköterskor (flickorna), sjuksköterskor (systrarna) och kvinnliga doktorer.

Hirdman (1990) urskiljer genuskontraktet på olika nivåer i genussystemet, dels som metafysisk tankefigur om manligt/kvinnligt, dels på den sociala, institutionella nivån (lagstiftning, arbetsorganisation) och dels på individuell nivå i parrelationen. Även här är begreppet *structuration* användbart för att beskriva samspelet mellan de olika "nivåerna". En mera adekvat bild än "nivåer" för att beskriva skillnaderna är att genuskontrakten betraktas från olika avstånd. På större distans framträder gemensamma och tydliga mönster och ju närmre man kommer desto tydligare framstår en oändlig mängd variationer i de genuskontrakt som finns mellan män och kvinnor.

Nedan ges en skiss av det officiella, övergripande genuskontrakt som råder i Sverige på samhällsnivå samt hur det kommer till uttryck i praktiken på arbetsmarknaden. Det finns här ett uppenbart samband mellan arbetstidens förläggning och det genuskontrakt som gäller. Det finns också en tydlig koppling mellan flexibel arbetstid och det genuskontrakt som gäller för de kvinnogrupper som ingår i studien. Detta samband kommer att diskuteras senare i texten, dels i samband med presentationen av materialet från studien, dels i samband med de avslutande reflektionerna.

DEN SVENSKA MODELLEN

Ett sätt att beskriva det mera allmänna och officiella genuskontrakt som råder mellan könen på social, institutionell nivå generellt i Sverige är att utgå från den lagstiftning som gäller samt hur lagarna tillämpas. Detta innefattar också principerna för välfärdssystemet och den syn som kommer till uttryck i lagstiftningen om hur den enskildes och familjens försörjning skall ordnas. Vilka roller förväntas män och kvinnor inta i samhället? Vilka regler gäller för sjukersättning, för beräkning av pensioner? Hur ser ansvarsfördelningen ut mellan samhälle och familj när det gäller omsorgsarbetet och vård av barn och gamla? Här handlar det om i vilken utsträckning samhället tillgodoser behov av till exempel barnomsorg samt hur denna finansieras. I stort sett gäller här samma förutsättningar över hela landet med vissa variationer mellan kommunerna vad gäller den kommunala servicenivån.

Ett annat perspektiv på det övergripande genuskontraktet är att beskriva hur den generella och reella arbets- och inkomstfördelningen ser ut mellan män och kvinnor. Hur använder och fördelar män och kvinnor sin tid? I vilken relation förväntas de stå i förhållande till varandra. Hur sker prioriteringar mellan olika behov och intressen? Förutom Statistiska Centralbyråns omfattande statistik över arbetsmarknad, utbildningsnivå, löner, användning av tid och utbetald föräldraersättning och dylikt finns här en mängd forskningsrapporter och undersökningar att tillgå över vardagen inom familjen och i organisationerna. En sorts statistiskt "medelkontrakt" kan identifieras. Ambitionen här är inte att försöka ge en översikt över all tillgänglig information och forskning. Läsaren får nöja sig med en något tillspetsad sammanfattning nedan av det aktuella läget.

Bakom statistiken döljer sig stora individuella skillnader mellan olika geografiska regioner (Forsberg, 1998) och mellan olika samhälls- och yrkesgrupper (Lindgren, 1992). Framförallt gäller detta hur jämställd arbetsfördelningen är i hemmet och kvinnors deltagande i arbetsliv och det politiska livet överhuvudtaget. Här finns väsentliga skillnader mellan vissa landsbygdsregioner och storstadsregionerna. Den studie som är underlaget för diskussionen här är utförd i storstadsregion samt i en mindre kommun i nära anslutning till en storstad. Ett rimligt antagande är därför att materialet i hög grad följer det statistiska genomsnittet som framträder.

Jämställdhetsmodellen

Jämställdhet enligt officiell definition (SCB, 2002) "innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- Ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- Vårda hem och barn
- Delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället."

Alla, män och kvinnor, med arbetsförmåga förväntas att vara självförsörjande genom lönearbete och att dela på hemarbetet. De moderna försäkrings- och pensionssystemen är kopplade till det individuella lönearbetet och den inkomst det ger och har gett under hela arbetslivet. Tidigare pensionssystem utgick från mannen som familjeförsörjare och kvinnan som oavlönad hemarbetande. När han avled fick hon s.k. änkepension. Efter en övergångsperiod existerar inte längre någon form av änkepension. Inte heller i samband med skilsmässa utdöms längre underhåll till den (kvinnliga) part som under äktenskapet avstått inkomst för att ta hand om familjen.

Båda föräldrarna förväntas dela på det ekonomiska och praktiska ansvaret för barnen. Vid skilsmässa förespråkar lagen delad vårdnad om inte någon av föräldrarna har mycket starka skäl för att få hela vårdnaden. Båda föräldrarna skall kunna delta i omsorgen för barnen. Betald föräldraledighet utgår med 480 dagar per barn i samband med födseln (varav 390 med full ersättning motsvarande sjukpenningen, resterande 90 med garantiersättning, för närvarande 60 kr per dag). Därutöver utgår full ersättning med tillfällig föräldrapenning med 60 dagar per barn, för vård av sjukt barn eller s.k. kontaktdag med skolan upp till barnet är 12 år. Med undantag för 60 dagar som reserveras för vardera föräldern är det valfritt vem av dem som skall utnyttja föräldraledigheten samt om den skall tas ut under hel- eller deltid. Exempelvis innebär systemet möjligheten att vara hemma varannan vecka. Båda föräldrarna med barn under 3 år har rätt att ta tjänstledigt utan lön, dvs. arbeta deltid, utan att få försämrade arbetsvillkor i form av lön eller arbetsuppgifter. I princip har också kommunerna skyldighet att tillhandahålla barnomsorg för alla barn upp till 12 års ålder. Ersättning utgår enligt maxtaxa, bland annat för att inte avgifterna för barnomsorg skall påverka familjens ekonomiska kalkyl i samband med att båda föräldrarna (dvs. även kvinnan) förvärvsarbetar.

I det officiella genuskontraktet ingår att män och kvinnor skall dela på arbetsuppgifterna – både i familjen och i samhället. Olika politiska åtgärder genomförs också, om än i mindre

utsträckning, för att minska segregationen på arbetsmarknaden, t ex genom kvotering av underrepresenterat kön på vissa utbildningar.

Kort sagt – i den officiella svenska modellen gäller valfrihet och jämställdhet mellan män och kvinnor. Lagstiftningen utgår från att män och kvinnor har samma möjligheter och rättigheter. Politiken har främst inriktats mot att via förändrade ekonomiska och praktiska förutsättningar för familjen och ett förändrat genuskontrakt i parrelationen åstadkomma en förändring i genusordningen, med mera jämställda organisationer och en mera jämställd arbetsmarknad. Denna tankemodell ansluter sig till Blood & Wolfes (1960) klassiska studie om äktenskaplig makt och den s.k. resursteorin. Maktbalansen i äktenskapet kopplas till makarnas respektive bidrag i form av ekonomiska resurser. Teorin har kritiserats från olika håll, framförallt för att den isolerar det enskilda hushållet i relation till omgivande institutioner (Roman, 1999). Jämför också med Sundin & Rapps (2001) diskussion om att genusordningen först och främst bärs upp av organisationerna. Insatser på familjenivå antas därför endast i begränsad utsträckning bidra till att bryta den.

Modellen i praktiken

Det genuskontrakt som kommer till uttryck i praktiken stämmer inte med den officiella modellen för en jämn ansvars- och arbetsfördelning i familjen och på arbetsmarknaden. Statistiska Centralbyråns siffror (2002) visar att:

- 79 % av kvinnor i åldrarna 20-64 år förvärvsarbetar (84% av män). Därutöver befinner sig 6 % (5 % av män) över 20 år fortfarande i utbildningssystemet. 1970 var motsvarande siffra 60 % (90% av män). Fördelningen mellan män och kvinnor som finns på arbetsmarknaden är alltså betydligt jämnare i dag. Vid sidan om långtidssjukskrivna, utlandsboende och förtidspensionerade kvinnor beräknas 2 % (0 % män) vara hemarbetande i hushållet.
- Av samtliga kvinnor 20-64 år arbetar ca 67 % heltid (män 92%) och 33% någon form av deltid (män 8 %).
- Andelen barn 1-6 år i kommunal barnomsorg var 1972 12 % och 2001 77 %.
- Kvinnor tar ut 86% av antalet berättigade dagar för föräldraersättning
- Av de 30 största yrkena är endast två jämställda (med 40-60 % av vardera könet). Dessa är *Revisorer m.fl.* samt *Gymnasielärare i allmänna ämnen*. Det mest kvinnodominerade yrket är *Kontors- och läkarsekreterare* med 99 % kvinnor. Det mest mansdominerade är *Lastbils- och långtradarförare* med 99 % män. Bland *Undersköterskor och vårdbiträden* som är

huvudgruppen inom äldreomsorgen är 95 % kvinnor. Totalt inom *Barn-, äldre- och social omsorgen* är 90 % kvinnor och inom *Hälso- och sjukvården* är 84 % kvinnor. Omvänt har *Byggnadsindustrin* 91 % och *Övrig industri* 73 % män anställda.

- Inom samtliga av de 10 vanligaste yrkesgrupperna är kvinnors löner lägre än männens (med ett undantag, grundskollärare har lika lön). Genomsnittligt, inom alla sektorer, är kvinnornas lön 82 % av männens.

En ytlig analys av siffrorna över hur den svenska modellen omsatts i praktiken pekar mot att män och kvinnor idag delar försörjningsansvaret och att förvärvsfrekvensen är hög hos båda könen. Män och kvinnor arbetar dock åtskilda, på olika platser och med olika uppgifter. Mäns arbete betalas högre än kvinnornas. Kvinnorna har fortfarande huvudansvaret för barnen. De är numera i högre grad beroende av samhällets service och i mindre grad av mannens ekonomi. Mellan åren 1970 och 2001 har stora förändringar skett i livsmönstren för kvinnor och barn men inte i samma utsträckning för män. Något tillspetsat kan utvecklingen från 1970 och framåt sammanfattas i att genuskontraktet har förändrats så att kvinnorna numera delar försörjningsansvaret och bidrar till produktionen i samhället utan att männens del i kontraktet har förändrats i motsvarande mån. Inte heller har den grundläggande genusordningen förändrats. Den upprätthålls fortfarande genom hierarki och åtskillnad (Hagemann m fl, 2000).

Förändringen har i stället skett genom utbyggnad av föräldraförsäkringen, genom tillskapandet av deltidstjänster och genom att samhället omvandlat kvinnors omsorgsarbete inom familjen till lönearbete inom kommuner och landsting. Därigenom har också samhället med hjälp av lönearbetande kvinnor tagit över ansvaret för barn- och äldreomsorgen. Männens bidrag går nu liksom tidigare via plånboken (skattsedeln).

Genuskontraktet på den metafysiska nivån bär i praktiken fortfarande på tankefiguren om en arbetsdelning där mannen ansvarar för produktionen och kvinnan för reproduktionen. Här finns också, om än outtalat, den traditionella föreställningen om män och kvinnors relation till varandra och deras respektive uppgift i samhället. Mannen betraktas som familjeförsörjaren och kvinnan förväntas ta hand om familjen – även om hon förvärvsarbetar. Ett uttryck för detta är att familjebildning verka gynna mäns löneutveckling medan den missgynnar kvinnornas. (Giftna män tjänar mer än ogiftna män men omvänt för kvinnor). Familjebildning stärker mannens förhandlingsläge men försvagar kvinnans. Ett annat uttryck för denna tankefigur är hur kvinnans inträde på arbetsmarknaden diskuteras som ett socialt och medicinskt problem – för

hennes själv och för barnen. För mannens del betraktas i stället arbetslöshet som ett socialt och medicinskt problem – för honom själv och för familjen.

Deltidsarbetet har spelat en viktig roll på den sociala och institutionella nivån för att upprätthålla hierarkin på arbetsmarknaden i samband förändringen av kvinnornas del i genuskontraktet. Tillskapandet av deltidstjänster har varit störst bland de kvinnligt dominerade arbetsplatserna – detaljhandel, vård, omsorg, hälso- och sjukvård. Idag tillskrivs kvinnor en svagare position och sämre möjligheter med anledning av deltidarbete. "Den som arbetar deltid kan inte förväntas få samma möjligheter till löneutveckling, utbildning och karriär". Deltidsarbete för kvinnors del antas sällan vara förenat med annan typ av verksamhet som kan bidra till professionell utveckling. Från att under 60-talet vara stora motståndare till deltidstjänster förändrades inställningen hos de organisationer som hade/ville få en stor andel kvinnliga anställda. Deltiden blev en effektiv lösning på fluktuationer i arbetsbelastningen t ex inom banksektorn. Deltiden blev också en lösning på hur kvinnor kunde förvärvsarbeta och samtidigt vara goda föräldrar (läs mödrar) och hustrur.

Om den totala andelen deltidarbetande bland kvinnor är 33 % så kan den inom vissa delar av t ex äldreomsorgen uppgå till minst den dubbla. Staten och organisationerna har här samverkat till att bekräfta att kvinnans huvuduppgift är att ta hand om familjen. Det har framförallt skett genom att i högre grad öppna upp för olika kombinationer för hur kvinnor fördelar sin tid och organiserar omsorgsarbetet mellan kommunal barnomsorg/föräldraersättning och obetalt hemarbete/lönearbete (Magnusson, 1998) i ett ständigt pågående pussel.

ÄLDREOMSORGEN – EN KVINNODOMINERAD ORGANISATION

Studiens uppläggning och omfattning

Disponeringen av tiden mellan hemarbete/lönearbete är ett viktigt inslag i materialet från den refererade studien. Studien initierades mot bakgrund av den aktuella diskussionen om kommunernas problem att rekrytera personal – nu och i framtiden. Den viktigaste forskningsfrågan handlar om ledarskap och kommunernas attraktionskraft som arbetsgivare. För att öka kunskapen om vilka föreställningar som råder bland ledare och medarbetare och för att kunna följa hur de kommer till uttryck i den dagliga interaktionen genomfördes en etnografisk studie. Metoden innebar att "skugga" chefer, att delta i arbetet med de boende och att på olika sätt observera och följa personalen i deras vardag. Studien omfattar 5 olika s.k.

särskilda boenden eller "hus". 5 chefer skuggades mellan 3 -8 dagar vardera. Att skugga innebar att sitta i ett hörn i deras arbetsrum, följa med på möten, arbetsplatsträffar, utbildning och rundvandringar i huset. Den deltagande observationen innebar att delta i arbetet och genomfördes på 8 arbetsställen inom husen, 3-5 dagar på varje. Arbetet där skedde på ungefär samma villkor som för tillfälliga praktikanter och elever. Arbetsuppgifterna var framförallt hushållsarbete (diskplockning, matservering, strykning) och i mindre grad direkt omvårdnadsarbete (personlig hygien, hjälp med matning). Sammanlagt genomfördes ca 50 arbetsdagar och 17 uppföljande intervjuer. Den viktigaste formen av datainsamling var självklart att lyssna på och delta i det ständigt pågående småpratet.

Arbetsgivarens/ledningens motiv till att införandet av flexibel arbetstid

Den oftast angivna orsaken till utvecklingen mot mer flexibel och individuellt anpassad arbetstid inom vård- och omsorg är att göra arbetet mera attraktivt. Arbetsgivaren, och de fackliga organisationerna är överens om vikten av att öka medarbetarnas inflytande över sin arbetstid. Det gäller då både dess omfattning och förläggning över dagar/veckor.

Individuellt anpassade arbetsscheman diskuteras också som ett sätt att motverka den snabbt ökande sjukfrånvaron. När den enskilde får större inflytande över hur tiden skall organiseras och användas förväntas stress och utbrändhet minska. Mer eller mindre uttalat finns också tanken om att en del korttidssjukskrivning är ett sätt att anpassa arbetstiden till individuella behov. Denna skulle då minska om det istället går att planera in kortare, enstaka frånvarobehov i schemat. Förutsättningarna för att öka den totala arbetstiden och för att få fler heltidsarbetande (kvinnor) förväntas öka med större möjligheter att förlägga arbetstiden individuellt med variationer mellan olika schemaperioder. Därigenom ökar också tillgången på arbetskraft totalt inom sektorn.

Innebörd av flexibiliteten

Det är viktigt att understryka att flexibel arbetstid och individuellt anpassade scheman här *inte* betyder att start- och sluttid på en arbetsdag är flexibel. Det innebär inte att kunna komma när det passar mellan t ex 07.30-08.30 och sluta i förhållande till när man började, alternativt markera under- eller mertid. På de boenden som installerat stämpelklocka gällde denna möjlighet till flexitid maximalt 15 min. Denna form av flexibilitet finns i högre grad inom industri och på kontor. Den har också andra motiv, till exempel att minska den dagliga stressen mot klockan och att sprida belastningen på kollektivtrafik och vägar.

Med flexibel arbetstid menas här att varje anställd fördelar sin totala arbetstid över en viss period, t ex sex veckor framåt i tiden. Fördelningen sker mot en fastställd grundbemanning som anger hur många medarbetare som skall finnas vid olika tidpunkter under dygnets alla timmar. Grundbemanningen har i allmänhet diskuterats och beslutats gemensamt av arbetsledning och personal inom de övergripande ramar som angetts för kommunens äldreomsorg.

På två av de fem studerade hemmen för särskilt boende tillämpas flexibel arbetstid fullt ut och schemalaggningsen sköts av den direkt berörda personalen. Båda hemmen drivs i kommunal regi och de har båda 58-62 boende fördelade på fyra avdelningar/våningar. Den totala arbetstiden uppvisar stora variationer mellan olika anställda men flertalet arbetar med någon form av deltid. På båda dessa boenden finns målsättningen att alla som vill ha heltidstjänst skall erbjudas detta. Flera anställda har en heltidstjänst men har valt att söka tjänstledigt till viss del för att minska den totala arbetstiden. Det exakta antalet anställda är inte helt enkelt att ange men på lönelistan finns ca 100-150 personer på vardera boendet förutom tillfälligt timanställda vikarier. Omräknat i heltider motsvarar antalet anställda ungefär antalet boende. Samtliga anställda är med något enstaka undantag kvinnor.

Former för genomförande av flexibel arbetstid

Ett av hemmen har datorer på varje avdelning och ett dataprogram till hjälp i schemalaggningsen. Varje anställd förväntas själv lägga in sitt arbetsschema i programmet. En person på varje avdelning är huvudansvarig för schemalaggningsen och för programhanteringsen. Detta ansvar innebär att introducera nya medarbetare i hur programmet fungerar, göra avstämningar mot grundbemanningen samt att kontrollera att alla lagt in sina scheman.

Det andra hemmet har ännu inte köpt in datorer utan schemalaggningsen görs manuellt på stora whiteboard-tavlor längs två väggar. Metoden är arbetskrävande men innebär samtidigt också att hela schemat och alla anställdas arbetstider tydligt redovisas hela tiden. Det gäller också alla ändringar som införs löpande. Ett rutschema har ritats upp på whiteboarden. Varje medarbetare sätter in sitt namn i de olika rutorna, på varierande tider, s.k. *turer*, under olika dagar. På schemat noterade jag sammanlagt över en 4-veckorsperiod 23 olika varianter av turer. En tur är ett tidsintervall för tjänstgöring t ex 11.00-15.00, 07.00-13.00, 11.00-19.00, 21.00-07.00 (fiktiva exempel). En medarbetare på avdelningsen är ansvarig för att bevaka att alla de rutor för turer

som skall vara ifyllda med ett namn också blir det. Verksamhetschefen engageras endast när det uppstår problem att täcka in någon tur. Varje enskild medarbetare får själv se till att den individuellt fastställda arbetstiden fullgörs inom perioden. På den här arbetsplatsen har införandet av flexibla arbetsscheman gjorts i samband med ett projekt för att erbjuda heltidstjänster till samtliga som önskar det.

Positiva erfarenheter på fältet

I samtal och under intervjuer uttrycker arbetsledning och personal genomgående och nästan helt entydigt positiva attityder till att i högre utsträckning kunna förlägga arbetstiden efter individuella behov. Det innebär större variationer både i total arbetstid och i hur arbetspassen är förlagda. Argumenten är framförallt av två slag:

Ett argument handlar om familjen. Typsvaren är "På det här sättet kan jag planera för andra saker jag behöver göra, t ex följa med barnen till något. Jag behöver inte be om ledigt utan kan ordna det själv om jag bara vet om det i tid. Jag kan också lägga mitt schema så det passar bättre till barnens skoltider och till min mans arbetstider."

Det andra argumentet är kopplat till arbetsgivarens/verksamhetens behov men underlättar också vardagen för den enskilde medarbetaren. Det är lättare att hitta vikarier då ordinarie medarbetare kan arbeta mertid, ta ett extra arbetspass eller förlänga sitt eget. Det är större variationer i schemat och därmed finns flera alternativ till att med kort varsel lösa problem som uppkommer vid sjukdom eller annan oplanerad frånvaro.

Ytterligare en positiv konsekvens som många framhåller är att all personal måste lära sig att använda datorn. Det har inneburit en spridning av datorkunskapen och en öppenhet för att använda datorn även till annat än schemaläggning.

Flexibilitet tar tid och kräver energi

Efter att ha deltagit i och följt samtalet under det löpande arbetet, vid luncher och andra raster kan jag notera att det dominerande samtalsämnet bland personalen är arbetstidens förläggning. På det boende som har datorstöd behandlas inte schemat som ett problem men ger ändå underlag för en ständigt pågående diskussion och information om vem som skall arbeta när och var, vem som skall vikariera, om någon vill byta.

På det andra boendet är förläggning av arbetstiden en ständig källa till irritation och diskussion under den period jag deltar i verksamheten. Både chef och medarbetare beklagar sig över att frågan tar så mycket energi och att nästan all tid på möten ägnas åt att diskutera regler och principer för schemalaggningsen. Det finns flera svårlösta konflikter mellan olika önskemål. Det är svårt för chefen och den schemaansvariga att finna vinna/vinna lösningar. En starkt bidragande orsak till dessa problem är att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna enats om att alla anställda som vill skall erbjudas heltidstjänster. Detta får i sin tur konsekvenser för de tidigare heltidsanställda som nu måste ändra sina scheman till att totalt innehålla flera kvällar och helger. Antalet deltidsanställda räcker inte längre till för att fylla behovet av kvälls- och helgtjänster. Här möter jag också några medarbetare som inte ser några särskilda fördelar med att individuellt anpassa arbetstiden. Det är två kvinnor 50+, utan hemmaboende barn som uttrycker att det var lugnare tidigare. "Det är OK för mig att arbeta på ett fast schema. Det är viktigare att veta vad som gäller och att få vara kvar på samma ställe".

De båda något äldres synpunkter anknyter till vilken flexibilitet i övrigt som krävs av medarbetarna för att arbetsschemat skall kunna vara flexibelt vad gäller tiden. En självklar konsekvens av individuella arbetstider är att det inte går att arbeta i fasta grupperingar. Arbetskamraterna varierar hela tiden och med det också arbetsfördelningen. På det boende som arbetar för att förändra förutsättningarna och kunna erbjuda alla heltidstjänst planerar man att låta flexibiliteten gå ett steg ytterligare. Alla skall kunna arbeta på alla avdelningar, dvs. med alla boende och alla anhöriga. Det är framförallt detta som möts med tveksamhet från de mera skeptiska. "Det kommer att öka både min och de boendes osäkerhet. Jag vill inte förlora möjligheten till trygga relationer."

Sammanfattningsvis visar erfarenheterna från fältet att möjligheten att kunna individualisera arbetstidens förläggning uppfattas mycket positivt av både arbetsledning och medarbetare. Det har också i viss utsträckning underlättat bemanningen genom att fler medarbetare är tillgängliga och att den totala arbetstiden kan öka för den enskilde. De negativa effekter som anges är främst kopplade till verksamhetens krav på bemanning dygnet runt och därmed kraven på heltidsanställda att arbeta även vissa kvällar och helger.

AVSLUTANDE REFLEKTIONER

En övergång till mer individuella arbetstider bedöms alltså som mycket positivt av alla parter – ledare, medarbetare och de gemensamma fackliga och arbetsgivar- organisationerna. Så positivt att det både motiverar rätt omfattande investeringar i datautrustning och den tid det tar med ständiga schemaförhandlingar. Behovet av individuellt flexibla arbetstider överordnas andra behov i verksamheten, t ex de anhörigas och de boendes behov av stabilitet.

Det ligger nära till hands att dra parallellen mellan hur deltidssarbetet har utvecklats från 70-talet och framåt. Deltidssarbetet var en viktig ingrediens i förändringen mot att öka förvärvsfrekvensen bland kvinnor. Kvinnorna fick fotfäste på arbetsmarknaden men i en svagare position än männen. Individuella och flexibla arbetstider är en väg att ytterligare öka förvärvsfrekvensen bland kvinnor, framförallt då inom vård och omsorg. Det är områden där det förväntas råda brist på arbetskraft. Genom större möjligheter till individuella scheman kan kvinnorna lättare samtidigt fullgöra sitt ansvar för familjen. Genuskontraktet kan förskjutas ytterligare utan att männens del i det förändras i motsvarande grad.

Det är belysande att jämföra innebörden av begreppet flexibel arbetstid inom den kvinnliga vård- och omsorgssektorn med en studie om arbetstidsflexibilitet inom den manligt dominerade verkstadsindustrin (Håkansson & Isidorsson, 1997). Inom verkstadsindustrin är huvudsyftet med arbetstidsflexibilitet att kunna variera arbetstiden med variationer i driften. Behoven av flexibilitet i produktionen ställer krav på flexibilitet i arbetstiden och här finns begrepp som "kundorderanpassad arbetstid" och "produktionsanpassad" arbetstid. Motiven är helt motsatta dem inom kvinnligt dominerade verksamheter. Inom industrin är det verksamhetens behov som är motivet - inte de anställdas privatliv. I denna studie finns också en undersökning om hur arbetstiderna blir om de anställda själva i högre grad får välja och resultaten är entydiga. Då prioriterar man (läs männen) längre arbetsdagar och längre sammanhängande ledigheter.

Den största gruppen anställda inom äldreomsorgen är undersköterskor och vårdbiträden, de s.k. "flickorna" i Lindgrens studie (1992). Här har ingen förändring skett vilket bekräftades i samband med den deltagande observationen. Som en drygt 50-årig kvinna, presenterad som forskare vid Handelshögskolan, blev jag med en trasa i handen direkt en av "flickorna" för anhöriga och boende.

Lindgren diskuterar i sin studie på en sjukhusklinik tre varianter på osynliga genuskontrakt, vilka i sin tur vilar på tre olika konstruktioner av kvinnlighet. För "flickorna" gäller "husmorskontraktet", baserat på att moderlig omsorg är det som konstituerar en riktig kvinna. För systrar och doktorer finns två varianter av kontrakt – jämställdhets- och jämlikhetskontraktet utifrån två huvudtyper av kvinnlighet – den självständiga och jämställda (särart mellan könen) respektive den självständiga och jämlika (likhet mellan könen). I Lindgrens studie finner sig flickorna bäst tillrätta i sina kontrakt. Arbetsdelningen i hemmet och segregeringen i arbetslivet innebär att de inte konkurrerar med männen på någon arena. För dem är könsrelationen komplementär och oproblematisk. De självständiga och jämställda systrarna tycker att män och kvinnor skall utföra de arbetsuppgifter de har läggning för i hemmet. De självständiga och jämlika doktorerna (och i viss mån också systrarna) kämpar med männen om en rättvis fördelning av hemarbetet. De önskar avancera och få mer betalt i arbetet. För båda dessa grupper är konfliktnivån hög. Högst för den självständiga och jämlika som för en kamp både hemma och på jobbet.

Bland flickorna råder det Lindgren kallar "den kollektiva kulturen". Den kännetecknas av tillhörighet, likhet och samhandling vilket också förstärker och bekräftar det osynliga kontraktet. Även arbetets organisering i sig stärker denna kultur – ingen skall formellt leda någon annan, alla är utbytbara, alla gör alla arbetsuppgifter. Individuell lönesättning är motstridigt och hotar kulturen genom att öka avståndet – flexibla arbetstider förstärker genom att minska avståndet. Alla är utbytbara, jämförbara och lika värda. Dessa förhållanden kommer tydligt också till uttryck i den här studien om äldreomsorgen. Mot den bakgrunden är det förklarligt att de anställda kvinnorna själva har en så positiv inställning till flexibel arbetstid. Den bidrar till ett positivt arbetsklimat och gör det lättare att fullgöra genuskontraktet för den enskilde.

Målet 6-timmars arbetsdag för alla, både män och kvinnor, formulerades redan i början av 60-talet av Eva Moberg i hennes klassiska artikel "Kvinnans villkorliga frigivning" (Moberg, 1961). Det har sedan framförts av flertalet kvinnoorganisationer – både partipolitiska och andra. En allmän förkortning av arbetsdagen har ansetts skapa mer gynnsamma förutsättningar för ett förändrat genuskontrakt. Båda föräldrarna får då mer resurser tillgängliga för omsorgsarbete i familjen, förutsättningarna på arbetsmarknaden skulle bli mera jämställda. Den allmänna arbetstidsförkortning som genomförts sedan dess av staten och organisationerna gemensamt har gått i motsatt riktning. Den har i första hand inneburit fortsatt 8-timmars arbetsdag och fler semesterdagar, dvs. längre arbetsdagar och längre sammanhängande ledigheter enligt männens

önskemål. I dagsläget (våren 2003) är debatten om 6-timmars arbetsdag helt tyst. Ett annat förslag med samma syfte var att individualisera delar av föräldraförsäkringen – på samma sätt som semesterdagarna är knutna till individen. Förslaget handlade först om att 30 dagar skulle vara pappornas egna och inte kunna övertas av mamman. Idén väckte ett oproportionerligt motstånd i förhållande till den enda månad det i början gällde. Motargumenten var att papporna inte skall tvingas att vara hemma, att familjens valfrihet försvinner, att staten inte skall styra den enskilde. Förslaget genomfördes så småningom och som angetts tidigare – idag är 60 dagar reserverade för pappan att tas ut före barnets 8-årsdag. Långt ifrån alla pappor utnyttjar denna möjlighet. En stor del av den tid som tas ut är på sommaren och inte så sällan i samband med kvinnans semester.

Kortare arbetsdagar för alla och flera "pappamånader" är exempel på förändringar som kan bidra till att förändra det allmänna genuskontraktet. I familjen skulle männen få större möjligheter att delta i omsorgsarbetet (eller sämre argument för att avstå). I arbetslivet skulle kvinnornas ställning förstärkas i relation till männens genom att det sker en utveckling mot att båda könen är lika tillgängliga på arbetsmarknaden och att båda könen är föräldrar. Individuella och flexibla arbetstider för kvinnor riskerar att i stället bidra till att upprätthålla det allmänna genuskontraktet och därmed också genusordning och genusystem. Processen kan beskrivas så här:

På den metafysiska nivån förstärks tankefiguren om kvinnor som föräldrar och om att kvinnor har många roller. (I denna tankefigur är män inte föräldrar och män har bara en roll). Kvinnor kan/vill därför inte satsa allt på förvärvsarbete. Kvinnor riskerar att bli stressade och sjuka genom sina många roller. Därför är det bra att underlätta deras liv med flexibla arbetstider. Ett liknande exempel på tankemönster ges av Sundin & Rapp (2001) som i sin rapport om jämställdhet inom detaljhandel och finansmarknad visar att alla kvinnor betraktas som presumtiva mödrar.

På den sociala och institutionella nivån bekräftas att kvinnor prioriterar bra (familjevänliga) arbetstider i förhållande till lön och karriärmöjligheter. Arbetets organisering anpassas till detta genom t ex färre chefer, mindre fasta individuella arbetsuppgifter och större flexibilitet i gruppansättningen. Investeringar i att införa system för individuellt anpassade arbetstider ökar rekryteringsunderlaget och visar på arbetsgivarens förståelse, anpassningsförmåga och vilja att tillgodose de anställdas behov. Organisationerna på den

segregerade arbetsmarknaden utvecklar olika strategier för att behålla och rekrytera personal. Detta bidrar både direkt och indirekt till att upprätthålla arbetsdelningen.

På parrelationsnivå blir det lättare för kvinnor än för män att anpassa arbetstiden till familjens övriga behov. Det minskar trycket på männen (och deras organisationer) att omprioritera mellan arbete och familj. Nästa generation växer också upp med att "Visserligen arbetar mamma också men hennes jobb är inte lika viktigt som pappas. Hon tjänar inte lika mycket och kan lättare vara hemma".

Syftet med denna uppsats har varit att diskutera och problematisera införandet av individuellt flexibla arbetstider. Den formen av arbetsvillkor har självklart också en mängd förtjänster och omfattar även andra yrkesgrupper än vård- och omsorgspersonal. På flera områden diskuteras och provas olika former av friare arbetsformer och nya begrepp har etablerats, till exempel distansarbete och årsarbetstid. Som forskare är jag också i hög grad fri att disponera min tid men fria arbetstider är inte främst ett personalpolitiskt instrument inom universitetet.

På samma sätt är inte heller deltidsarbete negativt i sig utan kan för den enskilde individen innebära fler möjligheter till kombinationer av lönearbete, studier eller mindre lönsamma men mer intressanta aktiviteter. Det är den systematiska organiseringen av deltider för just kvinnliga anställda, både på enkönade och mera blandade arbetsplatser, som förvandlat deltiden till en "kvinnofälla". Deltidsarbetet stämmer inte längre med den officiella doktrinen att alla skall kunna försörja sig själva på eget arbete. Arbetsgivare och fackliga organisationer är ense om att merparten av deltidsarbetet bör försvinna och begränsas till småbarnsföräldrar. Det är i samband med den utvecklingen som individuellt flexibla arbetstider kan bli det nya verktyget för att behålla den ordning som råder mellan kvinnor och män.

REFERENSER

- Acker, Joan. 1992 a. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology* 21 (5):565-569.
- — —. 1992 b Gendering Organizational Theory. I *Gendering Organizational Analysis*, (red) Mills, A och P. Tancred. London: Sage.
- Barley, Stephen R., och Pamela S. Tolbert. 1997. Institutionalization and Structuration: Studying the Links between Action and Institution. *Organization Studies* 18 (1):93-117.
- Blood, Robert O., och Donald M. Wolfe. 1960. *Husbands and Wives: The Dynamics of Married Living*. Glencoe, Ill.: The Free Press.
- Douglas, Mary. 1986. *How institutions think*. Syracuse: Syracuse University Press.

- Eriksson, Ulla. 2000. *Det mangranna samhället. Om konstruktion av kön i företag*. Göteborg: BAS Förlag.
- Ferguson, Kathy E. 1984. *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Forsberg, Gunnel. 1998. Regional variations in gender contract: Gendered relations in labour markets, local politics and everyday life in Swedish Regions. *The European Journal of Social Science* 11 (2):191.
- Giddens, Anthony. 1984. *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Hagemann, Gro, Yvonne Hirdman, och Klas Åmark. 2000. Från "husmorskontrakt" till "jämsställdhetskontrakt". Om "genuskontrakt". *Häftan för kritiska studier* 33 (2):4-27.
- Hirdman, Yvonne. 1988. Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 9 (3):49-63.
- — —. 1990. Genussystemet. In *SOU 1990:44*. Stockholm.
- Håkansson, Kristina, och Tommy Isidorsson. 1997. *Flexibla tider*. Göteborg: Internationella arbetslivsstudier, Göteborgs universitet.
- Höök, Pia. 2001. *Stridspiloter i vida kjolar - om ledarutveckling och jämställdhet*, Företagsekonomiska Institutionen, Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm.
- Lindgren, Gerd. 1992. *Doktorer, systrar och flickor. Om informell makt*. Stockholm: Carlssons.
- Magnusson, Eva. 1998. *Vardagens könsinnebörder under förhandling - om arbete, familj och produktion av kvinnlighet* Umeå: Umeå universitet.
- Moberg, Eva. 1961. *Kvinnans villkorliga frigivning*. Stockholm: Unga liberaler.
- Moss Kanter, Rosabeth. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Roman, Christine. 1999. Familjelivets organisering - ekonomiska resurser, kön och manlig dominans. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 20 (1):3-20.
- SCB. 2002. "På tal om kvinnor och män" Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Sundin, Elisabeth, och Gunilla Rapp. 2001. *SERVEMPLOI : Equal Opportunities. Sweden*. Stockholm: National Institute of Working Life.
- Wahl, Anna. 1996. Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 17 (1):15.