

NR 2000:I 5

Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås?

Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning
av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv

*Annika Härenstam,¹ Hanna Westberg,¹ Lena Karlqvist,¹
Ola Leijon,² Anna Rydbeck,³ Kerstin Waldenström,² Per Wiklund,²
Gun Nise² och Catarina Jansson²*

1. Arbetslivsinstitutet

2. Yrkesmedicin, Stockholms läns landsting och Karolinska institutet

3. Samhällsvetenskapliga institutionen, Örebro universitet

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-571-6

ISSN 0346-7821

<http://www.niwl.se/ah/>



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utbildning och utveckling kring hela arbetslivet.

Arbetslivsinstitutets mål är att bidra till:

- Förnyelse och utveckling av arbetslivet
- Långsiktig kunskaps- och kompetensuppbyggnad
- Minskade risker för ohälsa och olycksfall

Forskning och utveckling sker inom tre huvudområden; arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. Verksamheten bedrivs i ett tjugotal program. En viktig del i verksamheten är kommunikation och kunskapsspridning.

Det är i mötet mellan teori och praktik, mellan forskare och praktiker, som det skapas nya tankar som leder till utveckling. En viktig uppgift för Arbetslivsinstitutet är att skapa förutsättningar för dessa möten. Institutet samarbetar med arbetsmarknadens parter, näringsliv, universitet och högskolor, internationella intressenter och andra aktörer.

Olika regioner i Sverige har sina unika förutsättningar för utveckling av arbetslivet. Arbetslivsinstitutet finns i Bergslagen, Göteborg, Malmö, Norrköping, Solna, Stockholm, Söderhamn, Umeå och Östersund.

För mer information eller kontakt, besök vår webbplats www.niwl.se

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Staffan Marklund
Redaktion: Mikael Bergenheim, Anders Kjellberg, Birgitta Meding, Gunnar Rosén och Ewa Wigaeus Hjelm

© Arbetslivsinstitutet & författarna 2000
Arbetslivsinstitutet,
112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-571-6
ISSN 0346-7821
<http://www.niwl.se/ah/>
Tryckt hos CM Gruppen

Förord

Denna rapport utgör slutrapporteringen av ett samarbetsavtal mellan programmet *Kön och arbete* vid Arbetslivsinstitutet och MOA-projektet (Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män), Yrkesmedicin Stockholm. Syftet har varit att använda MOA-projektet som ett underlag inför det regionala projekt som har startats av Arbetslivsinstitutets program. Samarbetet har dels handlat om metodfrågor, särskilt vad gäller enkätfrågor om arbets- och livsvillkor och hälsa, dels om fördjupade analyser av specifika frågeställningar. Dessutom har vi vid ett flertal tillfällen haft gemensamma seminarier om resultat från MOA-projektet av intresse för programmet *Kön och Arbete*.

Denna rapport innehåller dels en sammanfattning av resultaten utifrån ett könsperspektiv, dels resultaten av de fördjupade analyser vilka har utförts inom ramen för samarbetsavtalet. De fördjupade analyserna rör dels metodprövningar, dels det förändrade arbetslivet (främst vad gäller organisationer) och dess betydelse för kvinnors och mäns arbetsförhållanden, samt kvinnors och mäns möjligheter att kombinera förvärvsarbete och familj. Dessutom har ytterligare kvalitativa analyser av intervjuer utförts och resultaten sammanfattas här.

De empiriska resultaten från projektets många olika analyser används som en illustration på hur likheter och skillnader mellan könen kan studeras. Det innebär att denna rapport skiljer sig från flertalet forskningsrapporter vilka i allmänhet har mer avgränsade och preciserade frågeställningar. Här är huvudfrågan såsom titeln: Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? I rapportens sista kapitel diskuteras hur denna fråga kan besvaras och rapporten avslutas med förslag på frågeställningar för fortsatt forskning.

Vi är många som bidragit till denna rapport. Alla författarna har träffats regelbundet och diskuterat resultat och slutsatser. Hanna Westberg har läst alla MOA-projektets rapporter och sammanfattat och dragit ut de delar av resultaten som har särskilt intresse för studier ur ett könsperspektiv. Hanna Westberg och Annika Härenstam har haft det övergripande ansvaret för struktur, innehåll och redigering samt skrivit diskussionsavsnittet. Patrik Schéele, Yrkesmedicin i Stockholm och Lennart Bodin, Regionsjukhuset i Örebro som ansvarade för den statistiska delstudien i MOA-projektet, har bidragit till de statistiska analyser som resultaten i denna rapport grundar sig på.

Vi vill tacka Åsa Kilbom som genom sin entusiasm stimulerade till ett samarbete som lett fram till denna rapport. Ett varmt tack också till Lena Gonäs som givit oss fortsatt stöd som chef för forskningsprogrammet ”Kön och arbete” och till de granskare av rapporten som genom sina värdefulla synpunkter och engagemang hjälpt oss med att göra den bättre. Sist men inte minst ett stort tack till Eric Elgemyr som visat stort tålamod med våra tabeller, figurer och många rättelser.

De kapitel som omfattar fördjupade analyser har haft olika huvudansvariga för analysarbete och författande. De är:

Kerstin Waldenström, Gun Nise och Annika Härenstam: Hur fungerar klassificeringar av yrke och social position? (Kapitel 2):

Kerstin Waldenström, Ola Leijon, Annika Härenstam, Lena Karlqvist: Mätmetodens hälsorelevans (Kapitel 2):

Ola Leijon, Kerstin Waldenström, Annika Härenstam, Catarina Jansson, Lena Karlqvist, Gun Nise, Per Wiklund: Helhetsperspektiv. Om att kombinera arbetsfären med den privata sfären (Kapitel 5).

Annika Härenstam och Anna Rydbeck: Strukturellt perspektiv i könsjämförande analyser (Kapitel 6).

Per Wiklund, Annika Härenstam, Hanna Westberg: Reflektioner kring tolkning av könsskillnader i kvalitativa analyser av intervjuer (Kapitel 7).

Stockholm september, 2000

Hanna Westberg
Arbetslivsinstitutet

Annika Härenstam
Projektledare MOA
Arbetslivsinstitutet och Yrkesmedicin

Innehåll

1. Inledning och bakgrund	1
Syfte och rapportens innehåll	2
Om MOA-projektet	2
Moderna arbetsvillkor och angränsande livsvillkor för kvinnor och män	2
2. Metodologiska och strategiska aspekter på könsjämförande analyser	6
Urvalsdesign för könsjämförande analyser	6
Kriterier för könsmatchning i urvalet i MOA-projektet	7
Triangulering	9
Mätmetoders validitet, reliabilitet, stabilitet, relevans och innebörd	10
Resultat	11
Hur klassificeras kvinnors och mäns yrke?	13
Prövning av yrkesklassificering	14
Könsskillnader i lönenivå i samma kvalifikationsnivå enligt SEI och typ av yrke	16
Olika mått på position i relation till inflytande och kvalifikationskrav i arbetet	17
Kommentarer	18
Mätmetoders hälsorelevans	19
19 Psykosociala frågeställningar	19
Belastningsergonomiska frågeställningar	21
Slutsatser angående mätmetoder ur ett könsperspektiv	26
3. Könsjämförande analyser av enskilda variabler	27
Analyser av fenomen avseende kvinnornas och männens arbets- och livsförhållanden på individnivå	27
Psykosociala arbetsförhållanden	27
Ergonomiska arbetsförhållanden	30
Kemisk/fysikaliska arbetsförhållanden	32
Anställningsförhållanden	32
Den privata sfären och gränsen till arbetsfären	34
Sammanfattning av skillnader i kvinnornas och männens arbets- och livsförhållanden	39
Sammanfattande kommentarer om att använda könsmatchat urval för att jämföra kvinnors och mäns förhållanden i förvärsarbetet och i den privata sfären	40
4. Personansats i analyser av kvinnors och mäns arbets- och livsvillkor	43

5. Helhetsperspektiv – om att kombinera arbetsfären med den privata sfären	53
Teoretisk bakgrund	53
Hur ska fenomen i den privata sfären definieras?	54
Total arbetsbelastning, ansvarsfördelning	60
Krav/kontroll	61
Tidsanvändning	61
Anpassningsstrategier för att kunna kombinera förvärvsarbete med familjeliv	63
Inflytande över hela livssituationen	64
Fördjupade analyser om helhetsperspektivet	65
Ansvars- och arbetsfördelning i de båda sfärerna och mellan kvinnor och män	65
Tidsfördelning	68
Total belastning arbete och fritid	70
Diskussion	80
6. Strukturellt perspektiv i könsjämförande analyser	83
Bakgrund	83
Metoder och dataunderlag	84
Betydelsen av den könssegregerade arbetsmarknaden	85
Metoder och frågeställningar	85
Sammanfattningar av analyser med kommentarer	86
Arbetsförhållanden i olika sektorer av arbetsmarknaden	88
Kvalitativa analyser	88
Kvantitativa analyser	98
Interaktion mellan förhållanden på olika nivåer	106
Organisatoriska strukturer och deras samband med arbetsförhållanden för kvinnor och män	107
Resultat om organisationsförändringar och dess effekter	112
Sammanfattning och diskussion	115
7. Diskussion och rekommendationer för fortsatt forskning	117
Diskussion om design, urval och generaliserbarhet	117
Urvalsdesign	117
Generaliserbarhet	120
Reflektioner kring tolkning av könsskillnader i kvalitativa analyser av intervjuer	121
Hur har MOA-projektets strategier kunnat bidra till att fördjupa könsperspektivet i arbetshälso/folkhälsoforskning?	124
Reflektioner kring könssegregeringens mekanismer	128
Om utvecklingstendenser	133
Rekommendationer om metoder och strategier för fortsatt forskning	134

8. Sammanfattning	136
9. Summary	138
Referenser	140
Bilaga 1 Beskrivning av studiegruppen i det totala urvalet och två könsmatchade urval	147
Bilaga 2 Samband med ohälsa i könsseparata analyser	151
Bilaga 3 Variabelförteckning för könsjämförande analyser	152
Bilaga 4 Total belastning i arbete och fritid. Resultat av analyser av fyra belastningsgrupper i ett antal variabler	154
Bilaga 5 Förslag till frågeställningar för fortsatt forskning	164

1. Inledning och bakgrund

Att undersöka och jämföra kvinnors och mäns arbets- och livsvillkor är ingen lätt uppgift. Det beror bland annat på att genusforskning är ett värdeladdat område där många olika teorier och förklaringsmodeller hävdas, ibland med stora skillnader i såväl ideologi som vetenskapliga referensramar och utgångspunkter. Det beror också på att könssegregeringen är så omfattande i vårt samhälle. I MOA-projektet var könsperspektivet en central fråga. Vårt syfte var att fördjupa förståelsen av könskillnaderna bestå och hur de kan förklaras. Syftet har inte varit att undersöka hur omfattande skillnaderna mellan könen är i olika avseenden. Det finns redan mycket forskning och många utredningar som oftast har konstaterat att skillnaderna mellan könen är stora. Det finns också mycket forskning av teoretisk karaktär som har diskuterat och granskat olika förklaringsmodellens giltighet. Genom att kombinera olika teoretiska och metodologiska strategier i en empirisk studie ville vi bidra till att fördjupa genusperspektivet i arbetshälso- och folkhälsoforskningen.

Arbetshälso- och folkhälsoforskning utgår från en medicinsk forskningstradition som söker generella samband och eftersträvar att identifiera enskilda riskfaktors betydelse för hälsan. De gängse analysmodellerna förutsätter ofta att funna samband mellan faktorer i arbetet och hälsa/ohälsa är desamma oavsett kön, livsfas eller livssituation. Detta synsätt begränsar möjligheterna att upptäcka samband som inte är generella. Nya trender inom forskningen betonar att kön är en viktig kategori när samband med hälsa studeras (Blaxter 1990; Dean 1993; Dressler 1994; Ekenvall m fl 1993, Elliott 1995; Hall 1990; Kilbom m fl 1998, Lahelma & Arber 1994, Lennon & Rosenfield 1992; Macran m fl 1993, 1996; Matthews m fl 1998; Oakley 1994; Simon 1995, Thomsson 1996, Wiersma 1990).

En utgångspunkt för de flesta epidemiologiska studier är uppfattningen att kvinnor och män värderar exponeringar på liknande sätt, men för att synliggöra såväl kvinnors som mäns arbetsrelaterade ohälsa och villkor i arbetslivet är det nödvändigt att studera sociala processer och strukturella faktorer (Acker m fl 1994). Detta är viktigt eftersom könsrelaterad praktik och vanor inte existerar som isolerade företeelser utan existerar i ett större sammanhang. Normer, värderingar, vedertagna mönster i samhället, fostran i familjen och skolan inklusive det som pågår i den aktuella situationen ingår i de processer som skapar könspraktiken. Kön blir härvid organiserat i olika symboliska uttryck som är kopplade till tid och rum och som är välkända för de flesta människor som lever i samtiden. Kunskapen om hur kön konstrueras är därför viktig i sambandsstudier av arbetsförhållanden och hälsa (Westberg-Wohlgemuth 1996, Thomsson 2000 opubl).

Syfte och rapportens innehåll

Syftet med denna rapport är att sammanfatta MOA-projektets resultat och slutsatser av relevans för könsjämförande studier av arbets- och livsvillkor. Detta syfte innefattar:

- Ett urval av tidigare publicerade resultat från MOA-projektet, presenterade på ett sådant sätt att könsperspektivet särskilt belyses.
- Resultat av fördjupade analyser där MOA-materialet utnyttjats för könsjämförande studier.
- En diskussion om metodologiska aspekter på urval, design, mät- och analysmetoder vad gäller könsjämförande studier
- Förslag på strategier och frågeställningar för fortsatt forskning i området kvinnors och mäns arbets- och livsvillkor.

Rapporten inleds med ett avsnitt om metodologiska och strategiska frågeställningar av relevans för studier av kön och arbete. Därefter sammanfattas resultaten från MOA-projektet i relation till de valda strategierna. Rapporten fortsätter därefter med två avsnitt där resultat från fördjupade analyser sammanfattas. Rapporten avslutas med en diskussion om hur könsskillnader och likheter kan studeras och förstås samt förslag på strategier och frågeställningar för fortsatt forskning. Vår förhoppning är att den valda ansatsen, dvs att ”skära” ett projekt utifrån hur könsperspektivet har belysts i en mängd olika frågeställningar, kan tillföra användbar kunskap för kommande forskning i området kön, arbete och hälsa.

I de fall där resultat sammanfattas av analyser vilka presenterats i tidigare rapporter, redovisas oftast inte de statistiska underlagen i denna rapport. De återfinns i slutrapport I, II och III eller i en separat tabellbilaga till MOA-projektets slutrapporter (Härenstam m fl 1999a, 1999b, 1999c och 1999d). På grund av att en mängd olika analyser på samma material sammanfattas, har inte utrymmet medgivit att alla definitioner, operationaliseringar av begrepp samt tekniska beskrivningar av variabler och index kunnat presenteras i denna rapport. De mest centrala återkommande begreppen förklaras dock där de först presenteras. För övriga variabler hänvisas till tidigare rapporter.

Om MOA-projektet

Moderna arbetsvillkor och angränsande livsvillkor för kvinnor och män

Syftet var att utveckla metoder anpassade till dagens arbets- och livsvillkor.

Huvudmålet var att utveckla metoder för exponeringsbedömning och analysstrategier lämpade för befolkningsstudier så att:

- förvärvsarbetets betydelse för hälsoutvecklingen kan värderas för kvinnor och män i olika sektorer av arbetsmarknaden och i olika livssituationer
- situationer och miljöer i dagens samhälle och arbetsliv, förknippade med olika risker för ohälsa, kan identifieras
- det förebyggande hälsoarbetet kan baseras på adekvat underlag

Studien var tvärvetenskaplig. Resultaten erhöles genom samverkan mellan flera discipliner. Utan medarbetarnas engagemang och vilja att söka gemensamma nämnare i det som varit vårt forskningsobjekt, dagens arbets- och livsvillkor och utvecklandet av forskningsmetoder för att beskriva dessa, hade projektet inte varit möjligt att genomföra.

MOA-studien utfördes i många olika delar av arbetslivet. Strategiska urval gjordes av både ”typiska” arbetsplatser och sådana där nya organisations- och produktionsformer införts. I huvudstudien ingick 80 arbetsplatser i fem län (Stockholms, Örebro, Södermanlands, Västmanlands och Värmlands län). Vid dessa arbetade sammanlagt cirka 8 000 anställda varav ett urval gjordes av 102 kvinnor och 101 män. Datainsamlingen, som pågick under 1995, 1996 och 1997, inleddes med en organisationsbeskrivning (intervjuer med chefer) och öppna personliga intervjuer med studiepersonerna som också besvarade en folkhälsoenkät. Studiepersonerna fick därefter under en dag på respektive enhet besvara flera enkäter, medverka i intervjuer samt utföra ett fysiskt funktionstest. Därefter fortsatte datainsamlingen med fältarbete där flera olika kvantitativa och kvalitativa metoder användes under flera dagar per person. Här ingick bl a bedömningar av psykosociala arbetsförhållanden, heldagsmätningar av ergonomiska och fysiska/kemikaliska exponeringsförhållanden.

Interaktion mellan flera exponeringar i förvärvsarbetet och mellan arbete, livsfas och familjesituation undersöktes. Statistiska analysmetoder lämpade för identifiering av exponeringsmönster utprovades och riktlinjer utarbetades för modellering av samband mellan arbetsmiljö och hälsa.

Studiegruppen uppfyllde de krav som ställdes i projektplanen: *stor spännvidd och variation* vad gäller branscher, arbetsplatser, yrken, positioner, anställningsvillkor, kvalifikationsnivå. Fördelningen bland kvinnor och män var mycket lika vad gällde typ av arbete, kvalifikationsnivå, ålder, familjesituation, etnicitet¹ m m. Urvalet var därför väl lämpat att användas för jämförelser av kvinnor och män.

Resultaten består av ett omfattande kunskapsunderlag om enkätfrågors kvaliteter och förslag på analysmodeller om hur sambanden mellan arbets- och livsvillkor och hälsa kan studeras. Projektet har också resulterat i bred och omfattande kunskap om organisatoriska, psykosociala, ergonomiska och yrkeshygieniska förhållanden i arbetet för kvinnor och män med olika livssituation, utbildningsnivå och position i arbetslivet.

¹ Etnicitetsbegreppet operationaliseras i denna studie enbart som svensk eller utländsk bakgrund, väl medvetna om att det är en mycket förenklad indelning. Materialets storlek tillät dock ej en mer preciserad uppdelning. Med utländsk bakgrund menas 1) Utrikes född person med två utrikes födda föräldrar samt 2) Född i Sverige med två utrikes födda föräldrar.

Projektets huvuduppdrag avslutades med tre slutrapporter:

- Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Resultat av analyser med personansats samt utveckling av analysmodeller för befolkningsstudier. Slutrapport I, MOA-projektet. *Rapport från Yrkesmedicinska enheten* 1999:8. Stockholm 1999.
- Beskrivning och utvärdering av variabler om arbets- och livsvillkor. Resultat av analyser med variabelansats samt kvalitativ och kvantitativ enkätfrågeprövning. Slutrapport II, MOA-projektet. *Rapport från Yrkesmedicinska enheten* 1999:9. Stockholm 1999.
- Urvalsstrategier, studiegruppen och forskningsprocessen. Slutrapport III, MOA-projektet. *Rapport från Yrkesmedicinska enheten* 1999:12. Stockholm 1999.

Samt en tabellbilaga till slutrapporterna (Härenstam m fl 1999d).

Dessutom finns följande publikationer med resultat från MOA-projektet:

- Wiklund P, Härenstam A. Eremitkräftan utan skal. Om arbetsförhållanden av betydelse vid organisationsförändring. En kvalitativ studie. Rapport från *Yrkesmedicinska enheten* 1995:9. Stockholm 1995.
- Härenstam A, Johansson K, Wiklund P, Ahlberg-Hultén G, Westberg H. Lust att vårda eller vårdförlust? En studie av vårdarbete ur ett internt och externt perspektiv. *Rapport från Yrkesmedicinska enheten* 1996:9. Stockholm 1996.
- Ahlberg-Hultén, G, Härenstam A. Vad menar vårdpersonalens när man frågar om ”krav”? Analys av innebördsintervjuer i MOA-projektet. *Rapport från Yrkesmedicinska enheten* 1997:10. Stockholm 1997.
- Jansson C, Härenstam A, Löfgren V, Swärd I. Vad säger facket, vad säger arbetsgivaren? Intervjuer med branschrepresentanter från näringslivet om dagens arbetsförhållanden, jämställdheten och framtiden. MOA-projektet. *Rapport från Yrkesmedicinska enheten*, Stockholms läns landsting, nr 1997:14.
- Härenstam A och Wiklund P. Arbetslivets förändring och kampen för människovärdet. *Socialt Perspektiv* 1998;2-3:26-36.
- Allvin M, Wiklund P, Härenstam A, Aronsson G. Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och hälsa* 1999:02.
- Härenstam A, Wiklund P. Utsatthet i arbetslivet. Kap 3, *I vanmaktens spår. Om sociala villkor, utsatthet och ohälsa*. Härenstam A, Lindbladh E, Lundberg U, Starrin B (red). Borea Förlag, Umeå, 1999
- Härenstam A. Framtidens risker i arbetslivet. I: I väntan på framtiden. Rapport från forskarseminariet i Umeå, januari 2000. Fakta, 2:2000, Försäkringskasseseerbundet.
- Härenstam, A, Rydbeck A, Johansson K, Karlqvist M, Wiklund P. Work life and organizational changes and how they are perceived by the employees. In Isaksson K, Hogstedt C, Eriksson C, Theorell T (eds). *Health Effects of the New Labour Market*. Kluwer Academic/Plenum Publishers. NewYork. 2000:105-117.
- Härenstam A, Bejerot E, Johansson K, Leijon O, Schéele P. Mager och god eller mean och lean? Samband mellan organisationsförändringar och arbetsförhållanden. I

Barklöf K (red). *Smärtgränsen? En antologi om hälsokonsekvenser i magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning. Ord och Vetande AB, Uppsala, 2000.

2. Metodologiska och strategiska aspekter på könsjämförande analyser

I detta avsnitt beskrivs dels de strategier vilka användes i MOA-projektet, dels resultat av metodprövningar av olika slag.

Strategier använda i MOA-projektet:

- *Könsmatchat urval*
- *Metodprövning*
Använda olika metoder för datainsamling och analys (triangulering)
Undersöka mätmetoders reliabilitet, validitet, relevans och innebörd för båda könen
Undersöka klassificeringar av yrken som indikator på exponering och position för båda könen
Enkätfrågors hälsorelevans för båda könen
- *Analyser med personansats och variabelansats*
- *Kvalitativa och kvantitativa analysmetoder*
- *Strukturellt perspektiv*
Analyser av betydelsen av könssegregering
Kvinnors och mäns arbetsförhållanden i olika sektorer av arbetsmarknaden analyserade med kvalitativa och kvantitativa metoder
Kombinera data insamlade på olika nivåer, interaktion mellan nivåer
- *Helhetsperspektiv på kvinnors och mäns arbets- och livssituation för att studera betydelsen av:*
Total arbetsbelastning
Ansvarsfördelning i familjen
Gränsen mellan arbetssfären och den privata sfären
Tidsfördelningen i betalda och obetalda aktiviteter
- *Tvärvetenskapligt perspektiv (sociala, psykologiska, ergonomiska och yrkeshygieniska arbetsförhållanden)*

De olika strategierna kommenteras i relation till olika frågeställningar i avsnitten som följer.

Urvalsdesign för könsjämförande analyser

En mycket central fråga för att över huvud taget anlägga ett könsperspektiv är själva projektets design och urvalsstrategi. I tabell 2.1 sammanfattas fördelar och nackdelar med representativa respektive könsmatchade urval vid studier av skillnader och likheter mellan könen med avseende på arbets- och livssituationer och belastande och stödjande förhållanden i dessa.

Tabell 2.1. Fördelar och nackdelar med representativa och könsmatchade urval.

	Representativt urval	Könsmatchat urval
Lämpliga frågeställningar	Kunskap om <i>hur det är</i> Omfattning av skillnader Vari består skillnaderna? Antalet kvinnor och män med lika/olika villkor I vilka avseenden är skillnaderna störst? I vilka avseenden är likheten störst? <i>Könsseparata</i> analyser av samband mellan exponering och ohälsa/hälsa	Vari består skillnaderna? Underlag för tolkning av <i>vad skillnader beror på</i> Likheter och skillnader vid lika yttre förhållanden Var söka orsaker till skillnader? På individnivån eller på en strukturell nivå? <i>Könsjämförande</i> analyser av samband med hälsa/ohälsa
Svårigheter	Svårt få kunskap om hur skillnader och likheter bör tolkas Strukturella skillnader kan lätt osynliggöras eller snedvridas.	Svårt att få kunskap om skillnadernas omfattning Könsmatchningen kan misslyckas om det inte går att matcha med avseende på väsentliga faktorer.

Vi valde att inte använda ett representativt urval av flera skäl. Istället använde vi ett urval som var teoretiskt och strategiskt baserat, där en av de viktigaste principerna var att använda ett könsmatchat urval. Denna urvalsstrategi bedömde vi var mest lämpligt för att besvara våra frågeställningar, särskilt vad gäller att pröva enkätfrågors kvaliteter för både kvinnor och män. Ett könsmatchat urval bedömdes också som nödvändigt för att i möjligaste mån undersöka betydelsen av typ av arbete, offentlig/privat verksamhet och andra faktorer som har med den könssegregerade arbetsmarknaden att göra. Genom att både göra könsseparerade och könsblandade analyser av samma frågeställningar, kan betydelsen av kön som analyskategori undersökas. Urvalsdesignen i sin helhet och principerna för detta presenteras utförligt i slutrapport III.

Kriterier för könsmatchning i urvalet i MOA-projektet

Merparten, eller 75 procent av studiegruppen var parvis matchade på kön, typ av arbete (Människo- Ting och Symbolyrke, se förklaring i ruta på nästa sida) samt kvalifikationsnivå i yrket enligt den socioekonomiska indelningen. I möjligaste mån matchades också på arbetsplats och yrke, dvs att kvinnor och män som arbetade på samma arbetsplats i samma yrke och position, utgjorde paren. Arbetets inriktning och den sociala positionen bedömdes som de två viktigaste aspekterna där kvinnor och män ofta skiljer sig åt eftersom arbetsmarknaden är så könssegregerad. Båda dessa faktorer har dessutom visat sig ha samband med skillnader i arbetsförhållanden och i hälsorisker. Livssituationen, särskilt gällande familjesituation, föräldraskap och därmed omfattningen av krav och ansvar utanför förvärvsarbetet var ytterligare en faktor som vi bedömde hade stor betydelse. I dessa avseenden var det dock praktiskt omöjligt att finna kvinnor och män som förutom samma arbete och position, dessutom skulle ha samma privata livssituation. Även ålder och utbildningsnivå har betydelse för att förstå könsskillnader i arbetsförhållandena. Därför ingick dessa tre aspekter i kriterierna för hur

det slutgiltiga urvalet skulle se ut. Det vill säga att fördelningarna för hela gruppen kvinnor respektive män skulle vara lika med avseende på ålder, utbildningsnivå, och familjesituation. I och med att dessa aspekter inte ingick i den parvisa matchningen kan dock eventuella interaktionseffekter mellan kön och en eller flera av dessa faktorer inte så lätt upptäckas. Däremot kan skillnader på grupp nivå inte förklaras av olika fördelningar bland kvinnor och män vad gäller ålder, utbildningsnivå och familjesituation.

Eftersom en strävan var att jämföra kvinnors och mäns arbetsförhållanden togs vid urvalet även hänsyn till personalsammansättningen på arbetsplatsen bland annat vad gällde könsfördelning. Urvalet kännetecknades därför av fler kvinnor på mansdominerade och fler män på kvinnodominerade arbetsställen än vad som normalt gäller för riket. Vid vissa arbetsplatser som är ganska typiska för arbetslivet gick det dock inte att finna både kvinnor och män i samma jobb. 47 studiepersoner som ej var könsmatchade kom därför till största delen från tydligt kvinno- respektive mansdominerade yrken, men omfattade också de personer som ej kunde könsmatchas. Det matchade urvalet av kvinnor och män (78 kvinnor och 78 män) var den grupp som vi främst tänkte använda när vi skulle göra jämförelser mellan kvinnor och män i olika avseenden. De var helt lika fördelade vad gäller Människo-, Ting- och Symbolyrke och kvalifikationsnivå i yrket enligt SEI. Det var dessutom mycket små skillnader på grupp nivå vad gäller ålder och föräldraskap. Däremot visade det sig att det fanns fler högutbildade kvinnor än män i det könsmatchade urvalet trots lika fördelning i kvalifikationsnivå i yrket. Detta beskrivs ytterligare senare i kapitlet. Den totala studiegruppen på 203 personer innehöll något fler kvinnor än män med ”Människoyrken”, medan det motsatta förhållandet gällde för ”Tingyrken”. 15 av kvinnorna och 25 av männen uppgav att de hade en arbetsledande funktion. Både totalt och i det könsmatchade urvalet var de kvinnliga studiepersonerna mer jämt fördelade i kvalifikationsnivågrupperna, utbildningsnivå, sektor och typ av yrke än männen. I bilaga 1 finns figurer som beskriver det könsmatchade urvalet i jämförelse med hela urvalet av kvinnor och män.

Människoyrke definieras som ett arbete i direkt kontakt med andra människor (vård, service, undervisning, detaljhandel).

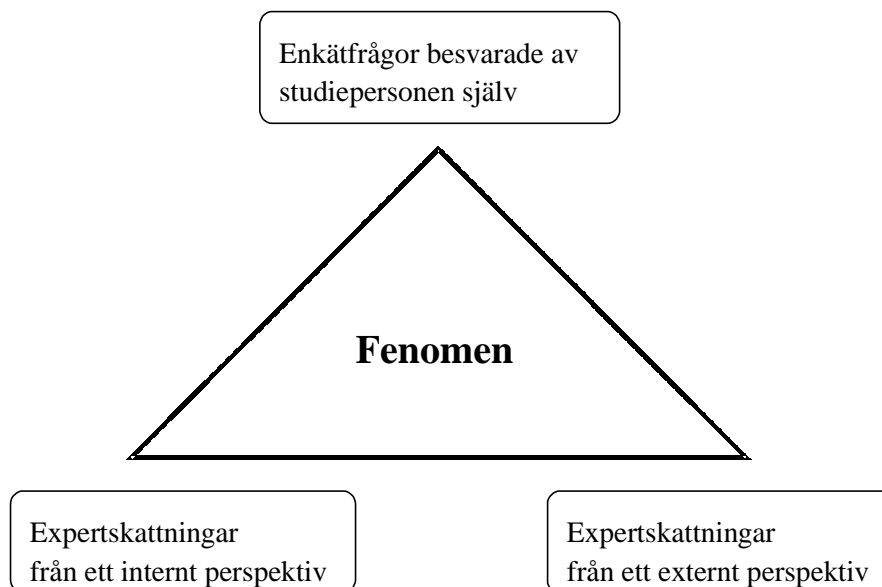
Med *tingyrke* menas att arbetets huvudsakliga objekt är ting (att arbetet innebär någon form av manuell hantering av konkreta ting).

Symbolyrken innebär att någon form av symboler är arbetsobjekt (text, siffror, pengar, elektronisk information, konst).

Det viktigaste motivet för användandet av denna indelning (MTS) är hypotesen att arbetsobjektet har betydelse för såväl arbetets innehåll, arbetsvillkoren i stort samt hälsa och välbefinnande (Bejerot 1999). Indelningen utgår från Kohn, Schooler (1983) och bygger på klassificering av yrket (NYK, 3)². Detta innebär att kategorierna egentligen utgår från yrket som indikator på verksamhetsområde. En liknande klassificering har gjorts av Hellberg i Livs- och Tingyrken. Hennes indelning utgår från professionernas kunskapsbas (Hellberg 1989, 1991). Ytterligare en indelning har gjorts av Reich. Hans indelning är baserad på tre typer av arbetskategorier: ”rutinmässiga produktionstjänster”, ”persontjänster” och ”symbolanalytiker” (Reich 1994). I Reich’s indelning betecknar Symbolanalytiska arbeten enbart kvalificerade arbeten med ”symbolisk” produktion, medan det i MOA-projektet ingår alla slags arbeten oavsett kvalifikationsnivå med symboler som arbetsobjekt i ”symbolyrken”. Enligt Kohn & Schooler (1983) är kvalifikationsnivå eller komplexitetsnivå en egen dimension som bör klassificeras separat. Detta synsätt är också det som har använts i MOA-projektet. En mer utförlig beskrivning finns i slutrapport III, sid 46.

Triangulering

En av MOA-studiens huvuduppgifter var att pröva enkätfrågor. Om enkätfrågor speglar faktiska, objektiva förhållanden eller individers egna subjektiva upplevelser har länge diskuterats inom forskningen. I och med MOA-projektets design kunde båda dessa teoretiska och metodologiska perspektiv användas i relation till enkätfrågedata. Denna strategi kallas *triangulering* (Denzin 1978). Det tredje ”benet” i triangeln utgörs av individens egna svar i enkäter (se figur 2.1.).



Figur 2.1. Triangulering. Tre metoder för att bedöma samma fenomen.

² Nordisk yrkesklassificering, Svensk grundstandard, Arbetsmarknadsstyrelsen 1983.

Det vi kallar *externt perspektiv* utgjordes av att bedömningarna och kriterierna för dessa fastställdes av forskarna. Här motsvarades varje bedömning av gemensamma bakomliggande kriterier för alla studiepersonerna. Bedömningarna baserades oftast på mätdata eller observationsdata kompletterat med intervjuer för att fånga vissa aspekter. Intervjutekniken var väsentlig för att undvika att studiepersonens egen värdering skulle färga skattningen. De externa skattningarna utfördes av experter inom respektive exponeringsområde med erfarenhet av såväl epidemiologisk forskning som arbetsmiljöarbete på fältet. Alla exponeringar bedömdes samtidigt på samma arbetsplatser och för samma studiepersoner.

Det vi kallar *internt perspektiv* baserades på studiepersonernas egna bedömningar och värderingar. Här bestämdes normen av studiepersonen själv och forskarnas uppgift var att söka förstå vad enkätfrågan och svaren på denna betydde för varje studieperson. Dessa skattningar kunde bestå av självrapporteringar i enkäter, men också av tolkningar av studiepersonernas utsagor i intervjuer där den värderande aspekten efterfrågades.

Triangulering som metod användes för flera syften i MOA-projektet. I flera av de kommande avsnitten refereras till externt och internt perspektiv.

Mätmetoders validitet, reliabilitet, stabilitet, relevans och innebörd

För att utvärdera enkätfrågor i olika avseenden användes flera olika perspektiv (triangulering). Samstämmigheten mellan studiepersonernas egna svar på samma enkätfrågor vid två tillfällen med ca tre veckors mellanrum användes för att undersöka test-retestreliabiliteten. Samstämmigheten mellan bedömningar gjorda av forskare utifrån två teoretiska och metodologiska perspektiv och studiepersonernas svar på enkätfrågan beräknades i syfte att pröva validiteten. Skattningarna grundade sig på arbetsanalyser, strukturerade intervjuer om fysisk belastning samt innebördsintervjuer (se nedan).

En viktig frågeställning handlade om huruvida enkätfrågor är stabila för olika grupper. Test-retest reliabilitet beräknades därför för hela gruppen och uppdelat på kön, typ av arbete, kvalifikationsnivå m m. När det gällde såväl reliabilitet som validitet användes i huvudsak två metoder för samstämmighetsberäkningar, kappa och andel total överensstämmelse. Samtliga analyser genomfördes för hela gruppen och för kvinnor och män separat.

För att undersöka om det fanns könsskillnader i olika frågors relevans och innebörd genomfördes kvalitativa analyser av så kallade innebördsintervjuer, där dessa aspekter undersöktes i en strukturerad intervju. Syftet med dessa innebördsintervjuer (som genomfördes både i den psykologiska och belastningsergonomiska delstudien) var att utifrån ett internt perspektiv utforska individens egen uppfattning om vanliga enkätfrågors innebörd och relevans. För varje fråga som behandlades i innebördsintervjun gjorde intervjuaren också en skattning av intervjupersonens egen värdering och upplevelse på samma skala som förekom i enkät-

formuläret. Dessa data utgjorde, tillsammans med skattningen som gjordes av arbetsanalysgruppen och individens egna svar, grunden till den kvantitativa analysen av överensstämmelsen mellan de olika perspektiven (trianguleringen). Samstämmigheten mellan olika bedömare prövades och befanns vara mycket god. Resultaten från prövningarna av ofta använda enkätfrågor presenteras utförligt i en kommande rapport (Kvalitativ och kvantitativ enkätfrågeprövning, Ahlberg, Jansson, Leijon, Härenstam). En sammanfattning av resultaten från de kvantitativa prövningarna finns i slutrapport I (Härenstam m fl 1999a).

Resultat

Resultaten visade att nästan samtliga enkätfrågor uppvisade godtagbar test-retest reliabilitet för både kvinnor och män. En fjärdel av enkätfrågorna hade otillräcklig reliabilitet för vissa grupper, främst beroende på typ av arbete, organisatorisk kontext samt individens utbildningsnivå och ålder.

Individens enkätsvar hade i regel högre samstämmighet med den interna skattningen, men tre fjärdedelar av enkätfrågorna hade godtagbar samstämmighet med externa skattningar.

Reliabiliteten och samstämmigheten med externa skattningar var likartad för båda könen, särskilt om kvinnor och män hade samma typ av arbete och kvalifikationsnivå.

Hög reliabilitet och samstämmighet med externa skattningar kan emellertid också bero på liten spridning i svarsfördelningarna. Beroende på frågans riktning och svarsalternativens utformning kan reliabiliteten och validiteten därför bli låg för de exponerade eller de oexponerade. För en del av frågorna var spridningen mycket låg, i synnerhet för vissa undergrupper. En anledning till denna låga spridning kan vara svarsalternativens formulering. Svarsalternativen kan därför behöva ändras i flera fall för att undvika felklassificeringar bland exponerade.

Resultaten av den kvalitativa prövningen gav inte något stöd för att frågorna om arbetsförhållanden i allmänhet skulle vara mindre relevanta för kvinnor än för män. Det fanns dock tendenser till könsskillnader i tolkningen av frågans innebörd kunde anas för några av de psykosociala enkätfrågorna och frågor om obetalt arbete. Inte heller visade analyserna att frågorna generellt skulle ha olika relevans för dem som arbetar med människor eller i ett tillverkningsyrke. Enstaka frågor om krav tycktes dock ha något olika relevans och betydelse beroende på arbetsobjektet medan andra påverkades av erfarenhet och relation till överordnade. Två frågor om hemarbete analyserades separat. Båda frågorna tycktes fungera på något olika sätt för kvinnor och män, framför allt beroende på livssituation. Frågornas formulering var ”*Hur krävande är dina övriga sysslor i hemmet/ hushållet?*” och ”*Hur stort inflytande har du över när detta totala hemarbete utförs?*” och är influerade av forskningen om krav och kontroll i arbetet. Både begreppet ”*krävande*” och begreppet ”*inflytande*” förefaller inte relevanta att använda i frågor om den privata sfären. Såväl de kvalitativa som kvantitativa analyserna visade att enkätfrågor om den privata sfären och balansen mellan arbete och

privatliv måste förbättras och frågeområdet utökas. Att i frågor om hemarbete i själva formuleringen anta att hemarbete är en negativt krävande syssla verkar vara fel och provocerade en del av studiepersonerna. Dessutom verkar det svårt att särskilja tid med att ta hand om barn från andra sysslor i hemmet.

Bortsett från samstämmighetsberäkningarna med de externa och interna skattningarna hade vi också möjlighet att pröva betydelsen av individers förhållnings-sätt vad gäller att beskriva omvärlden i positiva eller negativa termer. Ett kort frågebatteri om negativ och positiv affektivitet besvarades av samtliga studiepersoner (Watson m fl 1987, 1988, Watson & Pennebaker 1989, Shonfeld 1996). Vi använde det frågebatteri som har översatts från engelska vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet i samarbete med professor Gunn Johansson och som har tillämpats i ett par projekt vid denna institution (se t ex Warg 1997) I huvudsak verkade inte svaren på enkätfrågorna om arbetsförhållanden påverkas av negativ affektivitet vare sig för kvinnor eller män.

Sammanfattning av resultat av prövning av enkätfrågor avseende reliabilitet, validitet och relevans

- Flertalet av frågorna hade godtagbar reliabilitet för både kvinnor och män.
- En fjärdedel av enkätfrågorna hade otillräcklig reliabilitet för vissa grupper beroende på framför allt typ av arbete, organisatorisk kontext, individens utbildningsnivå och ålder.
- Tre fjärdedelar av enkätfrågorna hade godtagbar samstämmighet med externa skattningar.
- Samstämmigheten mellan enkätdata och externa skattningar var likartad för båda könen, särskilt om kvinnor och män hade samma typ av yrke och kvalifikationsnivå.
- De psykosociala enkätfrågorna hade lägst samstämmighet med externa skattningar.
- Hög reliabilitet och samstämmighet med externa skattningar kan bero på liten spridning i svarsfördelningarna.
- Svartalternativen behöver i flera fall ändras för att undvika felklassificeringar bland exponerade.
- Några av enkätfrågorna om psykosociala aspekter i förvärvsarbete och obetalt arbete tycktes fungera på olika sätt för kvinnor och män vad gällde innebörden av frågorna.
- Svaren på enkätfrågor om arbetsförhållanden påverkades mycket lite eller inte alls av negativ affektivitet.
- Enkätfrågor om den privata sfären och balansen mellan arbete och privatliv måste förbättras.
- Kännedom om enkätfrågors relevans och förmåga att diskriminera mellan olika grupper är minst lika viktig som kunskap om deras reliabilitet och validitet.

Slutsatsen av den kvalitativa och kvantitativa enkätfrågeprövningen var att vi inte fann könsskillnader i frågornas reliabilitet och validitet men små könsskillnader

vad gäller relevans och innebörd för vissa frågor om psykosociala faktorer och hemarbete. Prövningen gav inte heller något stöd för att ofta använda enkätfrågor fungerar generellt bättre för Tingyrken än Människoyrken. Däremot fungerar enstaka enkätfrågor bättre för den ena gruppen än den andra men andelen frågor som fungerar sämre för dem som arbetar med människor var inte alls lägre än för dem med tingyrken.

Hur klassificeras kvinnors och mäns yrke?

I epidemiologiska studier är det vanligt att använda yrkestiteln som en ersättning för en bedömning av kemiska/fysikaliska exponeringar och fysisk belastning i olika arbeten. De flesta system för klassificering av yrken och sociala klasser har utvecklats utifrån de strukturer som kännetecknar männens förvärvsarbete (Härenstam & Östlin 1998). Det finns betydligt fler yrkeskoder som är tillgängliga för traditionellt manliga yrken. Många yrken som vanligtvis domineras av kvinnor samlas däremot ofta till samma yrkeskod. Yrkestitel blir därmed en bättre indikator på yrkesmässig exponering för män än för kvinnor. Dessutom speglar existerande yrkesklassificeringar (vars ursprung är av gammalt datum) dåligt de arbetsförhållanden som förändringar i svenskt arbetsliv har fört med sig.

De flesta studier finner samband mellan klass och ohälsa för båda män och kvinnor, men sambandet tycks vara svagare bland kvinnor. Dessa fynd gäller framför allt studier som har analyserat socioekonomiska skillnader i total dödlighet och självskattad generell hälsotillstånd. Det svagare sambandet för kvinnor kan bero på att den socioekonomiska klassificeringen inte är optimal för kvinnor (Koskinen & Martelin, 1994; Mackenbach m.fl. 1999).

Sara Arber (1991, 1997) pekar på att kvinnors position bättre speglas genom egen utbildningsnivå än genom yrkets kvalifikationsnivå. I det här avsnittet beskrivs hur yrkesklassificering fungerar och hur väl klassificering av kvalifikationsnivå enligt den socioekonomiska indelningen motsvarar utbildning och lön för kvinnor och män.

Tre variabler som indikerar position/status i arbetslivet analyserades: yrkets kvalifikationsnivå enligt SEI³, individens egen utbildningsnivå⁴ samt lönenivå⁵. Lön ses vanligtvis som ett utfall av en viss position, men kan (omräknat i heltid)

³ Som grund för variabeln kvalifikationsnivå enligt SEI har Socioekonomisk indelning av förvärvsarbetande i FoB 85 använts. För indelningen i låg, mellan och hög kvalifikationsnivå har utbildningskravet efter grundskola i yrket utnyttjats. *Låg*; < 2 år, *Mellan*; minst 2 år för arbetare och minst 2 men mindre än 6 år för tjänstemän, *Hög*; tjänstemannayrken med minst 6 års utbildningskrav.

⁴ Egen utbildningsnivå bedömdes utifrån utbildningens längd efter grundskola eller motsvarande, där *Låg* utbildning var högst 2.5 år, *Medel*; 2.5-5.5 år, medan *Hög* utgjorde mer än 5,5 års utbildning efter grundskolan.

⁵ Samtliga studiepersoner ombads i en intervju att uppge sin lön. Inkomsten räknades sedan om till heltid, inklusive eventuell lagstadgad dricks. Därefter klassificerades lönenivån i tre grupper: *Låg*; mindre än 14 000 kr; *Medel*; 14 000 och upp till 20 000 kr; *Hög*; 20 000 kr eller däröver.

också avspegla den status eller det värde man tillmäter innehållet i det arbete som utförs och på så vis ett mått på position i yrkeslivet. Dessa tre variabler har dels studerats i relation till varandra, dels i relation till externt bedömda kvalifikationskrav i arbetet samt inflytande. Såväl könsjämförande som könsseparata analyser utfördes. Av metodologiska skäl (den begränsade studiegruppen) har de variabler vi använt klassificerats i tre nivåer.

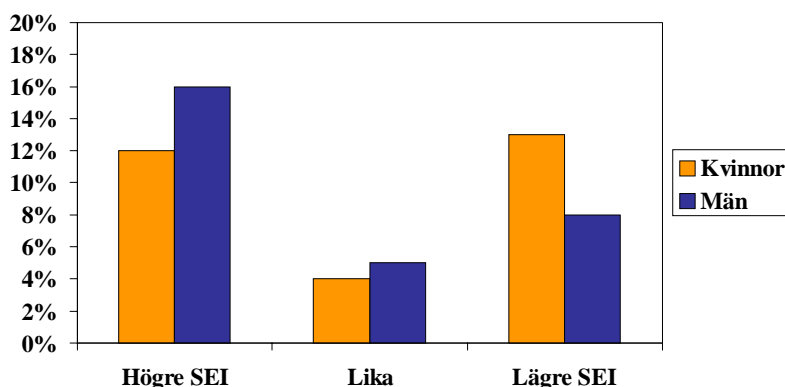
För att undersöka hur yrkesklassificeringen fungerar för båda könen utfördes i samband med urvalet av respektive studieperson en bedömning av vilket yrke personen hade (på basis av uppgifter från arbetsledare och/eller studiepersonen själv) och varje individ klassades i en NYK-kod (nordisk yrkesklassificering) på 3-siffernivå⁶. För att säkrare fastställa att varje studieperson fick rätt yrkesbeteckning gjordes under datainsamlingen en grundlig intervju om arbetsuppgifter och utbildningskrav i yrket. Syftet var att bestämma NYK-kod på 5-siffernivå samt socioekonomisk grupp genom kvalifikationsnivå enligt SEI.

För att få kännedom om hur väl dessa klassificeringssystem speglar de faktiska arbetsvillkoren (exponeringen) för kvinnor och män har vi i den här studien lagt stor vikt vid att noggrant undersöka vad hela arbetsåtagandet består av, vilka arbetsuppgifterna är, deras karaktäristika och tidsfördelningen mellan dem samt förutsättningarna och hindren för att utföra dem. På så vis erhålls kunskap om det finns könsskillnader även om kvinnor och män har samma befattning.

Prövning av yrkesklassificering

Intervjuerna om arbetsuppgifter och utbildningskrav i yrket ledde till att 31 procent (n=31) av männen och 30 procent (n=30) av kvinnorna fick en annan NYK-kod än den vi definierade inledningsvis. Även om en arbetsledare uppgav att de kvinnor och män som valdes hade samma typ av arbete hände det flera gånger att kvinnorna och männen fick olika yrkeskod enligt NYK därför att de i själva verket hade olika arbetsuppgifter. Därmed kunde också SEI-koderna bli olika. En vanlig orsak (särskilt för kvinnorna) var att de hade flera arbetsuppgifter, t ex både i produktion och administration. Arbetsutvidgningen var oftare ”horisontell” för kvinnorna och ”vertikal” för männen (se figur 2.2). Den slutgiltiga NYK-klassificeringen ledde oftare för kvinnorna än för männen till en lägre kvalifikationsnivå (kvalifikationskrav i yrket enligt SEI). För flera av männen däremot förekom det att den andra klassificeringen blev högre än den ursprungliga. Det blev således svårt att genomgående få par som matchade varandra från samma arbetsplats. I det könsmatchade urvalet som användes i analyserna var kvinnorna och männen parvis matchade på den tregradiga kvalifikationsnivå enligt SEI och typ av yrke (människo- ting- och symbol, se ruta tidigare i detta kapitel), dock mer sällan än planerat på arbetsplats. På grupp-nivå var fördelningen lika i familjesituation och ålder.

⁶ Det nya klassificeringssystemet AMS yrkesklassificering, AMSYK (1997) har inte använts, då denna inte fanns vid studiens start.

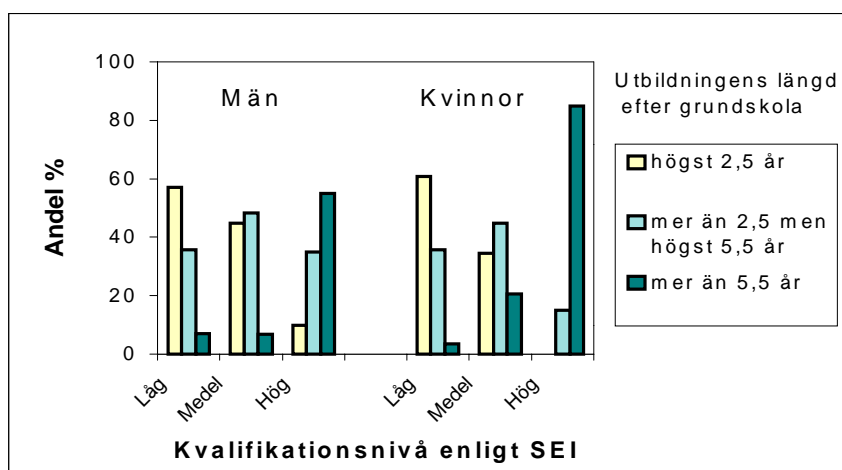


Figur 2.2. Andel av kvinnor och män i hela studiegruppen (n=203) som vid andra NYK-klassificeringen fick en högre, lägre eller en lika kvalifikationsnivå enligt SEI.

Samband mellan kvalifikationsnivå enligt SEI och egen utbildningsnivå.

Bland dem som innehade ett yrke med hög kvalifikationsnivå enligt SEI hade 55 procent av männen och 85 procent av kvinnorna också en hög utbildningsnivå. I yrken med låg kvalifikationsnivå fanns 7 procent högutbildade män och 4 procent kvinnor med hög utbildning.

I det könsmatchade urvalet blev det en överrepresentation av högutbildade och lågutbildade vid en jämförelse med rikssiffror. Kvinnorna skilde sig något i förhållande till männen genom att de var färre i den lågutbildade gruppen och något fler i den högutbildade. I det könsmatchade urvalet hade 26 procent av kvinnorna och männen yrken med hög kvalifikationsnivå enligt SEI. Trots detta hade 31 procent av kvinnorna och 19 procent av männen hög utbildning i samma urval. Kvinnorna hade oftare en högre utbildning (22 procent) och männen en lägre (18 procent) än yrket krävde (se figur 2.3)⁷.

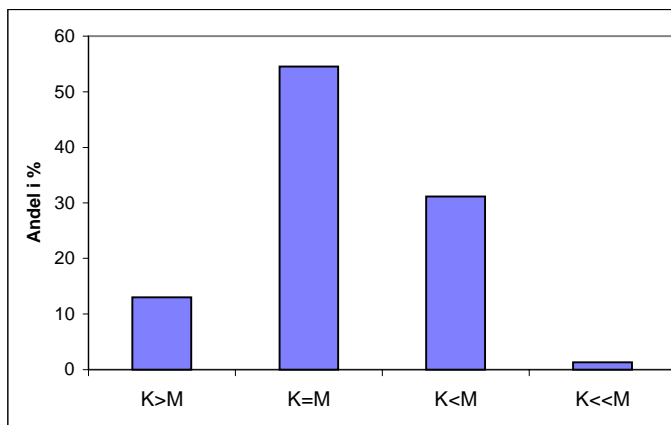


Figur 2.3. Fördelning av männens respektive kvinnornas egen utbildningsnivå i de tre kvalifikationsnivåerna enligt SEI i det könsmatchade urvalet.

⁷ Summan av dem som har medel + hög utbildning vid låg SEI och hög utbildning vid medel SEI (kvinnor 17/77 och män 14/77)

Könsskillnader i lönenivå i samma kvalifikationsnivå enligt SEI och typ av yrke

Den tredje av de variabler som kan ses som en indikator på position är lön (se fotnot 5). Medianlönen var i stort sett densamma för kvinnorna och männen i MOA-projektet (se kapitel 8, slutrapport II). Men vid närmare granskning visade det sig att kvinnorna hade sämre lön än männen. Bland de könsmatchade paren (n=154) fanns 55 procent av paren inom samma lönenivå. Kvinnorna låg en nivå högre än männen i 13 procent av paren, medan männen låg i en högre lönenivå i 32 procent av paren vid samma kvalifikationskrav i yrket enligt SEI och typ av yrke (se figur 2.4).



Figur 2.4. Skillnader mellan kvinnorna och männen i lönenivå för de könsmatchade paren. 'K>M' betyder kvinnor som ligger en lönenivå högre än männen. < avser en skillnad på 1 lönenivå och << en skillnad på 2.

Endast i ett par fanns en löneskillnad på två nivåer. För att få en uppfattning om hur stor spridningen var undersöktes också den faktiska löneskillnaden i kronor. Vid jämförelse av löneskillnaden bland alla paren hade männen i genomsnitt en månadslön som var drygt 2 000 kr högre än kvinnornas.

Samband mellan egen utbildningsnivå och lönenivå

Utbildningsnivån samvarierade med lönenivån (omräknat till heltid) för båda könen men sambanden var starkare för männen. Den största löneskillnaden mellan män och kvinnor fanns bland högutbildade.

Bland männen hade 53 procent av de högutbildade också en hög lönenivå, för kvinnorna var andelen lägre, 38 procent. Även med en låg utbildningsnivå var det vanligare att en man erhöll en hög lön; 23 procent, medan endast 11 procent lågutbildade kvinnor hade hög lön.

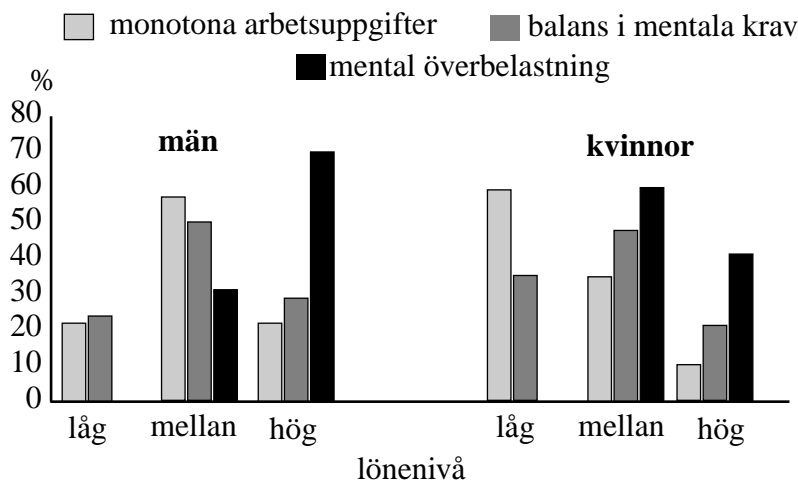
Olika mått på position i relation till inflytande och kvalifikationskrav i arbetet

Varje arbetsuppgift definierades och bedömdes med avseende på arbetets mentala krav och möjligheter i tre nivåer, från den högsta till den lägsta: Kreativitet, inlärd kunskap och rutinarbete. Även inflytande i arbetet bedömdes av forskarna. Den genomsnittliga nivån av kreativitet i arbetsuppgifterna var lika för kvinnorna och männen. Analyserna visade att andel tid med *kreativa arbetsuppgifter* och inflytande i arbetet samvarierade för både kvinnorna och männen med utbildningsnivå och kvalifikationsnivå i yrket enligt SEI.

Lönenivå i förhållande till inflytande och arbetets mentala krav

Alla tre nivåerna av mentala krav (kreativitet, inlärd kunskap och rutinarbete) bör, enligt handlingsregleringsteorin (Volpert 1983), tas i anspråk för att få balans i mentala krav. Två mått på obalans i de mentala kraven eller mental belastning erhöles genom att de två yttre kategorierna kreativitet och rutin kombinerades. Den ena belastningen innebar mycket kreativt tänkande och lite tid till mental återhämtning (kallas i fortsättningen mental överbelastning). Den andra belastningen innebar att kreativa arbetsuppgifter saknades, men däremot fanns mycket rutinarbetsuppgifter och de mentala kraven i arbetet blev för låga (kallas i fortsättningen monotont arbete).

De tidigare visade könsskillnaderna i lönenivå kvarstod när vi relaterade till de faktiska (externt bedömda) mentala kraven i var och ens arbetsåtagande. Resultaten från analyser av arbetets mentala krav i relation till lön visade att kvinnorna i mentalt belastande (obalans i mentala krav) arbeten missgynnades lönemässigt mer än männen: Kvinnorna med monotona arbeten och kvinnorna med lite tid för mental återhämtning (kvalificerade arbeten) hade sämre lön än männen med samma förhållanden i ett könsmatchat urval. Figur 2.5 visar ett samband för männen mellan hög lönenivå och mental överbelastning. För kvinnorna är sambandet det omvända, alltså mellan låg lönenivå och monotont arbete. Mental överbelastning tycks alltså "löna sig" för män men inte för kvinnor. Medan okvalificerat, monotont arbete ger låg lön för kvinnor men inte lika tydligt för män.



Figur 2.5. Fördelning av externt bedömda mentala krav i arbetet i olika lönenivåer för kvinnor och män i det könsmatchade urvalet, n=154.

Förutom de mentala kraven i arbetet visade analyserna att männen med låg inkomst hade, enligt den externa bedömningen, något mer inflytande än kvinnorna, medan männen med hög inkomst hade något mindre inflytande än kvinnorna. Externt bedömt inflytande tycktes alltså vara en bättre ”positions-indikator” för kvinnorna än för männen.

Man kan notera att detta inte gäller när de tillfrågades om sitt inflytande i frågeformulär, då ansåg männen med låg inkomst att de hade lika stort inflytande som höginkomsttagarna i studiegruppen.

Kommentarer

Vi kunde konstatera att det är ett problem att tillskriva kvinnorna en korrekt yrkestitel enligt det nordiska yrkesklassificeringssystemet. Arbetsutvidgningen var som vi konstaterade tidigare, oftare horisontell för kvinnorna och därför speglar en enda yrkestitel inte hela arbetet. För männen var arbetsutvidgningen många gånger vertikal vilket oftare inkluderade arbetsledande uppgifter. Detta gav genom yrkesklassificeringen (NYK5) en högre SEI-klass vid en noggrann genomgång. Detta kan också vara en av flera mekanismer som förklarar varför kvinnors och mäns löner skiljer sig åt. En ”uppkvalificering” avspeglas förmodligen oftare i löneförhöjning än en breddning av kompetensen till flera områden på samma kvalifikationsnivå. Samma bakomliggande orsak kan förklara varför kvinnorna oftare var överutbildade än männen. Hög utbildning behöver ju inte innebära en högre position. Högre utbildning kan vara ett krav för att bredda kompetensen i organisationer som strävar efter funktionell flexibilitet⁸.

Sammanfattningsvis kan sägas att:

- det var svårare att ge en korrekt yrkesbeteckning för kvinnorna

⁸ Se t e x D s 2000:54

- inga könsskillnader fanns vad gäller samband mellan yrkesbeteckningen (position = kvalifikationsnivå enligt SEI) och externt bedömda kvalifikationskrav och inflytande
- kvalifikationsnivån enligt SEI speglade utbildningsnivån sämre för kvinnorna än för männen
- kvalifikationsnivån enligt SEI återspeglade sämre kvinnornas lönenivå
- hög utbildning återspeglade sämre kvinnornas lönenivå än männens
- hög lön återspeglade högre faktiskt inflytande bättre för kvinnorna än för männen

Resultaten antyder alltså strukturella skillnader mellan könen i värderingen av position. Faktorer som ligger i strukturen, som klassifikationen av positionen, gynnar männen, eller snarare, männen kunde oftare ha en hög position enligt den socioekonomiska klassificeringen och en hög lön utan att ha hög utbildning eller höga mentala krav eller stort inflytande. För kvinnor tycktes stort faktiskt inflytande samvariera bättre med hög lön än vad det gjorde för männen. Kvinnorna kunde dock oftare ha hög utbildning och höga mentala krav utan att detta resulterade i hög position eller hög lön.

Mätmetoders hälsorelevans

Sambandsanalyser mellan exponering och ohälsa har kritiserats, särskilt i tvärsnittsstudier, om individen själv är informanten till uppgifterna om både exponering och hälsotillstånd. I arbetshälsolitteraturen betonas vikten av att komplettera självrapporterade arbetsvillkor med mer objektiva mått för att öka förståelsen av arbetsvilkorens relation till ohälsa. I MOA finns både självrapporterade arbetsförhållanden genom enkätsvar och observations- och intervjudata av psykosociala förhållanden, sk arbetsanalyser, respektive observations- och intervjudata samt data från direkta mätningar av belastningsergonomiska förhållanden. Dessa externt bedömda mått står inte för sanningen men erbjuder kompletterande information om de fenomen som studeras (se tidigare avsnitt om triangulering).

Hur väl enkätfrågor fångar faktorer av relevans för kvinnors och mäns hälsa analyserades under hösten 1999 inom ramen för samarbetsavtalet med Arbetslivsinstitutets program "Kön och arbete". Syftet var att studera om självrapporterade data omfattar områden med hälsorelevans för kvinnor och män. Ett antal psykosociala variabler, både externt bedömda och självrapporterade prövades mot tre mått på ohälsa; allmänt hälsotillstånd, nedsatt psykiskt välbefinnande och besvär från kroppens rörelseorgan.

Psykosociala frågeställningar

De externt bedömda dimensioner som studerades var kvalifikation, inflytande, hinder, tidspress, tidsbunden och andel tid med social interaktion i arbetet. De

självrapporterade dimensioner som prövades var: krav, stimulans, inflytande och de två senare sammanslagna till kontroll – enligt krav/kontrollmodellen – (Karasek & Theorell 1990), samt hinder, sociala krav och socialt stöd i arbetet. Andra variabler som kan ha betydelse för hälsa och som studerades var: ålder, socioekonomiska grupper⁹, kvalifikationsnivå enligt SEI lönenivå, kontantmarginal och yrkets inriktning (människor, ting och symbol). Dimensionerna finns närmare beskrivna i MOA-projektets slutrapporter II och III (Härenstam m fl 1999b, 1999c)¹⁰. Sambandsanalyserna gjordes med flera deskriptiva statistiska mått beroende på variablernas kvalitet. Män (n=101) och kvinnor (n=102) analyserades separat, resultaten sammanfattas i tabell 2.2.

Det förväntade resultatet var att sambanden skulle vara större om exponeringsbedömningen och utfallen hade samma källa (dvs individen själv) än om de hade olika källor. Men även de externt bedömda psykosociala arbetsförhållandena hade samband med ohälsa för två av utfallen; allmänt hälsotillstånd och besvär från kroppens rörelseorgan.

Den andra iakttagelsen var att de externt bedömda psykosociala arbetsförhållandena i större utsträckning hade samband med kvinnors än med mäns ohälsa. Sambanden med självrapporterade psykosociala arbetsförhållanden var relativt lika för kvinnorna och männen. Sambanden mellan kvalifikationsnivå enligt SEI och ohälsa fanns bara för kvinnorna. I andra studier brukar förhållandet vara det omvända, eller åtminstone visa på tydligare samband för män.

Bland de självrapporterade arbetsvillkoren verkade höga krav vara en mycket viktig dimension för kvinnornas ohälsa, men även lågt socialt stöd och till viss del låg stimulans och mycket hinder i arbetet hade samband med ohälsa för kvinnorna. För männen tycktes den sociala dimensionen av arbetet vara särskilt viktig: Lågt socialt stöd i arbetet samvarierade med ohälsa, men även de sociala kraven angavs ge mer ohälsa av de män som i stor utsträckning hade att göra med patienter och klienter i arbetet. Låg förekomst av stimulans och mycket hinder var förenade med ohälsa även för männen.

När det gäller de externa måtten var det för männen mycket få variabler som uppvisade samband med ohälsa. När det förekom var det i relation till tid för sociala kontakter (mer ohälsa bland de med arbetsuppgifter som innebar mycket tid i sociala kontakter) samt stimulans (monotona arbetsförhållanden samvarierade med ohälsa). För kvinnornas externt bedömda arbetsvillkor var det jämfört med männen en mer heltäckande bild av relationer till ohälsa (allmänt hälsotillstånd och besvär från kroppens rörelseorgan), det innefattade både lågt inflytande, tidsbundenhet, tidspress, påtagliga hinder och låg stimulans i arbetet. Socialt stöd i arbetet bedömdes inte externt, självrapporterat stöd samvarierade dock med ohälsa, framförallt för männen.

När det gällde samvariation mellan övriga faktorer och ohälsa uppgav en större andel kvinnor med arbeten på låg kvalifikationsnivå enligt SEI och med låg lön symptom på ohälsa. Både kvinnorna och männen med låga kontantmarginaler

⁹ Här enbart indelat i arbetare, tjänstemän och företagare

¹⁰ För definitioner, se även fotnot 3-5 tidigare i kapitlet

angav sämre psykiskt välbefinnande. De yngre kvinnorna angav minst rörelseorganbesvär och kvinnorna i symbolyrken bäst allmänt hälsotillstånd.

Svaret på den inledande frågan är att för kvinnorna avspeglar enkätsvaren sambanden mellan krav och ohälsa. Detta kan sägas motsvaras av de externa måtten som tidspress, tidsbundenhet och hinder. De externa måtten på stimulans och inflytande hade en tydligare koppling till kvinnornas ohälsa än de självrapporterade. För männen var kopplingarna tydligare till självrapporterade än till externt bedömda faktorer.

Tabell 2.2. Externt bedömda respektive självrapporterade psykosociala arbetsförhållanden samt några bakgrundsfaktorer relation till ohälsa.

	Allmänt hälsotillstånd		Nedsatt psykiskt välbefinnande		Besvär från rörelseorganen	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Externt bedömda arbetsförhållanden	-social tid	-stimulans -hinder -tidspress -inflytande - (tidsbunden)			-stimulans	-tidspress -(stimulans) -(hinder) - (tidsbunden) -(inflytande)
Självrappr. arbetsförhållanden	-stöd -kontroll -(stimulans) -(sociala krav)	-krav -(stöd)	-stöd -(hinder)	-krav -(stöd)	-stöd -(sociala krav)	-hinder -(stimulans) -(krav)
Övriga faktorer		-SEI -kval.nivå enligt SEI -yrkestyp -(lön)	-kontant-marginal	-SEI -(lön och kontant-marginal)	-ålder	-SEI -kval.nivå enligt SEI

Variabler som redovisas har ett samband med ohälsa på 5 procent signifikansnivå, $p < .05$, även samband på 10 procent signifikansnivå redovisas och markeras med parentes ($p < .10$). Sambanden avser antingen dikotoma eller mer kontinuerliga variabler. SEI i tabellen avser här tre kategorier; arbetare, tjänstemän och företagare (tabellen bygger på analyser som redovisas i bilaga 2).

Belastningsergonomiska frågeställningar

Även ett flertal belastningsergonomiska variabler, både externa och interna, prövades mot de tre måtten på ohälsa som beskrevs ovan. De externa variablerna omfattar både generell fysisk belastning och lokal fysisk belastning av olika delar av kroppen. Dessa data inhämtades genom intervjuer samt genom direkta mätningar med olika apparatur och observationer av individen under dennes arbete.

Data omfattar tid i olika belastande arbetsställningar, tid med sittande respektive stående/gående arbete, energetisk belastning (TWA-MET), cirkulatorisk belastning (%HRR), gångsträcka, manuell hantering samt förekomst av repetitiva arbetsmoment. Med belastande arbetsställningar avses en eller flera av följande exponeringar: sittande arbete med händer utanför kroppens närområde, sittande arbete med oavlastad arm, stående arbete med händer nedanför knähöjd respektive ovanför axelhöjd och/eller arbete med böjd/vriden arbetsställning.

De interna variablerna inhämtades genom enkäter och omfattar självrapporterad fysisk belastning, tidsandelar med belastande arbetsställningar, tid med stillasittande arbete, manuell hantering, förekomst av repetitiva arbetsmoment samt självskattad kroppslig ansträngning. Med belastande arbetsställningar avses arbete med händer nedanför knähöjd respektive ovanför axelhöjd, arbete med böjd/vriden arbetsställning. De traditionella enkätfrågorna om belastningsergonomiska arbetsvillkor som användes utvecklades under 1970 och 1980-talet och "fångar" främst arbetssituationer som var vanligare då, t ex industriarbete. Få eller ingen av enkätfrågorna mäter exponeringar i de "nya" arbetssituationerna i dagens moderna arbetsliv. Ett exempel är att ingen fråga berör tid med datorarbete och de belastningar av statisk karaktär som individen här exponeras för.

De interna variabler som redovisas i tabell 2.3 är kroppslig belastning som bygger på enkätfrågan "*Hur mycket har du rört Dig och ansträngt Dig kroppsligt i ditt arbete under det senaste året?*", självskattad ansträngning bygger på frågan "*Hur kroppsligt ansträngande upplever Du vanligtvis ditt arbete*". Stående/gående arbete bygger på enkätfrågan (omvänd) "*Hur stor del av dagen har Du ett stillasittande arbete?*". Belastande arbetsställningar inkluderar en eller flera av de tre enkätfrågorna "*Hur stor del av arbetstiden utför du arbetsuppgifter där händerna är placerade under knähöjd...?*", "*Hur stor del av arbetstiden utför du arbetsuppgifter där händerna är placerade ovanför axelhöjd?*" samt "*Händer det att du i ditt arbete böjer eller vrider dig på samma sätt många gånger i timmen?*". Manuell hantering bygger på två enkätfrågor "*Måste du flera gånger om dagen lyfta minst 10 kg hemma och/eller på jobbet?*", den andra frågan har samma ordalydelse men för 20 kg.

Analys av samband mellan enskilda variabler och ohälsa gjordes med icke parametriska test (Joncheere-Terpstra).

För männen verkade faktorer som mäter en generell fysisk belastning i arbetet ha samband med nedsatt allmänt hälsotillstånd, dvs en hög grad av stående/gående arbete, hög cirkulatorisk belastning och en hög självskattad ansträngningsgrad. För kvinnorna var det fler faktorer som visade samband med nedsatt allmänt hälsotillstånd, både externa och interna. Dessa faktorer omfattade som hos männen en hög generell fysisk belastning, men också hög lokal fysisk belastning med belastande arbetsställningar och hög grad av repetitivt arbete.

Vad gäller exponeringsfaktorer och psykiskt välbefinnande visade inga interna mått och få externa mått hos männen samband med nedsatt välbefinnande. Hos kvinnorna såg bilden helt annorlunda ut, ett flertal av de interna och externa faktorerna visade samband med nedsatt psykiskt välbefinnande.

För både kvinnorna och männen visade inte oväntat ett flertal belastningsergonomiska faktorer, både externa och interna, samband med besvär från kroppens rörelseorgan.

Bland de olika belastningsergonomiska faktorer som mättes i MOA-projektet kan påpekas att självskattad fysisk ansträngning i arbete visade samband med alla tre ohälsoutfallen för kvinnorna och med två av utfallen för männen (ej psykiskt välbefinnande). Även grad av stående/gående arbete visade samband med de tre hälsoutfallen för kvinnorna, dock endast besvär från kroppens rörelseorgan för männen. Självrapporterad hög lokal fysisk belastning i arbetet visade samband med alla tre hälsoutfallen för kvinnorna, men endast med besvär från kroppens rörelseorgan för männen.

Sammanfattningsvis visar resultaten att det för flera av de externa variablerna som hade samband med ohälsa ej finns motsvarande interna mått, dvs enkätfrågor. Det finns ett behov att utveckla nya belastningsergonomiska enkätfrågor som även fångar ”moderna” arbetssituationer och förhållanden.

Tabell 2.3. Belastningsergonomiska arbetsförhållanden, externt mätta (direkta mätningar, observationer, intervjuer) respektive självrapporterade genom enkät och deras relationen till ohälsa.

	Allmänt hälsotillstånd		Nedsatt psykiskt välbefinnande		Besvär från rörelseorganen	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Externt bedömda arbetsförhållanden	Intervju -stå/ gå arbete -(belastande arbetsställn.) Direkt mätning -gångsträcka -cirk. belastning	Intervju -belastande arbetsställn. -repetitivt arbete -energetisk belastning Direkt mätning -(gångsträcka) -cirk. belastning	Intervju -sitt. arbete oavlastad arm -(repetitivt arb.) Direkt mätning -(ryggböj.>40°)	Intervju -(stå/gå arb.) -belastande arbetsställn. -energetisk belastning Direkt mätning (-gångsträcka) -cirk. belastning	Intervju - stå/ gå arbete -belastande arbetsställn. -(datorarbete) -repetitivt arb. Direkt mätning -cirkulatorisk belastning	Intervju -(stå/ gå arb.) -belastande arbetsställn. -datorarbete -energetisk belastning Direkt mätning -ryggböjn. >40° Observation (manuell hant. >1kg)
Självrapporterade arbetsförhållanden (internt)	Enkät -självs kattad ansträngning	Enkät -stå/gå arbete -kroppslig belastning -belastande arbetsställn. -självs kattad ansträngning		Enkät -stå/gå arbete -kroppslig belastning -belastande arbetsställn. -självs kattad ansträngning -manuell hant. >10kg, >20kg	Enkät -stå/gå arbete -kroppslig belastning -belastande arbetsställn. -självs kattad ansträngning	Enkät -stå/gå arbete -kroppslig belastning -belastande arbetsställn. -repetitivt arb. -självs kattad ansträngning -manuell hant. >10kg, >20kg

Variabler som redovisas har ett samband med ohälsa på 5 procent signifikansnivå, $p < .05$. Även variabler på 10procent signifikansnivå redovisas och markeras med parentes ($p < .10$).

Diskussion

För de externa måtten satte forskarna kriterierna för vad frågan avsåg. Kriterierna var samma för alla studiepersoner och därför stringenta och avgränsade. Vid självskattningarna var spännvidden vad gällde frågans innebörd mycket större då studiepersonerna själva gjorde bedömningarna om vad frågan avsåg. Kopplingen till ohälsa förväntades därför vara tydigare till de självrapporterade.

Både de självrapporterade och externt bedömda belastningsergonomiska måtten hade en förväntad samvariation med besvär från kroppens rörelseorgan. För kvinnorna visade analyserna även koppling till nedsatt psykiskt välbefinnande. För männen är det förvånande få kopplingar mellan allmänt hälsotillstånd och självrapporterade belastningsergonomiska förhållanden. Resultaten visar också att flera av de externa måtten som inte hade en motsvarighet i enkätfrågor faktiskt samvarierade med ohälsa. Detta betyder att ett omfattande utvecklingsarbete för att

konstruera nya belastningsergonomiska enkätfrågor anpassade och relevanta för det ”moderna” arbetslivet bör prioriteras.

De flesta studier finner samband mellan klass och ohälsa för både kvinnor och män, men sambandet tycks vara svagare bland kvinnor. Dessa fynd gäller framför allt studier som har analyserat socioekonomiska skillnader i total dödlighet och självskattat generellt hälsotillstånd. Det svagare sambandet kan förklaras av att kvinnor och män befinner sig i olika delar av arbetsmarknaden (Stronks m.fl. 1995). Resultaten i denna studie kan dels bero på att könsmatchningen inte ger en rättvisande bild av den i samhället existerande könssegregeringen, dels på grund av att vi använt tre grupper (SEI) istället för att jämföra alla de socioekonomiska grupperna¹¹.

När det gäller de psykosociala måtten var det för kvinnorna något färre aspekter där det fanns samband mellan självrapporterade arbetsförhållanden och ohälsa i termer av allmänt hälsotillstånd och besvär från rörelseorganen än när arbetsförhållandena bedömdes av en utomstående (här forskaren). De externa psykosociala måtten tycks liksom de belastningsergonomiska i vissa avseenden vara mer relevanta för att undersöka samband med ohälsa än de självrapporterade. Det finns flera möjliga förklaringar till detta resultat.

Den funna könsskillnaden kan bero på att de externt bedömda måtten fångar aspekter som är betydelsefulla för kvinnornas arbetssituationer men som inte har en direkt motsvarighet i enkätfrågorna. Eller att de externa måtten inte är lika bra på att identifiera betydelsefulla aspekter av männens arbete, i linje med vad feministisk forskningstradition brukar peka på är fallet i studier av kvinnors situation. Det skulle kunna bero på mätfel. Observationerna har i huvudsak gjorts av kvinnor men när dessa studerade kvinnor och män med samma arbetsuppgifter så har bedömningarna blivit lika. Detta talar emot systematiska könsberoende bedömningar. En annan förklaring till könsskillnaderna kan vara att kvinnorna oftare underskattar dåliga arbetsförhållanden än män. Generellt tycks så inte vara fallet då validitets- och reliabilitetsprövningarna av enkätfrågor inte uppvisar könsskillnader (Ahlberg m fl 2000).

Analysen har också utförts för att undersöka betydelsen av negativ affektivitet vilken visat sig vara låg när det gäller relationen mellan självrapporterade arbetsförhållanden och ohälsa (Härenstam m fl slutrapport II). Det finns resultat från andra studier som tyder på att kvinnor kanske har svårare att attribuera orsaker till ohälsa till sin omgivning och istället förlägger orsaken i sin egen oförmåga¹². I Stockholms läns Arbetshälsorapport har man använt ett frågebatteri från MOA och analyserat hur män och kvinnor uppfattar konsekvenser av förändringar på arbetsplatsen. Resultaten visar att kvinnorna oroar sig för att orka, medan männen i större utsträckning ser att det resulterar i konflikter på arbetsplatsen (Arbetshälsorapporten, SLL, 1999).

Slutsatsen av de funna könsskillnaderna och sambanden mellan externt bedömda faktorer och ohälsa, är dock att områden som i de externa måtten har

¹¹ Vår indelning motiveras av en alltför liten studiegrupp, särskilt när den delas efter kön.

¹² Se t ex Frankenheuser 1996

bättre kopplingar till symptom på ohälsa bör eftersträvas och utvecklas i konstruktion av enkätfrågor samt att nya frågor behöver konstrueras för att fånga vanliga fysiska belastningar i dagens arbetsliv.

Slutsatser angående mätmetoder ur ett könsperspektiv

Det klassificeringssystem för yrkesbeteckningar som användes speglade arbetsinnehållet sämre för kvinnor än för män. Det tycks vara svårare att ge kvinnor "rätt" yrkesbeteckning då kvinnor oftare än män hade arbetsuppgifter av olika karaktär och därför inte täcks av en enda yrkeskod. Arbetsutvidgningen tycktes oftare ske horisontellt för kvinnor och vertikalt för män. Olika mått för social position (socioekonomisk grupp och utbildningsnivå), tycktes dock fungera på liknande sätt som indikator på arbetsvillkoren för båda könen.

Analyserna av lön visade att arbetsvärderingen tycks missgynna kvinnor. Kvalificerat arbete avspeglades inte i högre lön för kvinnor på samma sätt som för män medan däremot lågt kvalificerade arbetsuppgifter hade tydligt samband med låg lön för kvinnor vilket det inte hade för män. På så sätt gynnas män dubbelt vad gäller lönenivå i relation till kvalifikationsnivå jämfört med kvinnor.

Flertalet andra studier visar på starkare samband mellan klass och ohälsa för män än för kvinnor. I analyserna av MOA-projektets studiegrupp fann vi motsatsen. Såväl det könsmatchade urvalet som den här använda kategoriseringen (genom att bara jämföra låg, medel och hög kvalifikationsnivå enligt SEI), kan vara en förklaring till detta. Analyser av olika mätmetoders hälsorelevans visade förvånansvärt starka samband mellan olika aspekter av arbetsvillkor skattade med externa metoder. För kvinnor var t o m sambanden starkare mellan externa mått på psykosociala arbetsförhållanden än med självskattningar genom enkätsvar.

Enkätfrågors reliabilitet och validitet uppvisade dock inga tydliga könsskillnader. Resultaten om samband med hälsa tycks därför inte bero på att enkätfrågornas validitet är sämre för kvinnor generellt. En möjlig förklaring kan dock vara att kvinnor med hälsoproblem är "sämre" på att skatta sina egna arbetsförhållanden än vad män med hälsoproblem är.

Kvalitativa analyser om enkätfrågors relevans visade framförallt för frågor om förhållanden i den privata sfären att frågorna uppfattas och besvaras på olika sätt för kvinnor och män. Enkätfrågor i detta område behöver förbättras och utökas för att spegla såväl vem som gör vad och i vilken omfattning samt om ansvarsförhållanden för åtaganden i den privata sfären.

Dessutom behövs nya enkätfrågor om den fysiska belastning som är vanliga i dagens arbetsliv, t ex om sittande, belastande arbetsställningar.

3. Kön jämförande analyser av enskilda variabler

I detta avsnitt redovisas könsjämförande analyser i det könsmatchade urvalet. De 78 kvinnorna och 78 männen är alltså parvis matchade på kvalifikationsnivå enligt SEI och typ av yrke (MTS). På grupp nivå är fördelningen mycket lika vad gäller ålder och livssituation. Detta innebär att eventuella skillnader mellan könen med avseende på arbets- och livsvillkor inte kan förklaras av dessa faktorer.

Här redovisas svarsfördelningar och resultat av statistiska analyser (gamma, χ^2 , Kruskal-Wallis test, Mann-Whitney eller ANOVA) med könsskillnader signifikanta på 10 procentnivån. I en relativt liten studiegrupp som denna krävs relativt stora skillnader för att de ska bli signifikanta varför vi valde denna signifikansnivå. Om det förekom internbortfall togs även den person bort ur analysen som den som hade bortfall var matchad med. Antalet kvinnor och män är därför exakt samma för respektive variabel. Av de 95 analyserade variablerna om arbets- och livsförhållanden i detta urval fann vi könsskillnader för 21 av variablerna (alla variablerna är listade i bilaga 3).

I avsnitten nedan om de olika variablerna där det fanns könsskillnader, kommenteras också tidigare redovisade könsseparata analyser för hela urvalsgruppen¹³.

Analys av fenomen avseende kvinnornas och männens arbets- och livsförhållanden på individnivå

Variabler inom följande områden har studerats; Psykosociala arbetsförhållanden; Individens syn på förändringar; Ergonomiska arbetsförhållanden; Kemisk/fysikaliska arbetsförhållanden; Anställningsförhållanden; Obetalt arbete; Fritid och socialt liv; Fysisk belastning; Balans/Obalans arbete och familj/fritid.

Psykosociala arbetsförhållanden

Av de 25 aspekter av psykosociala arbetsförhållanden som studerades mer ingående noterades signifikanta könsskillnader i fyra. Två av dem bestod av externa data, genom intervju och observationer på individernas arbetsplatser. De två andra bestod av interna data, självrapporterade i enkät. Flertalet variabler är analyserade som dikotomiserade index alternativt som kategorivariabler (enskilda enkätfrågor). Analyserna är gjorda med icke parametriska metoder.

¹³ Metoder och beskrivningar om hur den här redovisade statistiken och de könsseparata analyserna har beräknats och analyserats finns redogjort för i MOA-projektets tabellbilaga, Härenstam m fl 1999d).

Hinder, externt bedömd

Den externt bedömda variabeln ”hinder” är ett sammanvägt mått på flera aspekter av arbetets organisering. Vi undersökte om arbetsuppgifter och mål var tydliga och om det fanns tillräckligt med resurser i form av personal, teknik, material och stöd från arbetsledare och arbetskamrater. Även eventuella hinder utanför den egna organisationen, exempelvis från kunder, beaktades. En anställd som måste sänka kvaliteten på arbetet och/eller måste arbeta in raster eller arbeta övertid och/eller tvingas arbeta på ett hälsofarligt sätt för att hinna med är ”påtagligt” hindrad i sitt arbete. Om arbetet karaktäriserades av dessa omständigheter under begränsade perioder, eller inte får så påtagliga effekter, kategoriserade vi hinder som ”vissa hinder”. 62 procent av kvinnorna och 65 procent av männen bedömdes ha (vissa eller påtagliga) hinder i arbetet. Det fanns könsskillnader vad gäller påtagliga hinder, mer för kvinnorna (32 procent) än för männen (17 procent). Minst hinder fanns i yrken på låg kvalifikationsnivå. För kvinnorna ökade de påtagliga hindren med klass, för män ökade andelen som hade vissa hinder med klass. De yngre männen hade mindre hinder, inga samband med ålder noterades för kvinnorna. För kvinnorna fanns samband mellan att ha hinder i arbetet och självrapporterat allmänt hälsotillstånd, detta sågs inte bland männen (se även tabell 2.2).

Tabell 3.1. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning av det sammanvägda måttet på externt bedömda hinder uppdelat på kön.

	Kvinnor n=78	Män n=78
”inga”	35	41
”vissa”	33	42
”påtagliga”	32	17

p=,080 (Chi2), för påtagliga hinder: p=,039

Tidspress, externt bedömt

Tidspress är ett externt bedömt mått och innebär att det inte finns tillräckligt med tid för individen att utföra sitt arbete. Den anställda tvingas sänka kvaliteten eller arbeta övertid. Många i MOA-projektets studiegrupp bedömdes ha tidspress, 35 procent av kvinnorna och 27 procent av männen. Vid jämförelsen mellan kvinnorna och männen i det könsmatchade urvalet var skillnaden något större, 38 procent av kvinnorna och 24 procent av männen var tidspressade. Det fanns ingen skillnad beroende på klass (kvalifikationsnivå i yrket) vad gäller tidspress, däremot beroende på egen utbildningsnivå. Personer med hög utbildning hade mer tidspress än de med låg utbildning. För kvinnor samvarierade hög tidspress med ohälsa.

Tabell 3.2. Procentandel kvinnor och män i det könsmatchade urvalet med tidspress i arbetet (externt bedömt).

	Kvinnor n=78	Män n=78
Andel med tidspress i arbetet	38	24

$p=,084$ (Chi2, Exact)

Kundorienterad ledningsstil

Ledningsstil fångades genom självskattade enkätfrågor. Studiepersonerna ombads ta ställning till ett antal olika aspekter som ledningen förmedlade till de anställda som viktiga målsättningar. Genom faktoranalys identifierades tre faktorer: "Personalorienterad ledningsstil" som karaktäriserades av att ta itu med problem, lugnt och konfliktfritt, ordning och reda, sammanhållning och arbetsglädje. "Kundorienterad ledningsstil" hade tyngdpunkt på kvalitet, verksamhetsförbättring och utveckling, gott rykte och nöjda kunder. Den tredje faktorn var "ekonomiorienterad ledningsstil" med betoning på lönsamhet, dämpa kostnader, arbetet flyter utan större avbrott samt flexibilitet och anpassningsförmåga. Analyser visade att för männen hade en ekonomiorienterad ledningsstil samband med mindre stimulans och en kundorienterad ledningsstil med mindre påverkansmöjligheter. Analyserna visade också att både kvinnorna och männen vid en personalorienterad ledningsstil upplevde mer krav.

Tabell 3.3. Procentandel kvinnor och män i det könsmatchade urvalet som skattat faktorn kundorienterad ledningsstil.

	Kvinnor n=59	Män n=59
Andel med kundorienterad ledningsstil	44	63

$p=,04$ (Gamma)

Individens syn på förändringar

Av sju analyserade variabler om individens syn på förändringar och förändringsprocesser fanns könsskillnader i det könsmatchade urvalet för en av frågorna.

I MOA-projektet användes ett frågebatteri där individen ombads ta ställning till hur hans/hennes egna arbetsförhållanden förändrades som en konsekvens av organisationsförändringar. Dessa frågor konstruerades först för Arbetslivsinstitutets undersökning om högutbildades arbetsförhållanden (Härenstam & Bejerot 1995), men har även använts i flera andra studier. Att efterfråga en riktning, som en minskning eller ökning, ger en annan information om arbetsförhållanden än den som de traditionella frågorna om nivå av exempelvis krav, inflytande och kompetensutveckling ger. I frågebatteriet om konsekvenser av förändringar på arbetsplatsen ingick 13 olika delfrågor, varav 7 analyserades:

Hur bedömer Du att förändringar på arbetsplatsen det senaste året har påverkat Dina egna arbetsförhållanden vad gäller:

- Arbetsbelastning
- Möjligheter att utvecklas och lära nytt i arbetet
- Stöd och uppbackning när du behöver
- Inflytande och kontroll över det egna arbetet
- Anställningstrygghet
- Lön i förhållande till arbetsinsats
- Möjlighet att på ett bra sätt förena arbete och privatliv

Endast en av dessa aspekter påvisade en könsskillnad, nämligen vad gällde stöd och uppbackning. Männens uppgav i högre utsträckning att stödet ökade i samband med organisationsförändringar än kvinnorna.

Av analyser vilka redovisats i MOA-projektets tabellbilaga framgick att kvinnorna rapporterade mer minskat stöd när rollerna var otydliga. För både kvinnorna och männen korrelerade variabeln negativt med krav (enligt krav-kontrollmodellen, Karasek & Theorell 1990), dvs oftare minskat stöd och uppbackning när kraven var höga. För männen fann vi också en positiv korrelation med stimulans och inflytande¹⁴; mer ökat stöd och uppbackning vid hög stimulans och stora påverkansmöjligheter. När det gällde hälsa/ohälsa fanns det för männen en negativ korrelation, dvs desto mer minskat stöd, ju mer uppvisade ohälsosymtom (summaindex allmän symtom och psykiskt välbefinnande).

Tabell 3.4. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning av den självskattade förändringsvariabeln stöd och uppbackning uppdelat på kön.

	Kvinnor n=64	Män n=64
Stöd och uppbackning minskat	12	11
oförändrat	80	66
ökat	8	23

p=,055 (gamma)

Ergonomiska arbetsförhållanden

Av de 25 aspekter av belastningsergonomiska arbetsförhållanden som studerades mer ingående noterades signifikanta könsskillnader i tre. Två av dem bestod av externa data, direkta mätningar på individerna under deras arbeten. En bestod av interna data, självrapporterade i enkät.

Cirkulatorisk belastning (%HRR)

Procent heart rate range (%HRR) beskriver hjärtfrekvensökning i procent av möjlig ökning med hänsyn tagen till kön och ålder. Kontinuerlig hjärtfrekvens mättes för varje individ med en Sport Tester, PE 3000 (pulsmätare) under 1-2 arbetspass och informationen lagrades som ett medelvärde av varje minut. Ett

¹⁴ De båda delkomponenterna till decision latitude: decision authority och skill discretion, Karasek & Theorell, 1990,

medelvärde för arbetspasset räknades ut efter avslutad mätning och från detta kunde %HRR uträknas enligt Bruce formel. En rekommenderad övre gräns för cirkulatorisk belastning under kontinuerligt arbete en åtta timmars arbetsdag har i litteraturen satts till 30 procent heart rate range.

Männen hade signifikant högre cirkulatorisk belastning i arbete än kvinnorna i det könsmatchade urvalet, vilket framgår av resultaten nedan. Det kan också nämnas att 15 procent av männen var exponerade (>30% HRR) jämfört med 7 procent av kvinnorna. Detta kan bero på att männen hade mer fysiskt belastande och mer rörliga arbeten än kvinnorna, vilket även framgår av nästa resultat om gångsträcka per timme i arbete. I det totala urvalet hade männen i människo-, ting- respektive symbolyrke i genomsnitt högre belastning än kvinnorna i motsvarande typ av yrke. Framför allt var det män i tinglyrken som hade hög belastning med störst andel exponerade.

Tabell 3.5. Uppmätt cirkulatorisk belastning i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=76	m=19	std=6,3	spridning 9-38 %HRR
Män	n=76	m=22	std=7,9	spridning 8-42 %HRR

p= ,004 (Anova)

Gång, meter per timme. Antal steg och gångsträcka mättes för varje individ med en pedometer under 1-2 arbetspass. Då registreringstiderna var olika långa (olika långa arbetspass) valde vi att dokumentera gångsträckan per timme, meter per timme. Variabeln hade ett relativt *stort bortfall (24 personer)* pga problem med mätutrustningen.

Männen hade signifikant längre gångsträcka per timme än kvinnorna i det könsmatchade urvalet. Precis som med resultaten för cirkulatorisk belastning visade detta att männen hade rörligare arbeten än kvinnorna.

Tabell 3.6. Uppmätt gångsträcka i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=66	m=345	std=206	spridning 45-869 meter/timme
Män	n=66	m=510	std=319	spridning 107-1526 meter/timme

p= ,001 (Anova)

Manuell hantering 20 kg eller mer. Det bör observeras att frågan även behandlar manuell hantering utanför förvärvsarbetet.

Enkätfråga: Hur ofta förekommer det att du lyfter föremål som väger minst 20 kg i arbetet eller hemma?

Resultaten visade att männen oftare hade tung manuell hantering jämfört med kvinnorna. Tre fjärdelar av kvinnorna var oexponerade i detta avseende jämfört med drygt 60 procent av männen.

Tabell 3.7. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning av den självskattade variabeln manuell hantering mer än 20 kg uppdelat på kön.

	Kvinnor n=73	Män n=73
1. Fler än 50 gånger per dag	-	1
2. Mellan 11 och 50 gånger per dag	4	14
3. Mellan 1 och 10 gånger per dag	21	21
4. Nästan inte alls eller aldrig	75	64

p= ,050 (Gamma)

Kemisk/fysikaliska arbetsförhållanden

Inga av de sex studerade arbetsförhållandena visade på könsskillnader i det könsmatchade urvalet.

Anställningsförhållanden

Av de nio anställningsförhållanden som studerades mer ingående noterades signifikanta könsskillnader i tre.

Extraarbete (utanför ordinarie förvärvsarbete), timmar/vecka. Information om extraarbete inhämtades med hjälp av de ergonomiska och yrkeshygieniska intervjuerna. Extraarbete (arbete utöver ordinarie förvärvsarbete, inklusive avlönat frivilligarbete) var nästan dubbelt så vanligt bland männen som bland kvinnorna, 14 respektive 8 procent. Även tiden som ägnades åt extraarbete var längre för männen, i genomsnitt ägnade kvinnorna 0,6 och männen 1,3 timmar i veckan åt extraarbete. I det könsmatchade urvalet ägnade männen mer än dubbelt så mycket tid åt extraarbete som kvinnorna. Det var framför allt i T-yrken som männen hade extraarbete (26 procent). I S-yrken hade ingen man något extraarbete. I MOA-materialet fanns ingen koppling till ohälsa.

Tabell 3.8. Uppskattat antal timmar/vecka i extraarbete (utanför ordinarie förvärvsarbete) i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=78	m=0.6	std=2,6	spridning 0-18 timmar/vecka
Män	n=78	m=1.7	std=4,8	spridning 0-25 timmar/vecka

p=,078 (Mann-Whitney)

Restid. Information om restid inhämtades dels via enkät, dels vid den yrkeshygieniska intervjun. De flesta uppgav att resan till och från arbetet tog ungefär samma tid i anspråk. Några personer åkte sällan direkt hem utan hade någon aktivitet på hemvägen. Beräkningarna genomfördes därför på den tid som resan tog till arbetet. Det fanns en god överensstämmelse mellan data insamlade med de två metoderna. Kvinnorna hade längre restid än männen. Skillnaden kvarstod även

i det könsmatchade urvalet. Bland kvinnorna hade de med högre kvalifikationsnivå enligt SEI längre restid till arbetet än de med lägre kvalifikationsnivå. I MOA-materialet hittades inga samband med ohälsa.

Enkätfråga: Hur lång är Din restid till arbetet, alltså enkel resa? Svartalernativ: antal minuter

Intervjudata: Restid till arbetet och sammanlagd restid hem-arbete-hem per dag.

Tabell 3.9. Rapporterad restid till arbetet, enkel resa minuter/dag i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=74	m=29	std=19,7	spridning 5-100
Män	n=74	m=22,8	std=16,8	spridning 0-99

p= ,025 (Mann-Whitney)

Närvarokrav (del av Sjukflexibilitet). Enkätfrågor kring begreppet sjukflexibilitet har utvecklats av Gun Johansson, en av medarbetarna i MOA-projektet, och frågorna har utprovats i denna studie (Johansson m fl 2000)¹⁵. Sjukflexibilitet beskriver det handlingsutrymme arbetet ger för att kvarstå i arbete eller utebli vid sjukdom. Detta handlingsutrymme bestäms dels av möjligheterna att reducera eller på andra sätt förändra arbetsinsatsen vid sjukdom (anpassningsmöjligheter), dels möjligheterna att utebli från arbetet utan att det får negativa konsekvenser (närvarokrav). Dimensionerna fångades genom två enkätfrågor. Den ena handlade om möjligheten att anpassa arbetet efter hur ”man mår”, den andra om det kunde vara svårt att stanna hemma vid sjukdom. Möjligheten att anpassa arbetet tycktes kraftigt relaterad till kvalifikationsnivå för kvinnorna. De med låg kvalifikation kunde i mycket mindre utsträckning anpassa arbetet än de i yrken med hög kvalifikationsnivå. Tendensen fanns även bland männen. Närvarokraven i arbetet föreföll olika för kvinnorna och männen. Bland kvinnorna var det vanligare att ha krav i arbetet som gjorde det svårt att utebli. Denna skillnad kvarstod även i det könsmatchade materialet. Närvarokrav var också relaterade till kvalifikationsnivå bland både kvinnorna och männen. De med låg kvalifikationsnivå hade lättare att utebli från arbetet vid sjukdom jämfört med de med högre kvalifikation. Närvarokrav sammanhänge också med typ av yrke. Mönstren såg olika ut för kvinnorna och männen. För kvinnorna var det de i människoyrken som högst andel upplevda närvarokrav. För männen var det i symbolyrken som den högsta andelen upplevde närvarokrav.

Enkätfråga: Om det pga jobbet kan vara svårt att stanna hemma då man är sjuk.

¹⁵ Enkätfrågorna har också använts i Stockholms läns Folkhälsoenkät 1998. Resultaten finns presenterade i Arbetshälsorapporten (1999).

Tabell 3.10. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning på enkätfrågan som belyser variabeln närvarokrav uppdelat på kön.

	Kvinnor (n=75)	Män (n=75)
Ja ofta	22	12
Ja ibland	34	27
Nej, sällan	44	60

p= ,040 (Kruskal-Wallis test)

Den privata sfären och gränsen till arbetsfären

Av de 30 aspekter i den privata sfären och gränsen till arbetsfären som studerades mer ingående noterades könsskillnader i elva. Av dessa bestod sju av interna data, (enkätdata) och fyra av externa data (direkta mätningar eller intervjudata).

Obetalt arbete

Hem- och hushållsarbete (timmar/vecka). Intervjudata om sammantagen tid med hem- och hushållsarbete i den privata sfären under en ”vanlig” vecka. Hem- och hushållsarbete förutsätts vara aktiviteter i stående/gående. Till exempel inköp, matlagning, städning, lättare reparationer av hus, bil, barntillsyn, trädgårdsarbete.

Kvinnorna använde signifikant mer tid till obetalt arbete än männen. Könsskillnaderna förstärktes något i det könsmatchade urvalet jämfört med hela studie-urvalet.

Tabell 3.11. Uppskattat antal timmar/veckan för hem- och hushållsarbete i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=77	m=19,0	std=12,1	spridning 4-54 timmar/vecka
Män	n=77	m=12,4	std=7,6	spridning 1-37 timmar/vecka

p= ,000 (Mann-Whitney)

Följande fyra frågor om ansvarsfördelning och krav kunde endast besvaras av de som var sammanboende eller gifta.

Huvudansvar för familjens försörjning. Enkätfråga: Vem har huvudansvar för familjens försörjning?

En signifikant skillnad mellan könen noterades för denna enkätfråga. Fler män rapporterade att de själva hade huvudansvaret för familjens försörjning och fler kvinnor rapporterade att de delade detta ansvar med partnern eller att partnern hade huvudansvaret. Ingen man svarade att partnern hade huvudansvaret för familjens försörjning. Denna könsskillnad förstärktes något i det könsmatchade urvalet jämfört med det totala studieurvalet.

Tabell 3.12. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning på enkätfrågan om huvudansvar för familjens försörjning uppdelat på kön.

	Kvinnor n=43	Män n=43
1. Jag	7	23
2. Båda lika	84	77
3. Partnern	9	---

p= ,007 (Mann-Whitney)

Huvudansvar för att hem och familj fungerar. Enkätfråga: Vem har huvudansvaret för att hem och familj fungerar?

Även för denna ”ansvarsfråga” var det en signifikant skillnad mellan könen i det könsmatchade urvalet. Ingen av männen rapporterade att han själv hade ansvar för att hem och familj fungerar, medan 17 procent av männen svarade att partnern hade detta huvudansvar. Bland kvinnorna uppgav 17 procent att hon själv hade huvudansvaret och endast 2 procent att partnern hade huvudansvar för att hem och familj fungerar.

Tabell 3.13. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning på enkätfrågan om huvudansvar för att hem och familj fungerar uppdelat på kön.

	Kvinnor n=42	Män n=42
1. Jag	17	-
2. Båda lika	81	83
3. Partnern	2	17

p= ,001 (Mann-Whitney)

Mest krävande förvärvsarbete. Enkätfråga: Vem har det mest krävande förvärvsarbetet?

För denna sågs en signifikant skillnad mellan könen i det könsmatchade urvalet. Betydligt fler av männen rapporterade att de själva hade det mest krävande förvärvsarbetet och betydligt fler av kvinnorna rapporterade att männen hade det mest krävande förvärvsarbetet.

Tabell 3.14. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning på enkätfrågan om vem som har mest krävande förvärvsarbete uppdelat på kön.

	Kvinnor n=42	Män n=42
1. Jag	14	33
2. Båda lika	67	60
3. Partnern	19	7

$p = ,018$ (Mann-Whitney)

Mest krävande hem- och familjearbete. Enkätfråga: Vem har det mest krävande hem- och familjearbetet?

Även för denna "kravfråga" noterades en signifikant könsskillnad i det könsmatchade urvalet. Kvinnorna rapporterade betydligt oftare att de själva hade det mest krävande hem och familjearbetet. Bland männen ansåg drygt hälften att dennes partner hade det mest krävande hem och familjearbetet.

Tabell 3.15. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning på enkätfrågan om vem som har mest krävande hem- och familjearbete uppdelat på kön.

	Kvinnor n=41	Män n=41
1. Jag	41	5
2. Båda lika	49	41
3. Partnern	10	54

$p < ,000$ (Mann-Whitney)

Krävande hushållssysslor. Enkätfråga: Hur krävande är dina övriga sysslor i hemmet/hushållet?

Denna enkätfråga liknar föregående men relaterar ej till partnern. Här noterades en könsskillnad där kvinnorna i högre grad rapporterade ganska/mycket krävande hemarbete. Svarsfördelningen mellan det könsmatchade urvalet och det totala studieurvalet skilde sig ej.

Tabell 3.16. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning på enkätfrågan om vem som har mest krävande hushållssysslor uppdelat på kön.

	Kvinnor n=76	Män n=76
1. Inte alls krävande	20	26
2. Inte speciellt krävande	54	62
3. Ganska krävande	25	9
4. Mycket krävande	1	3

p= ,056 (Mann-Whitney)

Inflytande över när hemarbetet utförs. Enkätfråga: Hur stort inflytande har Du över när hemarbetet utförs?

Kvinnorna rapporterade oftare mycket stort inflytande över när hemarbetet utfördes, medan männen oftare rapporterade ganska stort inflytande. Av männen ansåg sig 3 procent inte ha något inflytande alls över när hemarbetet utfördes.

Tabell 3.17. Det könsmatchade urvalets procentuella fördelning på enkätfrågan om inflytande över när hemarbetet utförs.

	Kvinnor n=68	Män n=68
1. Inte inflytande alls	-	3
2. Inte speciellt stort inflytande	9	9
3. Ganska stort inflytande	40	62
4. Mycket stort inflytande	51	26

p= ,006 (Mann-Whitney)

Fritid och socialt liv

Timmar per vecka för fritid. Intervjudata om sammantagen tid med fritid under en ”vanlig” vecka. I begreppet fritid inkluderades vaken tid med vila, rekreation, motion och/eller tid för egna studier, föreningsarbete etc. I fritid exkluderades tid då individen hade betalt förvärvsarbete eller betald bisyssla (extraarbete), restid till och från förvärvsarbete samt obetalt hem- och hushållsarbete.

Kvinnorna hade signifikant mindre fritid än männen i det könsmatchade urvalet. Detta speglade även förhållandet att kvinnorna utförde mer obetalt arbete än männen. Som framgår av resultaten nedan var dock spridningen mellan individerna mycket stor.

Tabell 3.18. Uppskattat antal timmar/vecka för fritid i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=77	m=47,4	std=14.0	spridning 10-78 timmar/vecka
Män	n=77	m=52,4	std=11,5	spridning 13-85 timmar/vecka

p= ,045 (Mann-Whitney)

Socialt nätverk. Summaindex av 3 enkätfrågor: Hur många av dina släktingar tycker du att du kan prata öppet och oförbehållsamt med? Hur många nära vänner

har du, dvs personer som du tycker att du kan prata öppet och oförbehållsamt med? För hur många personer tror du att du är ett nära personligt stöd? Svartsalternativ till samtliga tre frågor: "Ingen", "1-2 personer", "3-5 personer", "Fler än 5 personer".

Kvinnorna rapporterade signifikant större socialt nätverk i den privata sfären än männen.

Tabell 3.19. Summaindex för variabeln socialt nätverk i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=76	m=5,8	md=6,0	std=2,1	spridning 1-9
Män	n=76	m=5,1	md=5,0	std=2,2	spridning 1-9

p= ,072 (Anova) och p= ,082 (Mann-Whitney).

Fysisk belastning, fritid

Cirkulatorisk belastning (%HRR). Procent heart rate range (%HRR) beskriver hjärtfrekvensökning i procent av möjlig ökning med hänsyn tagen till kön och ålder.

Kontinuerlig hjärtfrekvens mättes för varje individ med en Sport Tester, PE 3 000 (pulsmätare) under 1-2 arbetspass och informationen lagrades som ett medelvärde av varje minut. Ett medelvärde för arbetspasset räknades ut efter avslutad mätning och från detta kunde %HRR uträknas enligt Bruce formel.

Männen hade i genomsnitt en högre cirkulatorisk belastning i den privata sfären än kvinnorna i det könsmatchade urvalet. Mätningarna utfördes under fritiden före/efter ett arbetspass (ej ledig dag) och kan ej förklaras av motion då sådan aktivitet ej utfördes av någon studieperson under mätdagen. För denna variabel finns ett relativt stort bortfall pga att flera studiepersoner ej ville delta i mätning när de var lediga.

Tabell 3.20. Uppmätt cirkulatorisk belastning i den privata sfären i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=56	m=18	std=4,8	spridning 11-31 %HRR
Män	n=56	m=20	std=7,3	spridning 9-45 %HRR

p= ,082 (Mann-Whitney)

Energetisk belastning (TWA-MET) en ledig dag. Intervjudata om intensitet, kvantitet och tid för olika aktiviteter under en ledig dag beräknades och tilldelades ett MET-värde (energiförbrukning), med sittande vilovärde (MET=1,0) som utgångsvärde. Utifrån detta beräknades ett medelvärde (TWA-MET) för en "typisk" ledig dag.

I det könsmatchade urvalet hade kvinnorna signifikant högre energetisk belastning en ledig dag jämfört med männen. Detta är en skillnad som ej sågs i den totala studiegruppen, där kvinnorna och männen i genomsnitt hade lika hög belastning. Spridningen i det könsmatchade var stor mellan individerna, framför allt bland männen.

Tabell 3.21. Uppskattad energetisk belastning en ledig dag i det könsmatchade urvalet uppdelat på kön.

Kvinnor	n=77	m=2,1	std= ,33	spridning 1,5-2,9 TWA-MET
Män	n=77	m=2,0	std= ,38	spridning 1,4-3,4 TWA-MET

p= ,036 (Anova)

Balans/Obalans arbete och familj/fritid. I detta avseende återfanns ingen könsskillnad.

Sammanfattning av skillnader i kvinnornas och männens arbets- och livsförhållanden

I tabellen 3.22 nedan sammanfattas resultaten för de variabler där det fanns könsskillnader. Typiskt för kvinnornas arbets- och livssituation var att de i arbetet hade både mer tidspress och hinder än männen. Dessutom rapporterade en större andel av kvinnorna höga närvarokrav och en lång restid till arbetet. Den enda skillnaden vad gällde förändrade arbetsförhållanden gällde möjlighet till stöd och uppbackning, en större andel av männen ansåg att det ökat.

När det gällde den privata sfären hade kvinnorna i större utsträckning huvudansvaret för hem, familj- och hushållsarbete och lade ner mer tid på detta än männen, de ansåg också i större utsträckning än männen att det var krävande. Den energetiska belastningen (TWA-MET) i intensitet, kvantitet och tid för olika aktiviteter en ledig dag var större för kvinnorna. I jämförelse med männen hade de mindre fritid och också mindre tid för egen avkoppling. Kvinnorna uttryckte dock att de hade inflytande över när detta hemarbete skulle utföras, dessutom hade de i större utsträckning ett socialt nätverk.

Typiskt för männens arbets- och livssituation var att de i förhållande till kvinnorna hade en högre cirkulatorisk belastning, dvs hjärtfrekvensökning i arbetet i relation till möjlig ökning och de gick längre under en arbetsdag. Männen skattade själva att de lyfte över 20 kg flera gånger om dagen i större utsträckning än kvinnorna. Männen arbetade oftare på arbetsplatser som präglades av ett kundorienterat ledarskap. Det var en större andel män som hade extraarbete vid sidan av sitt ordinarie lönearbete. Fler av männen ansåg att de hade det mest krävande förvärvsarbetet och också huvudansvaret för försörjningen. Även på fritiden hade männen en högre hjärtfrekvensökning.

Tabell 3.22. P-värde och riktning på de variabler som visat på signifikanta könsskillnader i det könsmatchade urvalet.

Variabel	p-värde	riktning
Externt bedömt påtagliga hinder i arbetet	,039	kvinnorna mer
Externt bedömda tidspress i arbetet	,084	kvinnorna mer
Kundorienterad ledningsstil	,04	männen mer
Förändring vad gäller stöd och uppbackning i arbetet	,055	ökat mer för männen
Cirkulatorisk belastning (HRR) i arbete	,004	männen mer
Gångsträcka i arbete	,001	männen mer
Självsfatt manuell hant 20 kg (både arbete och fritid)	,050	männen mer
Extra arbete	,078	männen mer
Restid till och från arbete	,025	kvinnorna mer
Närvarokrav	,040	kvinnorna högre
Tid för hem- och hushållsarbete	,000	kvinnorna mer
Huvudansvar hem och familj	,001	kvinnorna mer
Mest krävande arbete i hem o familjearbete	,000	kvinnorna mer
Krävande hushållsysslor	,056	kvinnorna mer
Inflytande över när hemarbete ska utföras	,006	kvinnorna mer
Mest krävande förvärvsarbete	,018	männen mer
Huvudansvar för familjens försörjning	,007	männen mer
Fritid och socialt liv, timmar/veck	,045	kvinnorna mer
Socialt nätverk	,054	kvinnorna mer
Cirkulatorisk belastning (HRR) på fritid	,082	männen mer
Energetisk belastning (TWA-MET) fritid, en ledig dag	,036	kvinnorna mer

Sammanfattande kommentarer om att använda könsmatchat urval för att jämföra kvinnors och mäns förhållanden i förvärvsarbetet och i den privata sfären

Att studera arbetsförhållanden utifrån *en variabelansats* är ett vanligt tillvägagångssätt. I denna studie gjorde vi bearbetningar både med hela urvalet och med det könsmatchade urvalet. Avsikten med att ha ett könsmatchat urval var bland annat för att jämföra kvinnor och män i likartade förhållanden i arbetslivet. Könsmatchningen påverkade resultaten för de olika typerna av variabler på olika sätt. Av tabell 3.23 framgår hur stor andel av de studerade variablerna inom arbetslivssfären som är signifikanta efter en könsmatchning.

Tabell 3.23. Antal och andel signifikanta och icke signifikanta variabler i arbetslivssfären.

Arbetslivssfären	antal	antal sign	antal ej sign	% sign
Psykosociala variabler	25	04	21	16
Ergonomiska variabler	25	03	22	12
Kemisk/fysikaliska variabler	06	00	06	00
Variabler om anställningsförhållanden	09	03	06	33
Totalt	65	10	55	15

I det könsmatchade urvalet hade kvinnorna och männen samma typ av arbete i samma kvalifikationsnivå, samtidigt som flera par fanns på samma arbetsplats. En sådan matchning resulterar i små skillnader i exponering för arbetsmiljöfaktorer av

kemisk och fysikalisk karaktär. Det var därför förväntat att det inte skulle finnas några signifikanta könsskillnader i exponering för dessa variabler.

Även när det gäller ergonomiska faktorer kan urvalsförfarandet vara en del av förklaringen till att endast 3 av 25 variabler uppvisade en påfallande könsskillnad i det könsmatchade urvalet. Att det trots detta blev könsskillnader i tre variabler om fysisk belastning kan bero på att kvinnorna och männen trots samma typ av jobb inte fanns anställda på samma arbetsplats eller att de utförde olika arbetsuppgifter även då de befann sig på samma arbetsplats. Några par var matchade trots att de fanns på tydligt kvinno- och mansdominerade arbetsplatser. En manlig byggnads-snickare kunde t ex vara matchad med en kvinnlig möbelsnickare. En manlig montör i verkstadsindustri kunde vara matchad med en kvinnlig montör i elektronikindustri. Även om kvinnorna och männen hade samma SEI-kod och samma typ av arbete (med människor, symboler eller ting som arbetsobjekt) kan arbetsuppgifterna ha haft olika karaktär (se avsnittet om klassificering). Trots att det var få par som matchades trots olika könsdominans i yrket eller på arbetsplatsen, kan skillnader i fysisk belastning mellan könen ändå ha påverkats av skillnader i könsdominans.

När det handlar om de psykosociala faktorerna i det könsmatchade urvalet finns det dock stöd för en annan tolkning. I kapitel 6 redovisas resultat för olika delar av arbetsmarknaden vad gäller könssegregering och verksamhetsinriktning. Av analyserna, där olika delar av arbetsmarknaden jämförs, framgår att organisatoriska förändringar visserligen skiljer sig åt mellan olika sektorer som är kvinno- respektive mansdominerade men det framgår också att det underrepresenterade könet, särskilt kvinnorna vid mansdominerade arbetsplatser, hade mer hinder och tidspress än männen i samma verksamhet.

Sammantaget finns det alltså stöd för att kvinnor och män trots samma typ av arbete och kvalifikationsnivå, har olika arbetsuppgifter som kan kopplas till traditionella kvinnodominerade respektive mansdominerade arbetsplatser. Men det finns också stöd för att kvinnor överlag har sämre psykosocial arbetssituation än män samtidigt som män har mer fysiskt belastande arbeten än kvinnor på grund av sitt kön. Att det inte fanns könsskillnader vad gällde den fysikaliska och kemiska arbetsmiljön är rimligt eftersom den yttre miljön inte speciellt drabbar ett kön mer än det andra. Av tabell 3.24 framgår hur stor andel av de studerade variablerna inom den privata sfären som är signifikanta efter en könsmatchning.

Tabell 3.24. Antal och andel signifikanta och icke signifikanta variabler i privata sfären.

Privata sfären	Antal	antal sign	antal ej sign	% sign
	30	11	19	37

När det gäller analysen av variabler inom den privata sfären kunde vi konstatera att det var vanligare att de könsskillnader som vi fann i det totala urvalet kvarstod i det könsmatchade urvalet. En begränsning som vi redan slog fast när vi beskrev urvalsprocessen i kapitel 1 var svårigheten att få ett fullständigt könsmatchat

urval. Den parvisa könsmatchningen baserades på faktorer kopplade till arbetet och inte till den privata sfären. Därför kunde vi förvänta oss fler signifikanta skillnader mellan könen i den privata sfären än i arbetslivssfären vilket ju också bekräftades av resultaten. På gruppnivå var dock familjesituation snarlik (se bilaga 1). Detta ger stöd för att det finns starkt könsrelaterade skillnader i förhållanden i den privata sfären såsom tidigare forskning har visat.

Ett problem med en variabelansats är att det är lätt att tro att sambanden mellan två variabler är linjära och att det finns ett direkt orsak-verkan samband. Detta har vi tagit hänsyn till i MOA genom att dels studera samvariationer på olika nivåer, dels göra andra typer av analyser, t ex klusteranalyser, samt att göra analyser ur ett helhetsperspektiv. Resultat av sådana analyser presenteras i kapitlen som följer.

4. Personansats i analyser av kvinnors och mäns arbets- och livsvillkor

Med de förändringar som sker i arbetslivet har det blivit viktigare att studera interaktionen mellan belastande och stödjande faktorer i privatlivet och i arbetslivet för att få kunskap om hur hälsa/ohälsa hos kvinnor och män påverkas. De få studier som kombinerar arbetsfär och den privata sfären, visar att den totala livssituationen bör vägas in när samband mellan arbete och ohälsa studeras (Blaxter 1990, Barnett m fl 1992, Barnett & Marshall 1991, Moen m fl 1995, Lundberg m fl 1994, Lundberg 1996, Pugliesi 1995). Vi behöver alltså ha ett kontextberoende perspektiv som tar hänsyn till de totala sociala sammanhangen för att kunna studera samband mellan arbete och hälsa/ ohälsa för båda könen.

Ett syfte i MOA var att identifiera grupper i befolkningen ur hälso/ohälsa perspektiv när vi tog hänsyn till människornas totala arbets- och livssituation. Detta gjordes genom att använda mönsteranalys (se Härenstam m fl 1999a, sid 64). För att fånga kvinnors och mäns hela situation och interaktionen mellan förhållanden i de båda sfärerna är den personorienterade ansatsen betydelsefull.

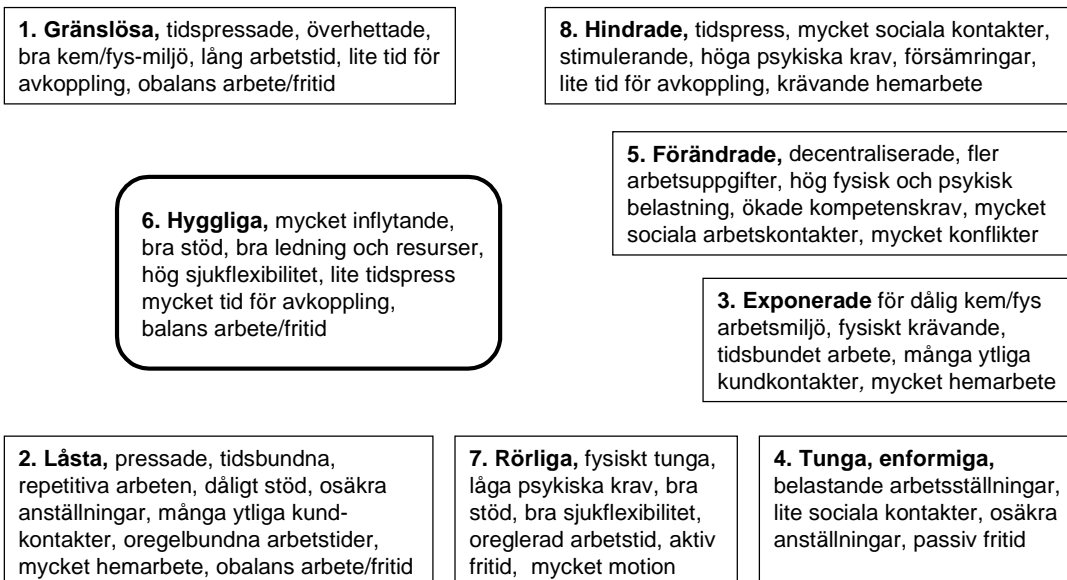
Analys med en personansats är lämpliga för att identifiera grupper av individer som liknar varandra i de avseenden som undersöks (Bergman 1996, Magnusson 1996). Med en sådan metod kan således grupper i riskzonen för ohälsa identifieras, men metoden lämpar sig inte för att besvara frågan ”varför”. Orsaks-samband söks bäst med en traditionell riskidentifierande studie. Med en longitudinell design kan dock en analysmodell med personansats användas för att studera förändringar över tid och kopplingar till hälsa/ohälsa.

VAR finns de?		VAD präglar?	VILKA är de?	
Arbetsmarknad	Arbetsplats	Individens förhållanden i förvärvsarbetet och i den privata sfären	Demografiska variabler	Livsstilsfaktorer
Sektor/Bransch Typ av yrke Segregation	Organisatorisk kontext, t.ex. maktstruktur, produktionsprocess, organisationsförändringar	Stödjande och belastande psykosociala faktorer Fysisk belastning Kemisk/fysikalisk exponering Anställningsvillkor Balans arbete/fritid Arbetets förläggning i tid och rum Förändringar	Kön Klass Etnicitet Ålder Utbildning Familjesituation Boende	Hälsorelaterade beteenden, t.ex. rökning Fysisk funktion BMI Kondition
KONSEKVENSER				
Hälsa/Ohälsa, Överbelastning, Livskvalitet, Arbetslöshet, Lön				

Figur 4.1. Analysmodell och frågeområden i befolkningsstudier med en personansats.

Ett av MOA-projektets huvudsyften var att utveckla en analysmodell för befolkningsstudier av hälsa med hjälp av kvantitativa multivariata analyser (klusteranalyser). Detta syfte inbegrep a) utveckling, prövning och val av relevanta variabler för att fånga exponeringsförhållanden i det moderna arbetslivet samt b) utprovning av statistiska metoder för användning i befolkningsstudier. I denna del var utgångspunkten specifika fenomen eller teoretiskt baserade variabler med avseende på studier av samband med ohälsa. Slutresultatet blev ett förslag på en analysmodell med en personansats (figur 4.1).

En stor mängd kvantitativa data reducerades till ett mindre antal variabler lämpliga för analys med mönsterinriktade klusteranalyser i enlighet med personansatsmodellen. I analyserna ingick 32 variabler (se figur 4.1 under "VAD präglar?"). Data insamlades med såväl externt (expertbedömningar, mätningar) som internt perspektiv (självskattningar). Med hjälp av analyser i flera steg identifierades grupper med liknande arbets- och livssituationer. I det sista steget identifierades åtta kluster vilka inom sig var relativt lika och mellan sig skiljde sig åt (figur 4.2).



Figur 4.2. Kännetecknen för de åtta typerna av arbets- och livssituationer identifierade enligt MOA-projektets analysmodell.

Efter det att de åtta "typiska" arbets- och livssituationerna identifierats undersöktes var på arbetsmarknaden dessa typsituationer fanns¹⁶, vid vilken typ av arbetsplatser¹⁷ samt vad som kännetecknade individer med dessa arbets- och livssituationer. Jämförelserna av de åtta typsituationerna visade att de ansamlades i vissa branscher och/eller vid mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser. I

¹⁶ Med avseende på sektor, verksamhetstyp och tre olika aspekter av könssegregering:

könsdominans i yrket, vid arbetsplatsen och könssegregering på arbetsplatsen, se kapitel 6.

¹⁷ Se beskrivning i kapitel 6.

några av typsituationerna ansamlades vissa typer av yrken medan andra istället skiljde sig åt avseende anställningsvillkor och/eller förhållanden i den privata sfären. Till sist jämfördes klustren med avseende på hälsa/ohälsa, välbefinnande och lönenivå. Här var frågeställningarna: Vilka situationer (dvs kluster) är förknippade med hälsoproblem och vilka med hälsa och välbefinnande? Hur värderas förvärvsarbetet ekonomiskt? Relativt tydliga skillnader i hälsotillstånd och lönenivå mellan klustren kunde noteras.

Tabell 4.1. Sammanställning av kännetecknen för de åtta typerna av arbets- och livssituationer vilka identifierats genom klusteranalys.

VAR	VAD	VILKA samt KONSEKVENSER
I privat sektor och offentligt ägda bolag Yrken t ex data, media, projektledning, konsult, jurist. Könssegregerade arbetsplatser	Gränslösa Obalans arbete/fritid, tidspressade, lång arbetstid, lite tid för avkoppling	Högutbildade med hög lön, få har barn, kvinnor ansvarar för hemarbetet, få rökare, män dålig kondition, kvinnor höga sjuktal och sänkt psykiskt välbefinnande
I privat sektor Yrken t ex busschaufför, kassörska, kontorist, telemarketing, kundsupport, kundmottagning	Låsta Tidsbundna arbeten, dåligt stöd, många ytliga kundkontakter, oregelbundna arbetstider, obalans arbete/fritid	Arbetare och tjänstemän med låg utbildning. Många har barn som kvinnan har huvudansvaret för, dålig kondition, sömnproblem, kvinnor mår psykiskt dåligt
I privat sektor Hotell- och restaurangbranschen, transport- och byggsektorn	Exponerade Fysiskt krävande, tidsbundet arbete, dålig arbetsmiljö, ytliga kundkontakter, mycket hemarbete	Låg ålder och utländsk bakgrund vanligt, låg lön, många ensamstående utan barn, många rökare, män dålig kondition, för hög fysisk belastning, belastningssjukdomar
I privat sektor Yrken t ex städare, paketerare, chaufför, vissa industrijobb Arbetsplatser med ökad resultatmätning	Tunga, enformiga Fysiskt belastande, få sociala arbetskontakter, resultatmätning, osäkra anställningar, passiv fritid	Arbetare med låg utbildning och låg lön, ensamstående utan barn, många rökare, dålig hälsa bland kvinnor, för hög fysisk belastning
I privat och offentlig sektor Yrken t ex industriarbetare, lärare, undersköterska, post- och banktjänstemän. Mager organisation	Förändrade Fler arbetsuppgifter, ökade kompetenskrav, hög fysisk och psykisk belastning, många konflikter	Arbetare och tjänstemän, många över 45 år, kvinnor ansvarar för hemarbetet, män god fysisk kondition, hälsoproblem för kvinnor, många sjukskrivningar
I privat sektor Könsblandade arbetsplatser Administrativa arbeten i stabila organisationer	Hyggliga Inflytande, stöd, bra ledning och resurser, balans mellan arbete och fritid	Tjänstemän i olika åldrar med olika lång utbildning, jämställda hemma, få rökare, god kondition. Bra hälsa och livskvalitet, hög lön för män
Egenanställda och anställda vid små mansdominerade arbetsplatser, småföretag	Rörliga Fysiskt tunga arbeten, låga mentala krav, oreglerad arbetstid, aktiv fritid, mycket motion	Arbetare och egna företagare, ensamstående utan barn, god kondition, bra hälsa för män
Välfärdsstyrda organisationer Yrken t ex lärare, läkare, sjuksköterska, socialsekreterare, polis, barnomsorg Ökad resultatmätning	Hindrade Höga psykiska krav, tidspress, stimulerande, försämringar, lite tid för avkoppling	Tjänstemän med hög utbildning och låg lön, vård av anhörig vanligt, många rökare, dålig kondition, kvinnor för hög fysisk belastning och hälsoproblem

De viktigaste kännetecknen för de åtta klustren samt resultaten avseende ”var”, samt ”vilka/konsekvenser” sammanfattas i tabell 4.1. Det bör noteras att huvud-

syftet med denna analys var att pröva ut en analysmodell för att söka mönster av arbets- och livssituationer. En detaljerad redovisning av hela analysprocessen inklusive de olika åtgärder som vidtogs för att validera resultaten, finns i slutrapport I (Härenstam m fl 1999a).

Klusteranalysen gjordes på hela studiegruppen, alltså för kvinnorna och männen tillsammans. Motivet var att vi ville undersöka huruvida kvinnorna och männen, trots i stora drag samma arbeten, hamnade i olika kluster beroende på förhållanden i den privata sfären. Det var slående lika könsfördelning i sex av de åtta klustren. I det som kallas ”tunga, enformiga” fanns fler män och det ”hindrade” fanns fler kvinnor. I båda dessa kluster fanns flera personer som ej var könsmatchade beroende på att de hade yrken som var typiskt mans- respektive kvinnodominerade. I klustret som kallas ”tunga, enformiga” fanns flera chaufförer och i ”hindrade” klustret fanns många med vårdrken.

Vi har inte jämfört kvinnor och män med avseende på könsskillnader/likheter i de aspekter som användes i skapandet av klustren. Sådana skillnader bör inte finnas då klustren är skapade på grund av likhet. Däremot har kvinnor och män jämförts framförallt med avseende på vad som kännetecknar individerna i klustren och hälsa. I avsnitten som följer beskrivs de skillnader som framkom i de könsjämförande analyserna. En av avsikterna i projektet med att könsmatcha de studerade var att försöka minimera utfallet av gällande könspraktiker. Detta bör man ha i åtanke under följande redovisning om kön utifrån de olika klustren. Likaså vill vi betona att andelen av studiepersonerna inom respektive kluster ej kan generaliseras till den förvärvsarbetande befolkningen beroende på det strategiska och könsmatchade urvalet. Vi anger ändå andelarnas storlek i men siffrorna ska alltså tolkas med försiktighet. Av tabell 4.2 framgår antal kvinnor respektive män i de åtta klustren. Eftersom studiegruppen består av nästan exakt 100 kvinnor och 100 män blir procentsatsen densamma som antalet.

Tabell 4.2. Antal individer i de åtta klustren i MOA-projektet.

Kluster	Kvinnor	Män	Totalt
1. Gränslösa	11	13	24
2. Låsta	7	6	13
3. Exponerade	12	12	24
4. Tung, enformig	8	15	23
5. Förändrad	8	7	15
6. Hyggliga	28	24	52
7. Rörliga	4	6	10
8. Hindrad	21	11	32

Kluster ”exponerad”

Cirka 12 procent av alla som ingick i de slutgiltiga klustren återfanns i detta kluster och det var lika många kvinnor som män. De flesta hade privata arbetsgivare. Könssegregationen i yrket tillsammans med könsfördelningen på arbetsplatsen var störst för detta kluster. I både fallen gällde mansdominans. De flesta

var arbetare, hälften var yngre än 30 år, ingen hade en kvalifikationsnivå som översteg medelnivå och personer med utländsk bakgrund var överrepresenterade. Det var dubbelt så vanligt bland männen som bland kvinnorna att de hade rörliga/skiftande arbetsplatser. Männen hade också högre cirkulatorisk belastning i arbetet än kvinnorna. Männen satt mer på fritiden en arbetsdag än kvinnorna.

De vanligast förekommande familjemodellerna¹⁸ var för kvinnorna ensamstående utan barn och för männen ensamstående utan barn och traditionell. Av de kvinnor som var ensamstående med barn fanns den relativt största andelen i detta kluster. Alla sammanboende kvinnorna, men enast 50 procent av männen inom detta kluster, hade en heltidsarbetande partner.

Relativt sett fanns de flesta rökarna här, både kvinnor och män. Fler av männen än av kvinnorna hade dålig kondition. Speciellt kvinnorna hade hög finmotorisk kapacitet medan männen uppvisade hög handgreppsstyrka¹⁹.

Skillnaderna vad gäller *konsekvenserna* för kvinnorna och männen inom klustret kunde särskilt noteras med avseende på besvär från rörelseorganen, bristande känsla av sammanhang, problem med sömn och sjukskrivning det senaste året. Fler av männen än kvinnorna hade dessa besvär. Kvinnorna hade sämre lön, omräknat till heltid än männen.

Kluster "rörliga"

I detta lilla kluster, fem procent av det totala antalet, övervägde antalet män och yrkena var framför allt mansdominerade. Klustret bestod främst av arbetare eller egna företagare och hade den största könssegregeringen i yrket men den minsta könssegregeringen inom arbetsplatsen. Att det var flera egna företagare kan vara en förklaring till att könssegregering inom yrket var mindre vanligt. Finns det inga anställda finns det ju heller ingen segregering. Kvalifikationsnivån inom klustret var låg och utbildningsnivån medel. Flera hade haft problem i uppväxtvillkoren och erfarenhet av arbetslöshet under de senaste två åren. Trots att åldersnivån inte var hög hade flera inom klustret haft minst fyra tidigare jobb.

De sammanboende kvinnorna i detta kluster hade heltidsarbetande partners och hälften av männen hade detsamma. Den vanligaste familjemodellen för kvinnorna var ensamstående utan barn vilket gällde även för en tredjedel av männen. I detta kluster förekom det även att män själva var dubbelarbetande. Männen hade erfarenhet av arbetslöshet i familjen men inte kvinnorna.

Konsekvenserna för kvinnorna och männen i det "rörliga" klustret måste tolkas med försiktighet eftersom det rör sig om en liten grupp. Men särskilt männen tillhörde de friskaste jämfört med övriga kluster.

¹⁸ Familjemodellerna som användes i MOA var jämställd (även kallad modern), traditionell, kvinna dubbelarbetande, man dubbelarbetande, ensamförälder och ensamstående utan barn. Klassificeringen baserades på två enkätfrågor som besvarades av alla sammanboende: Vem har det mest krävande förvärvsarbetet respektive arbetet med hem och familj, samt en fråga för ensamstående; uppgift om hemmavarande barn eller ej. För en utförlig beskrivning, se Slutrapport II, sid 87.

¹⁹ Gränserna för hög respektive låg handgreppsstyrka är satta olika för kvinnorna och männen. Hög är Kv > 70, M > 110 och låg Kv < 55, M < 95.

Kluster ”låsta”

Endast cirka sju procent av ”klusterpersonerna” återfanns i detta kluster. Liksom i ovan nämnda kluster fanns de flesta inom privat sektor. Det var lika stor andel arbetare som tjänstemän och de flesta hade låg kvalifikations- och utbildningsnivå. Könnssegregeringen på arbetsplatsen var stor och könsfördelningen i yrket var relativt mansdominerad. Dessutom var könsssegregeringen inom arbetsplatsen ganska omfattande.

Drygt hälften av kvinnorna i detta kluster hade stor andel tid med bildskärmsarbete vilket inte gällde för männen. Kvinnorna hade också mycket hem- och hushållsarbete. Speciellt för männen var att de hade belastande armställning långt ut från kroppen när de arbetade och de hade också högre cirkulatorisk belastning i arbetet än kvinnorna.

Trots att antalet personer i detta kluster var litet redovisar vi vissa individkarakteristika vad avser könsskillnader. De flesta kvinnorna hade en heltidsarbetande partner men bara hälften av männen. Den vanligaste förekommande familjemodellen var för kvinnorna traditionell och för männen jämställd och ensamstående utan barn. Erfarenhet av arbetslöshet i familjen var relativt sett störst för kvinnorna i denna grupp.

Jämfört med övriga kluster fanns de flesta överviktiga här särskilt för männen. Främst kvinnorna hade låg muskeluthållighet och hög handgreppsstyrka. Flera kvinnor hade också god kondition. Männen utmärkte sig för att ha hög finmotorisk kapacitet.

Skillnaderna i *konsekvenser* för kvinnorna och männen i detta kluster kunde särskilt noteras i fråga om allmänna symtom, besvär från rörelseorganen, och känsla av sammanhang. I alla dessa hänseenden var förhållandena sämre för männen än för kvinnorna. Vi kunde också notera att fler av kvinnorna hade nedsatt psykiskt välbefinnande och något fler hade sömnsvårigheter jämfört med männen.

Kluster ”tung, enformig”

Andelen personer inom detta kluster var cirka tolv procent, merparten män och de flesta var sysselsatta inom den privata sektorn. Alla tillhörde arbetarkategorin och en stor andel hade låg utbildnings- och kvalifikationsnivå. Könsssegregeringen inom arbetsplatsen var ganska stor i detta kluster samtidigt som könsfördelningen på arbetsplatserna inte var särskilt utmärkande. Personerna i detta kluster befann sig i en bullrig miljö. Utmärkande för kvinnorna var att de hade mycket arbetsuppgifter i stående ställning med böjd/vriden rygg och repetitiva arbetsuppgifter.

Den vanligaste familjemodellen för kvinnorna var dubbelarbetande kvinna och för männen ensamstående utan barn.

Relativt många av framför allt männen var rökare. Männen i detta kluster hade också högre cirkulatorisk belastning än kvinnorna. Många män hade en energetisk²⁰ belastning som översteg deras egen fysiska kapacitet. En hög andel av

²⁰ Energetisk belastning mäts i TWA-MET som är ett mått på energiförbrukning. Varje aktivitet under arbete eller fritid tilldelas ett MET-värde som utgår från syreförbrukningen i vila (=1,0

särskilt kvinnorna i detta kluster var överviktiga. Fler av kvinnorna än männen hade hög relativ handgreppsstyrka samtidigt som det var vanligt att männen hade låg handgreppsstyrka. Hälften av kvinnorna hade en hög finmotorisk förmåga.

Vad gäller *konsekvenser* framträdde främst skillnader mellan könen med avseende på dåligt allmänt hälsotillstånd, allmänna symtom, sjukskrivning på grund av besvär från rörelseorganen det senaste året, bristande känsla av sammanhang, nedsatt psykiskt välbefinnande och lön. I alla dessa hänseenden hade kvinnorna sämre hälsa än männen. För männens del kunde vi notera att den energetiska belastningen över egen kapacitet förekom mer frekvent än för kvinnorna.

Kluster "hindrande"

Sjutton procent av alla som ingick totalt i klustren återfanns här och det var dubbelt så många kvinnor som män. Det var främst människoyrken inom offentlig sektor som hörde till detta kluster. De flesta var tjänstemän med kvalifikationer på medelnivå och medel- eller hög utbildningsnivå. Andelen med utländsk bakgrund var stor i denna grupp. Klustret kännetecknades framförallt av att det var både kvinnodominerat vad gällde yrken och könsfördelningen på arbetsplatsen. Kvinno-dominansen på arbetsplatsen var mycket stor. Kvinnorna hade en hög andel observerad tid i arbetet i stående ställning med böjd och roterad rygg. Det förekom oftare i detta kluster än i de övriga att både kvinnorna och männen vårdade sjuk anhörig, kvinnorna mer än männen.

Familjemodellen för kvinnorna var främst jämställda och dubbelarbetande kvinnor och för männen var det något vanligare med jämställd och i andra hand kom ensamstående utan barn. Några kvinnor i detta kluster ansåg att männen var dubbelarbetande.

En stor andel av kvinnorna var rökare.

Konsekvenserna i detta kluster var främst negativa för kvinnorna. En hög andel av kvinnorna hade nedsatt psykiskt välbefinnande, besvär från rörelseorganen och energetisk belastning över egen kapacitet på arbetet och på fritiden både en arbetsdag och en ledig dag.

Kluster "förändrade"

Cirka åtta procent fanns inom detta kluster som i vårt material nästan blev lika många kvinnor som män. Kategorin arbetare övervägde, kvalifikationsnivån var till lika delar låg och medel och den egna utbildningsnivån var låg för flertalet. I denna grupp fanns den högsta relativa andelen äldre bland de olika klustren. Könsegregering med kvinnodominans både i fråga om könsfördelning i yrket och könsfördelning på arbetsplatsen förelåg också i detta kluster. Kvinnorna hade oftare mer belastande arbetsställningar. Kvinnorna gick oftare långt och hade hög cirkulatorisk belastning på fritiden en arbetsdag. Männen satt mycket på fritiden en arbetsdag.

MET). Beroende av hur lång tid varje aktivitet pågår kan ett tidsvägt genomsnittligt MET uträknas. (TWA-MET).

Något fler av männen än kvinnorna hade heltidsarbetande partners. I alla andra kluster var det tvärtom. Könsskillnaden i det ”förändrade” klustret skulle kunna hänga samman med åldersstrukturen och att få hade hemmavarande barn jämfört med övriga kluster. Männen hade också i flera fall erfarenhet av arbetslöshet i familjen. I den här gruppen förekom några män som tillhörde den traditionella familjemodellen men ingen kvinna och några av kvinnorna var ensamstående med barn.

Det var endast kvinnor som rökte dagligen. Kvinnorna hade oftare låg muskeluthållighet och fler av kvinnorna än männen hade hög finmotorik och handgreppsstyrka.

Könsskiljande *konsekvenser* i detta kluster var nedsatt psykiskt välbefinnande, allmänna symtom, sjukskrivning på grund av besvär i rörelseorganen, energetisk belastning över egen kapacitet, lägre lön och sjukskrivning det senaste året. Av dessa var männen i majoritet med avseende på sjukskrivning det senaste året, i de övriga fallen var det oftare kvinnorna som hade de sämsta utfallen.

Kluster ”gränslösa”

Cirka 12 procent av alla ingick i detta kluster med en nästan lika fördelning av kvinnor och män. Alla var tjänstemän och de flesta hade symbolyrken och hög kvalifikations- och utbildningsnivå. Könnssegregeringen inom arbetsplatsen var relativt stor och mansdominans i yrket var också ganska stor. En övervägande del av männen i detta kluster hade bildskärmsarbete.

Alla kvinnorna hade heltidsarbetande partners men inte alla männen. Majoriteten av kvinnorna ingick i familjemodellen dubbelarbetande medan männen var mer spridda över alla familjemodeller. En tredjedel av männen ingick i familjemodellen dubbelarbetande kvinna och en fjärdedel i jämställda respektive traditionella. Ingen kvinna i detta kluster tillhörde den traditionella familjemodellen.

Kvinnorna hade oftare en hög finmotorik och fler hade hög muskeluthållighet. Det var vanligare att männen hade övervikt och hög handgreppsstyrka. Dubbelt så många män som kvinnor hade låg kondition.

Konsekvenserna för kvinnorna och männen i klustret ”gränslösa” skilde sig främst i fråga om nedsatt psykiskt välbefinnande, sjukskrivning det senaste året och lön. Kvinnorna hade det sämre än männen i alla de tre utfallen. En stor andel av männen hade dock energetisk belastning över egen kapacitet på fritiden en arbetsdag och en ledig dag. Detta skulle kunna bero på att 60 procent av männen hade dålig kondition.

Kluster ”hyggliga”

Cirka 27 procent av alla ingick i detta kluster. Andelen tjänstemän övervägde. Alla kvalifikations- och utbildningsnivåer fanns representerade även om medelnivåerna var något vanligare än de andra. Klustret var inte könsssegregerat och representerade främst könsblandade arbetsplatser.

Den vanligaste familjemodellen för både kvinnorna och männen var den jämställda med en viss övervikt för kvinnorna. För männens del var det också lika

många som tillhörde familjemodellerna dubbelarbetande kvinna och ensamstående utan barn.

Männen hade i flera fall hög muskeluthållighet och kvinnorna utmärkte sig mer för finmotorisk förmåga.

De *konsekvenser* som skilde sig mest mellan könen i klustret ”hyggliga” var sjukskrivning det senaste året, energetisk belastning över egen kapacitet på fritid en arbetsdag och en ledig dag samt lön. Vad gällde lönenivå och sjukskrivning var det kvinnorna som hade de sämre förhållandena. Så gott som samtliga kvinnorna och männen bedömde sitt hälsotillstånd som gott. Detta kluster var det ”friskaste” av alla för båda könen.

Sammanfattning och kommentarer

I genomförandet av klusteranalyserna delades studiepersonerna in i grupper utifrån valda variabler som ansågs viktiga för att täcka in ”hela livet”. Kvinnorna och männen blev därigenom grupperade efter likheter i arbets- och livssituation för att vi lättare skulle kunna urskilja vad som kännetecknade dem och för att bli studera eventuella skillnader mellan könen inom grupperna. Studeras det totala urvalet, även i ett helhetsperspektiv, kan skillnaderna ta ut varandra men när grupperna renodlas torde det bli lättare att identifiera verkliga skillnader. Ett exempel på detta berör energetisk belastning på fritiden. Vi kunde konstatera att det inte fanns några större skillnader mellan hela gruppen kvinnor och hela gruppen män vad gäller TWA-MET på fritiden. Efter klusteranalysen kunde vi identifiera köns-skillnader i vissa kluster.

Sammanfattar vi enbart de förhållanden som betraktas som konsekvenser kan vi konstatera att det förekommer skillnader mellan kvinnorna och männen inom klustren främst med avseende på lönenivå, energetisk belastning, besvär från rörelseorganen och psykiskt välbefinnande vilket till stor del bekräftar de resultat vi redovisat i föregående kapitel. I det totala urvalet sågs inga könsskillnader men i flera av klustren (låsta, tunga, enformiga, hindrande och gränslösa) kunde vi konstatera att kvinnorna hade mer nedsatt psykiskt välbefinnande än männen. I klustren ”gränslösa” och ”hyggliga” hade männen mer frekvent än kvinnorna en energetisk belastning på fritiden som var för hög relaterat till den egna kapaciteten. Detta kan eventuellt bero på att männen motionerade mer.

Intressant att notera är att skillnader mellan klustren i hög grad har att göra med den könssegregerade arbetsmarknaden. Arbets- och livsvillkoren tycks alltså påverkas av grad och typ av könsfördelning i olika situationer. En annan iakttagelse var att särskilt i de kluster som präglades av långa arbetstider och ökade kompetenskrav (gränslösa och förändrade), hade kvinnor oftare huvudansvaret för hem och familj. Detta tyder på att om kraven i förvärsarbetet ökar och ”invaderar” den privata sfären, agerar kvinnor och män på olika sätt. Resultat från de kvantitativa och kvalitativa analyserna indikerar att männen oftare ”drar” sig tillbaka från den privata sfären och överlämnar därmed ansvar och arbete åt den kvinnliga partnern. Kvinnorna i motsvarande situation hade en mer pressad situation där de strävade efter att klara kraven i båda sfärerna, även om det sker på bekostnad av yrkes-

karriären och/eller den egna hälsan. Denna könsskillnad kommenteras ytterligare i avsnittet om att tolka intervjuer med kvinnor och män (kapitel 7).

Slutsatsen var att personansatsen fungerade väl och bidrog till att synliggöra förhållanden som tycks ha betydelse för hälsa. Detta gällde framför allt vikten av att kombinera förhållanden i förvärvsarbetet med den övriga delen av livet, familjen och fritiden. Kombinationen av olika aspekter av arbetsförhållanden (psykosociala, yrkeshygieniska och ergonomiska) visade på betydelsen av att undersöka hur dessa förhållanden hänger ihop och deras samband med hälsa. Trots att externa skattningar av exponeringar användes i analysmodellen bör den fungera på ett likartat sätt om ”externa” data ersätts med motsvarande variabler från enkäter, särskilt om enkätfrågor med godtagbar reliabilitet och validitet används. Slutsatsen är att denna analysmodell rekommenderas användas i arbetsmiljö- och folkhälsoundersökningar. I slutrapport I (Härenstam m fl 1999a) redovisades det statistiska utvecklingsarbetet för den analysmodell vilken beskrevs ovan samt en utförlig beskrivning av resultaten. Problematiken angående ett begränsat urval av individer och en kritisk utvärdering av de metoder som tillämpades, kommer att diskuteras när det nu igångsatta arbetet med tillämpning i befolkningsstudier rapporteras.

Resultaten måste tolkas med försiktighet på grund av att det var ett litet antal personer i varje kluster, särskilt när könsseparata analyser gjordes. Könsskillnaderna inom klustren måste dock betraktas som små jämfört med skillnaderna mellan klustren. Detta var ett förväntat resultat. Det är en del av tekniken att variation inom klustren skall vara så liten som möjligt i de avseenden som klustren skapats genom. Även i andra avseenden var könsskillnaderna relativt små men här fanns det några systematiska könsskillnader särskilt vad gällde förekomst och typ av ohälsa i de olika klustren. Denna iakttagelse skulle kunna bero på att samma arbets- och livssituation har olika betydelse för hälsan för kvinnor och män. Eftersom det är en tvärsnittsstudie kan vi dock inte dra några slutsatser om sambandets riktning. Detta innebär att olika hälsotillstånd för kvinnor och män inom samma kluster också kan förklaras av att selektionen till dessa situationer kan skilja sig åt för kvinnor och män.

5. Helhetsperspektiv – om att kombinera arbetsfären med den privata sfären

Idag ses tydliga tendenser till att gränsen mellan arbetsliv och privatliv håller på att luckras upp för både kvinnor och män. Även andelen förvärvsarbetande kvinnor har ökat kraftigt och andelen familjer med två förvärvsarbetande vuxna har fördubblats sedan 1970-talet. Detta sammantaget gör det allt mindre relevant och försvarbart att undersöka samband mellan ohälsa å ena sidan och förhållanden enbart i arbetslivet eller i den privata sfären å den andra. Dessutom har det blivit allt viktigare att studera interaktionen mellan belastande och stödjande faktorer i privatlivet och i arbetslivet för att få kunskap om hur hälsa/ohälsa hos kvinnor och män påverkas (Blaxter 1990, Barnett & Marshall 1991, Barnett m fl 1992, Bejerot & Härenstam 1995, Hall 1992, Frankenhaeuser m fl 1989, Frankenhaeuser 1991, Moen m fl 1995, Lundberg m fl 1994, Lundberg 1996, Schwarzberg & Dytell 1996, Westlander 1976).

Av denna anledning hade MOA-projektet ett helhetsperspektiv på människors arbets- och livssituation. Såväl förhållanden i förvärvsarbetet som i den privata sfären studerades. Denna uppgift utgjorde en stor utmaning på flera sätt. Den teoretiska förankringen är svag och få forskare har utvecklat begrepp och metoder för studier av båda dessa sfärer och mötet mellan dem.

Detta kapitel inleds med en teoretisk bakgrund till den privata sfären och de begrepp som diskuteras inom denna sfär. Efter denna del redovisas resultat från fördjupade analyser av data från MOA-projektet, först om ansvarsfördelning i de båda sfärerna och mellan kvinnor och män. Ett annat avsnitt behandlar tidsfördelning och ett tredje den totala belastningen av arbets- och den privata sfären.

Teoretisk bakgrund

Vad har den privata sfären med arbete att göra? Och med hälsa? I den privata sfären ägnar sig ju individen åt fritidsaktiviteter, obetalt arbete, familjen samt vilar och sover, men förvärvsarbetar gör hon/han inte i denna sfär. Varför rikta uppmärksamhet mot denna sfär om utgångspunkten är ett arbetshälsoperspektiv?

Ur folkhälsosynpunkt kan dock kopplingen göras. Forskningen har visat att social och fysisk inaktivitet utgör en risk för psykisk och fysisk ohälsa, dessa kan vara både arbets- och fritidsrelaterade. Även ur arbetshälsosynpunkt finns det skäl att intressera sig för den privata sfären, det talas allt mer om att gränsen som uppstod mellan arbete och fritid i och med industrialiseringen nu är på väg att luckras upp. Detta gör att man i välfärdsforskningen inte enbart kan studera arbetet eller enbart fritiden för att förstå människors levnadsförhållanden och dessa fenomenens samband med hälsa/ohälsa. Exempelvis kan de dubbla kraven från obetalt arbete

och förvärvsarbete utgöra en risk för ohälsa. Detta tangerar diskussionen om behovet av att ha balans i livet, mellan arbete och fritid/familj, för att må bra.

Forskare har nu alltmer börjat diskutera inflytande eller kontroll över den totala livssituationen. Att ha kontroll i arbetet har länge setts som en hälsofaktor, men att ha kontroll över hela livssituationen kan kanske också ha betydelse för hur individen mår och vilket liv han/hon lever. Hypotesen är således att inflytande både över sitt arbets- och privatliv påverkar individers hälsa och välbefinnande.

Syftet med denna teoretiska bakgrund är främst att få en orientering i ett område som inte är helt strukturerat och som behöver utvecklas. I MOA-projektets slutrapport II, kapitel 6 (Härenstam m fl 1999b) diskuterades begrepp, resultat och metoder från annan forskning inom detta område, som egentligen utgörs av flera forskningsområden.

I forskningslitteraturen om den privata sfären återfinns två övergripande dimensioner, fritiden och det obetalda arbetet. Dessa dimensioners koppling och interaktion med förvärvsarbetet, dvs gränsområdet mellan arbetsfär och privat sfär, är av särskilt intresse för denna rapport. Vidare dyker ett antal teman/fenomen upp:

Om *ansvar och fördelning* berör fördelningen mellan sammanboende/gifta avseende främst ansvaret för det obetalda arbetet, men även avseende försörjningen.

Om *krav/kontroll* i det obetalda arbetet, men främst dubbla krav från de olika livssfärerna.

Om *tidsanvändning*, baserat på tidsstudier av olika aktiviteter inom hela den privata sfären och i förvärvsarbetet. Samt total arbetsbelastning från de båda sfärerna.

Om *kombinationen av arbete och fritid/familj samt balans/obalans* mellan dessa. Detta område inkluderar anpassningsstrategier, balansen mellan krav från olika sfärer, men handlar även om att ha inflytande över hela livssituationen.

Fenomenen är dock svåra att renodla eller att använda i renodlad form. Detta beror bland annat på att det ofta är oklart vad som ska innefattas/ingå i området, att de så starkt är förknippade med varandra och därmed påverkar varandra.

Hur ska fenomen i den privata sfären definieras?

En svårighet med att studera detta område, och dess interaktion med arbetsfären, är att det inte råder någon definitionsmässig konsensus. Ibland används begreppet ”den privata sfären”, ibland begreppen ”fritid” och ”obetalt arbete”.

I MOA-projektets slutrapport II, kapitel 6 (Härenstam m fl 1999b) användes följande definition av den privata sfären som baserades på SCB:s studie ”I tid och otid” (1990/91):

Den privata sfären omfattar den livssfär där vi inte utför *förvärvsarbete* (i detta område ingår ej aktiviteter som är relaterade till förvärvsarbete, dvs raster under arbete, resor till och från arbete eller ”extraknäck”). Här ingår *familjesituation/familjeliv, hemarbete* (hushållsarbete, underhållsarbete, omsorg om barn, inköp

etc.), *fritidsaktiviteter* (kurser/studier, föreningsverksamhet, idrotts- och friluftsliv, social samvaro, underhållning, kultur, läsning, TV-tittande, hobbies etc.) samt *sömn*. Av intresse för att belysa människors livssituation är också individers möjligheter att kombinera förvärvsarbetets krav med den privata sfärens behov och krav.

Utifrån detta kan man se att det handlar om flera olika teman i ett begrepp eller en sfär. Fritid och fritidsaktiviteter respektive obetalt arbete/hemarbete ingår i ett vidare begrepp "den privata sfären". Forskningen har dock främst fokuserat på beståndsdelarna. Ett exempel är fritiden som i sig också används som ett helhetsbegrepp, dvs vi utför det obetalda arbetet på vår fritid, när vi inte förvärvsarbetar.

I följande två avsnitt presenteras och diskuteras begreppet fritid respektive fritidsvetenskap och därefter begreppet obetalt arbete med anknytning till det projekt som är utgångspunkten för denna prövning, MOA-projektet.

Fritid

Fritidsvetaren Hans-Erik Olson (Olson 1999a, 1999b) gör en kritisk analys av fritidsbegreppet såsom det definieras i Nationalencyklopedin, "*den del av dygnet och veckan som inte upptas av arbete, måltider och sömn*", som enligt Olson är en restdefinition. Han efterlyser en bredare användning av begreppet. Hans syfte är att "fördjupa den teoretiska förståelsen av fritiden som ett individuellt, socialt och politiskt fenomen i det moderna samhället", från att se på fritid som en restpost till att betrakta fritid som en utgångspunkt. Han refererar bland annat till Aristoteles som ansåg att fritiden var meningen med livet.

Inom fritidsvetenskapen, som i Sverige varit svag både vad gäller forskning och debatt, finns fyra synsätt för att definiera och förstå begreppet fritid (Olson 1999b):

Fritid som tidskvantitet. Fritiden är en kvantitet i form av tid, en restpost när tiden för andra aktiviteter beräknats. Detta utgör en föråldrad syn på fritidsbegreppet och användes mycket i internationell fritidsvetenskap under 1960-talet.

Fritid som aktivitet. Detta synsätt började sociologer använda på 1970-talet. I frågeformulär efterfrågades vilka aktiviteter individer ägnade sig åt, när och hur ofta.

Fritid som tillstånd. Detta är motsatsen till fritid som tid. Här är det frihetlighet, *leisure*, som betonas. Detta begrepp har utvecklats bland amerikanska fritidspsykologer.

Fritid som holistiskt begrepp. Detta är det "nyaste" sättet att se på fritid vilket vuxit fram bland amerikanska fritidsvetare. Det utgör en helhetssyn på människan (och hennes lycka) och innebär en ny etik. Förr fanns en relation mellan arbete och fritid där arbetet bestämde fritiden, men detta synsätt upphäver delvis denna dikotomi.

Om vi skulle placera MOA-studien i Olsons fyra fritidskategorier, men istället använda begreppet den privata sfären inklusive det obetalda arbetet, har vi både definierat fritiden som

1) *tidskvantitet* och 2) *aktivitet*, dvs hur mycket tid personerna tillbringade i olika aktiviteter. Det senare mättes via direkta mätningar (apparatur) och tidsdagböcker samt genom frågeformulär där tid som ägnades för olika aktiviteter efterfrågades. Vår strävan var dock att få en bild av individens totala arbets- och livssituation, vilket kan sägas utgöra 4) ett *holistiskt synsätt*, men för oss inte enbart på fritiden utan ”en helhetssyn på människan” enligt ovanstående definition.

Olson definierar det svenska ordet fritid, termerna fri och tid, genom att göra en distinktion mellan fritid och s.k. tvångstid i form av ekonomisk, fysiologisk och social/relationell tvångstid (Olson 1999b). Denna definition skiljer sig från MOA-projektets definition av den privata sfären då det obetalda arbetet här bakas in i flera olika tvångstider, men vad som ingår i fritidsaktivitetsbegreppet blir detsamma. Det blir ”den tid människan förfogar över för val av aktiviteter vilka inte är nödvändiga på grund av fysiologiska, ekonomiska eller andra sociala tvång” och utgör Olsons kvantitativa dimension av fritiden. Aktiviteter som vi ägnar dygnet, veckan, året eller livscykeln åt. Det fria i fritid styrs dock av strukturella förhållanden som för Olson innebär kön, ålder, hälsa, boendeort, samhällsklass och utbildning.

Enligt Olson finns också en relation mellan fri tid, det kvantitativa, och fritid, som står för det kvalitativa, där det senare kan skilja sig från individ till individ. Med denna utgångspunkt blir Olsons slutliga definition av fritid ”*den tid människan förfogar över för val av aktiviteter vilka inte är nödvändiga på grund av fysiologiska, ekonomiska eller andra sociala tvång och som vi använder för att öka vår icke-materiella livskvalitet*” (Olson 1999b).

Även Kahn (1991) diskuterar i liknande termer när han studerar hur förvärvsarbetet påverkar andra livsaktiviteter både kvantitativt och kvalitativt. Kvantitativt på grund av att vi enbart har tjugofyra timmar om dygnet. Ju mer tid vi ägnar åt betalt arbete, desto mindre tid kan vi ägna åt andra aktiviteter och detta kan undersökas i *tidsanvändningsstudier*. Teorier om den kvalitativa påverkan som förvärvsarbetet har på det övriga livet är inte lika tydliga. Den teori som fått mest empiriskt stöd, *konsistens*, innebär att det man gör i förvärvsarbetet spiller över till den privata sfären. Kahn menar dock att det kan finnas andra orsaker, t ex individkaraktäristiska eller att förvärvsarbetet formar ens personlighet och kompetens och därför påverkar ens aktiviteter utanför jobbet. Stöd för detta finns även i Kohn och Schoolers (1982) longitudinella studier. Förvärvsarbetets socioekonomiska status och inkomst kan påverka vad man har möjlighet att göra utanför jobbet. Kahn (1991) menar att man därför inte enbart kan intressera sig för vad människor gör i den privata sfären utan att intressera sig för förvärvsarbetsfären. Han strävar efter en helhetssyn för att kunna förklara samband mellan aktiviteter och välbefinnande och skapa institutioner som främjar detta. Kahns resonemang kan också innebära det omvända, man kan inte enbart studera vad som händer i förvärvsarbetsfären utan att studera den privata sfären. Denna helhetssyn stämmer väl överens med det holistiska synsättet inom fritidsvetenskapen och med MOA-projektets helhetsperspektiv.

Obetalt arbete

Begreppet obetalt arbete verkar lättare att definiera, men en svårighet ligger i att det är något som man utför på sin fritid. Olson inkluderade inte obetalt arbete i fritidsbegreppet, vilket vi heller inte gjorde i MOA-studien. Möjligen kan man se ett problem när det gäller att skilja mellan obetalt arbete som är ett bredare begrepp och hem- och hushållsarbete som är en del av det obetalda arbetet. I det senare ingår även barnomsorg, trädgårdsarbete etc. Intressant i sammanhanget är också att det obetalda arbetet uppfattas som något negativt, ett tvång, och fritiden för något positivt, något frivilligt. Detta motsägs av resultat från de kvalitativa analyser som gjordes i MOA-projektet där vi fann att det obetalda arbetet inte alltid uppfattades som något negativt (Ahlberg m fl 2000). Detta kan även relateras till att arbetet inte längre ses som ett "tvång" (se nedan), åtminstone vissa arbeten och/eller arbetssituationer.

En annan diskussion handlar om det obetalda arbetet ska betraktas som arbete eller inte. När forskare gjort arbetet till objekt för sina studier har det nästan alltid varit det avlönade arbetet som varit föremål för intresset. Likhetstecken sattes mellan arbete och lönearbete. Det oavlönade, socialt produktiva och reproduktiva arbetet som utfördes i hemmet fördunklades och försvann därmed samt uteslöts ur definitionen av arbete (Baude 1987). Även Jahoda (1984) har riktat uppmärksamheten på nödvändiga distinktioner av begreppet arbete. Hon understryker vikten av att skilja mellan arbete och anställning (*work* respektive *employment*). Allt arbete utförs inte under reglerade anställningsförhållanden, men är likväl arbete. Arbete är en målinriktad ansträngning som inte utförs för det nöje eller brist på nöje aktiviteten medför, utan för slutresultatets skull. Jahoda beskriver vidare anställning som en särskild sorts arbete som utförs under kontrakt eller mot ekonomisk ersättning. Miller (1998) menar att arbete är allt en individ utför för a) att han/hon själv och hans/hennes familj ska överleva, b) för att bidra till människosläktets fortplantning samt c) allt individen måste göra för att få ett bra liv. Med detta synsätt skulle man kunna se allt arbete som en del (både betalt och obetalt) och fritidsaktiviteter som en del. Även Kahn (1991) behandlar obetalt arbete och betalt arbete enligt samma villkor. Han påpekar att i industriländer likställs arbete oftast med betalt arbete eller förvärvsarbete uttryckt som en dikotomi av mänsklig aktivitet i arbete och fritid. Kahn och medarbetare definierar dock arbete som *produktivt beteende*, dvs varje aktivitet som bidrar till lagret och flödet av varor och tjänster. Detta benämns total arbetsbelastning (Total Work Load, TWL). Kahn påvisar även att marknadsvärdet för det obetalda arbetet är stort, dock inte lika stort som för det betalda, men tillräckligt för att uppmärksammas ekonomiskt och politiskt.

Gränsen mellan arbetsfär och privat sfär

Det finns inga egentliga definitionsmissiga svårigheter vad gäller gränsen mellan arbetsfär och privatsfär, här handlar det mer om en empirisk förändring av denna gräns.

I det gamla bondesamhället fanns ingen skarp gräns mellan arbete och fritid, denna uppstod först i och med industrialismen (Miller 1998, Olson 1999b). Olson menar att den utveckling som bidragit till att många tunga industriarbeten försvunnit inneburit att 1) gränsen mellan arbete/fritid har upplösts och att 2) ett arbete idag kan innebära att man uppnår de livskvalitativa värden som styr våra val av fritidsaktiviteter. Dessa värden kan vara självförverkligande, behovstillfredsställelse, gemenskap och höjd social kompetens, med andra ord ”arbete = fritid”. Gränsen mellan arbete och fritid är dock fortfarande relevant enligt Olson då arbetet fortfarande är tvångstid och fritiden frivillig (om man inte är arbetslös).

Summan av detta resonemang blir att vi lever i olika livssfärer där förvärvsarbetet utgör en sfär och den privata sfären en annan, men att arbete förekommer i båda och att sfärerna inte är helt åtskilda. I den privata sfären ingår flera beståndsdelar som fritid, socialt liv, obetalda arbetet, sömn etc. såsom definierat i MOA-projektet. Vad gäller definitionen av den privata sfären kan man placera begreppen/dimensionerna hierarkiskt, den privata sfären överst, därefter fritiden och därefter det obetalda arbetet. Ibland är det nödvändigt att enbart studera fritiden för sig och/eller det obetalda arbetet för sig (och förvärvsarbetet för sig), men för att uppnå en bättre förståelse bör man sträva efter att se helheten genom att koppla ihop de olika sfärerna.

Att kombinera obetalt arbete i den privata sfären med förvärvsarbete

Det finns omfattande forskning om jämlikhet både vad gäller arbetsliv och privatliv bland annat inom den feministiska forskningen, men inte så mycket forskning som kombinerar förhållanden i arbets- och privata sfären ur ett folkhälso- och samhällsperspektiv. Det finns dock några väletablerade teorier som har behandlat detta område, bland annat livsformsteorin. Enligt denna teori har individer olika gränser för arbete och fritid, t ex i form av lönearbetar-, karriärlivs- och självständighetslivsformerna (Jakobsen & Karlsson 1993). En annan teori handlar om könskontraktet, det finns ett osynligt kontrakt mellan könen som reglerar könsarbetsdelningen på olika nivåer och i olika kontexter (Hirdman 1990). En tredje teori är livscykelperspektivet, att relationen förvärvsarbete och familj växlar med individens ålder och om individen har barn eller ej samt eventuella barns ålder (Bäck-Wiklund & Lindfors 1990). Dessa tre teorier behandlas ej närmare här då de är relativt vedertagna och/eller främst fokuserar på förvärvsarbete.

En anledning till de svårigheter som vi har stött på vad gäller forskningsområdet om den privata sfären och det obetalda arbetet är att fältet är kulturellt och tidsmässigt knutet. Skillnaderna kan utgöras av olikheter vad gäller lagstiftning och trygghetssystem för betalt respektive obetalt arbete, t ex avseende föräldraledighet. Även kulturella skillnader och olika normer förekommer. Ett exempel är att kvinnor i Sverige har en högre förvärvsarbetsgrad än kvinnor i de flesta övriga EU-länder.

Forskning om den privata sfären och dess koppling till arbetsfären fokuserar oftast på individer som är sammanboende/gifta och/eller på föräldraskapet samt på skillnader mellan kvinnor och män. Anledningen till detta är att forskning har

visat att vilket kön man har respektive vilken familjesituation man befinner sig i är av stor betydelse för vilken belastning man har i denna sfär. Detta synliggjordes även i MOA-studien (Härenstam m fl 1999a, 1999b).

Studier har visat (Kahn 1991) att både kvinnor och män kan ha svårt att få ihop förvärvsarbetet med det övriga livet, speciellt under de år när man har små barn i hemmet. De kvantitativa effekterna är dock olika för kvinnor och män. Kvinnor ägnar mer tid åt barnomsorg och hemarbete än män, dvs mäns arbete sker främst i avlönad form på arbetsmarknaden. Kvinnor har ofta större total arbetsbelastning vilket leder till ökad stress och rollkonflikt, denna könsskillnad ökar med antalet hemmavarande barn men beror även på att kvinnor oftast har huvudansvaret för hemarbete och barnomsorg (Lundberg m fl 1994). Kvinnors fria tid är också i högre grad fragmenterad och består av kortare avbrott från andra verksamheter. Detta är en effekt av att det är kvinnorna som utför huvuddelen av det oavlönade hemarbetet (Rydenstam & Wadeskog 1997).

Att använda mer tid till förvärvsarbete med högre lön som följd har samband med god hälsa. Att tillbringa mer tid med hem- och hushållsarbete har samband med sämre hälsa, faktorer som förstärker könsskillnaderna (Bird & Fremont 1991).

Hur kvinnor förenar arbete och familj och vilka konsekvenser för hälsa detta får, har varit föremål för många studier men motsvarande frågeställning har knappast belysts för män.

Det finns flera hypoteser om kvinnors arbete i de båda sfärerna och samband med hälsa och sjuklighet (se t ex Sögaard 1994). Två av de vanligaste, expansionshypotesen och belastningshypotesen, sammanfattas kort även om de i huvudsak har prövats i andra länder än Sverige, framför allt i USA.

Expansionshypotesen bygger på att den som har flera roller – eller livsuppgifter – mår bättre än den med få roller. Den som har flera roller kan kompensera tillfälliga belastningar i en sfär med positiva förhållanden i en annan (Gove & Zeiss 1987, Thoits 1983). Erfarenheter och kompetens från både arbetsliv, hem och familj antas ge större social integrering och förmåga att hantera olika situationer och därmed större kontroll över livssituationen (Barnett 1994, Lennon & Rosenfield 1992). Ett ökat självförtroende och ekonomiskt oberoende uppväger då mer än väl den ökade belastningen av flera roller (Barnett m fl 1987, Pugliesi 1995).

Den andra hypotesen kallas för *belastningshypotesen*. Här ligger fokus på människans begränsningar. Att ha flera roller innebär en ökad belastning, ökade rollkonflikter och därmed ökad risk för ohälsa. Den tillskrivna primära rollen; – produktivt arbete och försörjningsansvar för män, reproduktivt arbete i hem och familj för kvinnor – är så krävande att varje extra livsuppgift ökar risken för negativa hälsoeffekter (Coser 1974, Goode 1960, Slater 1963). Belastningshypotesen såsom den ursprungligen formulerades kan tyckas ålderdomlig, men liknande biologiskt förankrade hypoteser existerar fortfarande när orsaker till kvinnors ohälsa diskuteras.

Flertalet studier av kvinnor indikerar att expansionshypotesen är mer giltig än belastningshypotesen men båda får stöd i empiriska studier. Forskning har visat att

förvärvsarbetande kvinnor lever längre än hemmafruar och att detta inte går att förklara med selektionsmekanismer (Vågerö & Lahelma 1998). Arbetsförhållanden har i flera befolkningsstudier starkare samband än familjeförhållanden med kvinnors hälsa (Kindlund 1993, Le Grand, Szulkin & Thålin 1993). Andra studier visar på dubbelarbetets negativa inverkan (Bird & Fremont 1991, Frankenhaeuser m fl 1989, Hall 1992, Rosenfield 1989). Om den totala belastningen är alltför stor ökar risken för negativa hälsoeffekter (Lundberg m fl 1994). Mycket talar för att en kombination av de båda hypoteserna behövs för att förstå sambanden mellan arbete och hälsa. Alltså att flera livsuppgifter gynnar hälsa under förutsättning att den totala belastningen inte är för stor.

Total arbetsbelastning, ansvarsfördelning

Lundberg och medarbetare (1994) har studerat den totala arbetsbelastningen med stressforskningens teorier som utgångspunkt. De har bland annat funnit att hälsa, välbefinnande och effektivitet är beroende av en balans mellan omgivningens *krav* och individens *resurser* att möta dessa krav. Lundberg hänvisar till forskning om konflikten mellan arbete och familj, t.ex. till en rationell syn där denna konflikt har samband med den totala tid individer lägger ned på betalt och obetalt arbete. Resultaten från studien om total arbetsbelastning visar att kvinnor och män rapporterar i högre grad konflikt vid ökad arbetsbörda.

Lundberg påpekar att en viktig aspekt av den totala arbetsbelastningen, som studerats i liten omfattning, är *ansvarsfördelningen* vad gäller det obetalda arbetet. Att det inte enbart är antalet timmar i olika aktiviteter som påverkar om individen upplever stress eller rollkonflikt, utan att detta även har att göra med om han/hon har huvudansvaret för att uppgifterna ska utföras. Denna aspekt undersöktes i MOA-studien genom att studiepersonerna fick uppge om det var de själva eller om det var deras partner som hade huvudansvaret för hemarbete, barnomsorg etc. Ansvarsfördelning av det obetalda arbetet undersöktes även med ett antal något annorlunda formulerade frågor (Ahlberg m fl 2000).

Lundbergs (1994) resultat visade att trots kvinnors höga utbildningsnivå och ökade deltagande i förvärvsarbetet hade de fortfarande huvudansvaret för hemarbete och barnomsorg. Som en konsekvens av detta rapporterade kvinnorna betydligt mer stress och rollkonflikt liksom högre antal timmar i obetalt arbete än männen, faktorer vilka på längre sikt förmodligen kan ge stressrelaterade hälso-problem.

I USA finns en grupp forskare som utvecklat metoder för att studera betydelsen av belastande och stödjande faktorer i arbetsliv och privatliv för kvinnors och mäns välbefinnande och hälsa (Barnett m fl 1987, 1992, 1993, 1994, Marshall, Barnett & Sayer 1997). Likaså har metoder utvecklats för att fånga den totala arbetsbelastningen i ett svenskt projekt (Mårdberg m fl 1991).

Krav/kontroll

Höga krav och belastningar som inte går att påverka är förknippade med höga risker för ohälsa (Karasek & Theorell 1990). I gränsen mellan lönearbete och den privata sfären synliggörs möjligheterna att hålla den totala belastningen på en rimlig nivå. Trots att vikten av att studera fritidsaktiviteter och det obetalda arbetet har betonats tidigare (Meissner 1971, Kohn 1978) vägs sällan livssituationen utanför arbetet in i studier av samband mellan arbetsvillkor och ohälsa. Konsekvenserna särskilt för män av att förena förvärvsarbete och arbete i den privata sfären är dock som vi tidigare nämnt fortfarande ett mycket utforskat område.

Matthews med flera (1998) utgick i en studie från krav/kontrollmodellen som ofta används inom arbetslivsforskningen. I studien (baserad på en brittisk kohortstudie av kvinnor och män födda 1958) drog man bland annat slutsatsen att kontrolldimensionen (*decision authority*) inte är relevant för hemarbete eftersom det inte har någon betydelse om man kan bestämma över sitt arbete när man inte befinner sig i en hierarki av över- och underordnade. Matthews menar också att både psykosociala arbetsförhållanden samt de dubbla kraven från hem och arbete måste inkluderas om man ska förstå könsskillnader och socioekonomiska skillnader i hälsa. I den vetenskapliga rapporteringen av studien refereras även till annan forskning som har applicerat krav/kontrollmodellen på hemarbete och där man bland annat funnit att hemarbetet är fysiskt mer krävande och utgörs av mer rutinarbete än förvärvsarbete. Att kontrollen på arbetsuppgiftsnivå är större i hemarbetet, att hemarbetet är mer autonomt och mer utsatt för avbrott. Ytterligare forskning som Matthews refererar till har funnit att tvånget att behöva balansera kraven från familjeansvaret med kraven från förvärvsarbetet kan ge upphov till stress. Matthews menar att ytterligare kunskap behövs om interaktionen mellan hem- och arbetskrav.

Även Kahn (1991) tar upp de välkända faktorerna kontroll och socialt stöd och menar att dessa kan tillämpas på alla sorts aktiviteter som människor deltar i. Detta skulle innebära att frågor om socialt stöd och krav även är relevanta för den privata sfären.

Tidsanvändning

Tidsstudier har använts i flera länder för att studera de kvantitativa effekterna av förvärvsarbetet (Kahn 1991). I officiell svensk statistik har tidsanvändningsstatistik använts en gång av SCB 1990/91 och en ny svensk tidsstudie startar år 2000 (www.scb.se).

Rydenstam och Wadeskog (1997) menar att tidsanvändningsstatistiken tillför välfärdsstatistiken ett handlingsperspektiv där människors materiella standard, sociala relationer, hälsa inte står i fokus utan istället de handlingar/aktiviteter människor utför. Enligt dem kan man betrakta tidsanvändningsstatistiken ur olika perspektiv, t.ex. i ett könsperspektiv där det faktum att män oftast lägger större tid på förvärvsarbete och kvinnor större andel på hemarbete gör att mäns arbete

värderas högre . Detta eftersom förvärvsarbetet är avlönat, pensions- och semestergrundande och ger social status.

Ett annat sätt att se på tidsanvändningsstatistiken är att studera vilka grupper i befolkningen som gör vad. Vilka som arbetar mycket eller inte alls, familjecykeln betydelse etc. Ur ett ekonomiskt perspektiv ger tidsanvändningsstatistiken en helhetsbild av vad som produceras i landet men även av arbetsdelningen i samhället. Ett exempel är SCB:s tidsstudie från 1990/91 som visade att kvinnor och män i åldern 20-65 i genomsnitt lade ned nästan lika många timmar på oavlönat arbete som på marknaden.

Bird och Fremont (1991) utgår från paradoxen avseende könsskillnaderna i sjuklig- och dödlighet, att kvinnor lever längre än män trots högre sjuklighet. Enligt dessa forskare har det gång på gång inom samhällsvetenskapen visat sig att kvinnors högre grad av psykisk ohälsa beror på rollstress, rollkonflikt och i vilken utsträckning de är bundna till traditionella könsroller, t ex det faktum att kvinnor ofta bär huvudansvaret för hem och familj även då de förvärvsarbetar. De understryker att psykisk ohälsa även kan leda till fysisk ohälsa.

Forskningen om betydelsen av sociala roller (t ex yrkesrollen, föräldrarollen) hindras dock enligt Bird och Fremont av bristfälliga mätmetoder. Att fråga ”Vem tar hand om barnen till störst del, du eller din partner?” kan vara ett reliabelt sätt att ta reda på vem som har huvudansvaret för barnomsorgen, men man får däremot inte fram hur mycket tid som läggs ned på detta. Därför använder Bird och Fremont ett tidsanvändningsmått för att operationalisera sociala roller. Avgörande för om individen utövar en roll är hur mycket tid individen ägnar per vecka i aktiviteter som hör till rollen. Deras hypotes är att den tid som tillbringas i sociala roller kan förklara effekterna av kön på hälsa. Fynden i studien stödjer deras modell, dvs när man kontrollerar för tid som ägnas åt könstypiska roller rapporterar män sämre hälsa än kvinnor. Slutsatsen är att om kvinnorna och männen hade samma sociala roller skulle kvinnorna ha bättre självrapporterad hälsa än männen.

Problemet enligt Rydenstam och Wadeskog (1997) med tidsanvändningsstatistiken är att man inte kan se hur vissa beteenden fördelar sig i olika grupper. Genom kvinnors större ansvar för hem- och familjearbete får de en ojämnare dygns- och veckorytm, en mer fragmenterad fritid. Förvärvsarbetets rytm har också förändrats i och med ökat övertidsarbete, flextider och distansarbete. Framför allt sammanfaller dock hemarbetet med andra aktiviteter som t ex fritidsaktiviteter, vilket gör att kvinnors och mäns fritid skiljer sig åt. Det har också visat sig att kvinnor utför den största delen av de tidsstyrda, regelbundet återkommande arbetsuppgifterna i hemmet och män mer av det som kan göras när man har tid och lust.

Även Bird och Fremont (1991) påpekar brister med tidsanvändningsmättet och menar att det inte säger någonting om individens upplevelse och inte heller något om fördelningen mellan en individ och dennes partner avseende t ex hemarbetet.

Att kunna påverka arbetstiden har visat sig ha stor betydelse för hälsa, mer för kvinnor än för män. Kvinnor, men inte män, med mycket övertidsarbete har en

ökad risk för hjärt/kärlsjuklighet (Alfredsson m fl 1985) och förhöjda adrenalin-nivåer (Lundberg & Palm 1989). Många män har idag en fördel genom att de kan reglera sin tid i förhållande till de krav som ställs i förvärvsarbetet. I en intervjuundersökning uppgav 35 procent av kvinnorna och 49 procent av männen att de kan påverka arbetstidens förläggning (Rydenstam 1992).

Anpassningsstrategier för att kunna kombinera förvärvsarbete med familjeliv

Ett av resultaten från MOA-projektet var att drygt 40 procent av kvinnorna och nästan 30 procent av männen ansåg att det var svårt att kombinera förvärvsarbetet med hem och familj. Flera andra studier har studerat hur familjen påverkar individens förutsättningar att delta i förvärvsarbetslivet och de visar att kvinnor mestadels har sämre förutsättningar beroende på familjesituationen. Detta i sin tur beror främst på om de har barn eller inte (Hörnqvist 1997).

Sociologen Tyrkkö (1999) definierar familjelivet som föräldraskapet och detta blir logiskt när man betraktar det ur ett folkhälso-/arbetshälsoperspektiv. I sin avhandling reder hon ut vad den könsmissiga arbetsfördelningen i arbetsorganisationer och föräldraskap har för betydelse för kvinnors och mäns skilda förutsättningar att delta i arbetsliv och familjeliv. Här betonar hon att förhållandet arbetsliv/familjeliv påverkas av flera faktorer på olika nivåer:

- Samhället
- Lokalsamhället
- Arbetsplatsen
- Familjen/Hushållet
- Individen

För att klara av kombinationen förvärvsarbete/familjeliv anpassar man sig och Tyrkkö diskuterar olika anpassningsstrategier. Kvinnor och män anpassar sig fortfarande på olika sätt, kvinnor förkortar eller ändrar arbetstid och arbetstidens förläggning. De skjuter yrkeskarriär på framtiden, väljer bort, skjuter upp eller begränsar att ha barn, delar hemarbetet med partner, lejer bort hemarbetet, utnyttjar sina sociala nätverk. Valet beror på yrkesstatus, utbildning och livsfas. Denna rollkonflikt mellan arbete och familj kan skapa problem.

Tyrkkö refererar till studier som visar att vid könsblandade arbetsplatstyper finns den största möjligheten att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Flexibilitet vad gäller arbetstidens omfattning och förläggning påverkar hur man kan röra sig mellan arbets- och den privata sfären. Föräldraförsäkring och rätten till att arbeta deltid är de viktigaste instrumenten för föräldrar att kunna anpassa sitt arbetsliv till föräldraskapet. För Tyrkkö handlar det om att studera lösningar som kan användas för en mer familjevänlig arbetsmarknadspraxis.

Deltidsarbete kan dock ha vissa nackdelar, t ex hade de deltidssarbetande kvinnorna i Lundbergs studie (1994), något större total arbetsbelastning än de heltidssarbetande männen. Analyserna i Matthews studie (1998), visade att fler negativa arbetsförhållanden var förknippade med deltidssarbete än med heltids-

arbete. Detta betyder att deltidsarbete inte nödvändigtvis är den bästa lösningen för kvinnor när de försöker balansera arbetslivet med hem och familj. Men om deltidsarbetet samtidigt innebär en hög kontroll kan det dock vara ett alternativ.

Inflytande över hela livssituationen

Härenstam med flera (1996) skriver i en antologi om kön och ohälsa att inflytandet över den totala livssituationen har stor betydelse för hälsa. Att skaffa sig inflytande över detta kan exempelvis göras genom att kvinnor och män som båda förvärvsarbetar delar på hemarbetet, men även genom att arbetslivets krav anpassas till den privata sfären. Detta är två anpassningsstrategier för att förena/kombinera arbetsliv med fritid och familj.

Syme (1989) menar att social position kan vara uttryck för graden av kontroll individer har över sina liv. Har individen en hög social position har denne samtidigt större inflytande över hela sin livssituation.

I en färsk studie ”The Cornell Couples and Careers Study” undersöker Moen och medarbetare (1999) det arbetande paret som en enhet. Tidigare forskning från Cornellinstitutet har visat att regelbundna arbetstider är av stor betydelse för den generella livskvaliteten och för vilken framgång man har med att balansera arbete och familj. Även i denna studie fann man att kvinnorna förvärvsarbetade färre timmar än männen, skillnaden var störst när små barn fanns i hushållet. Samtidigt rapporterade kvinnorna störst arbetsbelastning då de tillbringade mer tid med hushållsarbete än sina respektive partners. Par med barn i skolåldern upplevde begränsningar då de i liten omfattning hade kontroll över vad som hände dem och att det inte fanns något sätt att lösa problemen (personal mastery). Å andra sidan upplevde par med barn lägst negativ påverkan från förvärvsarbetet på familjen. Om de hade barn i hemmet fanns ett incitament (eller en nödvändighet) att lämna jobbrelaterade ämnen kvar på jobbet. Mest framgångsrika att balansera hem och familj kände sig kvinnor och män vars barn hade växt upp och lämnat hemmet. Störst familjetillfredsställelse hade individer utan barn i hemmet. Det verkade vara föräldraskapet som sådant och inte ålder och yrkesstatus, som påverkade familjetillfredsställelsen. Individer i ledande positioner rapporterade den högsta personliga känslan av att klara av situationer vad som än hände (mastery).

Fynden tyder även på att de existerande arrangemangen avseende arbete/familj ofta är långt ifrån ideala. En stor andel förvärvsarbetande kvinnor och män i parförhållanden skulle vilja arbeta färre timmar. Tid har blivit den nya bristvaran för många amerikanska familjer. Många par verkar föredra flexibilitet. Studien visar också att arbetsförhållanden formar livet på och utanför arbetet. Tre faktorer hade samband med det goda livet och med individers framgång att balansera arbete och familj, nämligen *stöd från ledning, kontroll över arbetstider och schemaläggning samt arbetsbelastning*. Detta ger ytterligare stöd för helhetsperspektivet, arbetsfären har betydelse för den privata sfären och vice versa.

Fördjupade analyser om helhetsperspektivet

Följande avsnitt redovisar resultat från analyser av data från MOA-projektet. Dessa analyser avser:

Ansvarsfördelning i de båda sfärerna och mellan kvinnor och män. Med ansvar åsyftas huvudansvar för familjens försörjning respektive för att hem- och familj fungerar. Sex olika familjemodeller behandlas med avseende på tidsfördelning mellan förvärvsarbete, obetalt arbete och fritid. Den sista delen behandlar balans/obalans mellan arbete och fritid/familj.

Tidsfördelning. I denna del beskrivs MOA-projektets definitioner av förvärvsarbets-tid, obetalt arbete och fritid. Vidare redovisas resultat av könsjämförelser om tidsanvändning (könsmatchat urval) samt om tidsanvändning uppdelat för typ av yrke (människo-ting- symbolyrke), utbildningsnivå samt familjesituation.

Total belastning arbete och fritid. I den sista delen presenteras resultat från analyser av individens totala belastning av både arbete och fritid. Fyra belastningsgrupper har skapats och data på arbetsmarknadsnivå, arbetsplatsnivå och individnivå redovisas för de olika grupperna, samt även de olika belastningarnas konsekvenser.

Ansvars- och arbetsfördelning i de båda sfärerna och mellan kvinnor och män

I MOA-projektet använde vi enkätfrågor om krav och ansvarsfördelning för hem och familj. Dessa frågor handlar om vem som har huvudansvaret för familjens försörjning respektive för att hem och familj fungerar, vem som har det mest krävande förvärvsarbetet respektive hem- och familjearbetet. Dessa frågor kunde således enbart besvaras av de studiepersoner som var sammanboende/gifta (ca 70 procent av hela urvalet).

Huvudansvar för familjens försörjning

Cirka 80 procent av männen och kvinnorna i studien som var sammanboende/gifta rapporterade att de delade lika på ansvaret för familjens försörjning. Fler män än kvinnor rapporterade att de själva hade huvudansvaret och det fanns ingen man som svarade att han hade en partner som var huvudförsörjare. Även i det könsmatchade urvalet sågs denna skillnad mellan kvinnorna och männen. Huvudansvar för familjens försörjning innebar sämre hälsa för männen, men ej för kvinnorna.

Huvudansvar för att hem- och familj fungerar

Fler av männen än kvinnorna ansåg att de delade på ansvaret för att hem och familj fungerade samtidigt som ingen av männen ansåg att han ensam bar detta ansvar. Däremot ansåg nästan en fjärdedel av kvinnorna att de själva bar detta ansvar och en högre andel av männen än kvinnorna svarade att de hade en partner som hade huvudansvaret. De kvinnor som svarade att de hade en partner med

huvudansvaret för hem och familj var alla med låg kvalifikationsnivå enligt SEI. För männen gällde emellertid att ju högre kvalifikationsnivå desto fler svarade att partnern hade det mest krävande hem- och familjearbetet. I det könsmatchade urvalet kvarstod dessa skillnader mellan könen.

Krav i hemarbetet relativt partnern

Kvinnorna rapporterade att de själva hade det mest krävande hem- och familjearbetet i mycket högre utsträckning än männen och följdriktigt rapporterade många fler av männen att partnern hade det mest krävande hem- och familjearbetet. I det könsmatchade urvalet kvarstod dessa skillnader mellan kvinnorna och männen.

Vi kunde notera ett signifikant samband mellan hem- och familjearbete och familjesituationen. De kvinnor som var sammanboende/gifta med barn ansåg att de i högre grad än de kvinnor som var sammanboende/gifta utan barn hade det mest krävande hem- och familjearbetet. Bland männen fanns en tendens till motsatsen. För kvinnorna fanns ett signifikant samband mellan det krävande hem- och familjearbetet och hälsa. De som hade mest krävande hem- och familjearbete relativt partnern hade sämre självrapporterad hälsa och psykiskt välbefinnande.

Familjemodeller

Familjemodellerna bygger på de två enkätfrågorna om krav i förvärvsarbetet respektive hemarbetets krav. I båda frågorna relaterar individen sina egna krav till de krav han/hon anser att partnern har, dvs mer eller mindre än partnern. För utförligare beskrivning se MOA-projektets Slutrapport II (Härenstam 1999b, s 87). Här fångas studiepersonens uppfattningar om hur förvärvsarbetes och hemarbetets krav fördelas mellan henne/honom själv och partnern. Familjemodellerna har använts för att studera relevans för detta område vad gäller hälsa och välbefinnande. Forskningen visar att en jämn balans mellan det betalda och obetalda arbetet (total arbetsbelastning) är väsentlig för individen samt att stress kan orsakas av att ha huvudansvaret för hem- och familj (Lundberg m fl 1994). Familjemodellerna i denna studie är något omarbetade jämfört med de modeller som först användes i SACO-studien (Bejerot & Härenstam 1995), bland annat har ensamstående föräldrar och ensamstående utan barn inkluderats.

För de sex olika familjemodellerna redovisas nedan (tabell 5.1) tidsanvändning för förvärvsarbete, tid med obetalt arbete (i den privata sfären) samt fritid. I avsnittet "Tidsfördelning" nedan definieras dessa begrepp.

För männen samvarierade inte familjemodell med förvärvsarbetstid (bedömd av forskarna genom strukturerade intervjuer). Bland kvinnorna sågs en tendens att de som levde i en modern familjemodell hade längst förvärvsarbetstid och kvinnorna med en dubbelarbetande partner kortast.

Kvinnorna och männen verkade använda ungefär lika mycket tid till obetalt arbete i familjemodellen dubbelarbetande man, alltså där mannen hade mest krävande förvärvsarbete och minst delade hemarbetet lika med kvinnan. I övriga familjemodeller använde kvinnorna mer tid. Bland kvinnorna var det de i traditio-

nell familjemodell som använde mest tid till obetalt arbete, bland männen de ensamstående papporna.

Enbart kvinnorna i familjemodellen dubbelarbetande man verkade ha mer fritid jämfört med männen. Dessa hade också mest fritid bland kvinnorna tillsammans med ensamstående utan barn. Minst fritid bland både kvinnorna och männen hade de ensamstående föräldrarna.

Tabell 5.1. Tidsanvändning för förvärvsarbete, obetalt arbete (i den privata sfären) samt fritid för kvinnor och män som lever i olika familjemodeller (n=197).

Familjemodell	Förvärvsarbete tim/v.		Obetalt arbete tim/v.		Fritid tim/v.	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Modern Kvinnor n=25 Män n=19	m=48 md=49 (21-87)	m=47 md=45 (37-82)	m=19 md=16 (6-52)	m=14 md=13 (4-37)	m=46 md=48 (10-73)	m=49 md=52 (13-70)
Traditionell Kvinnor n=10 Män n=17	m=43 md=45 (26-60)	m=48 md=47 (29-71)	m=25 md=28 (7-40)	m=14 md=12 (1-33)	m=44 md=47 (18-58)	m=50 md=50 (32-75)
Dubbelarbetande kvinna Kvinnor n=28 Män n=22	m=46 md=46 (34-64)	m=46 md=46 (37-53)	m=23 md=18 (8-54)	m=14 md=12 (5-26)	m=43 md=46 (16-56)	m=52 md=51 (40-66)
Dubbelarbetande man Kvinnor n=11 Män n=11	m=39 md=39 (21-54)	m=48 md=45 (40-59)	m=14 md=14 (8-32)	m=14 md=14 (6-26)	m=58 md=57 (45-78)	m=50 md=47 (38-66)
Ensamförälder Kvinnor n=7 Män n=4	m=46 md=45 (41-55)	m=51 md=50 (44-60)	m=23 md=18 (12-42)	m=20 md=20 (13-26)	m=42 md=48 (23-57)	m=41 md=42 (25-55)
Ensamstående utan barn Kvinnor n=19 Män n=24	m=42 md=42 (18-63)	m=44 md=44 (17-66)	m=12 md=11 (4-35)	m=10 md=7 (1-42)	m=59 md=58 (32-74)	m=58 md=61 (25-85)
(Kruskal-Wallis)	p= ,067	p= ,445	p= ,001	p= ,014	p= ,000	p= ,058

Familjemodellerna byggde som tidigare nämndes på enkätfrågor om krav i arbetsfären respektive den privata sfären. Förutom upplevda krav i de båda sfärerna verkar även tidsfördelningen vara en viktig aspekt när man diskuterar olika familjemodeller, krav och ansvarsfördelning.

Ovan redovisade resultat visar även att kvinnorna oavsett familjemodell hade en större andel arbetstid som var oavlönad. Störst var skillnaderna i familjemodellerna traditionell och dubbelarbetande kvinna där drygt en tredjedel av arbetstiden bestod av obetalt arbete för dessa kvinnor. De hade 14 respektive 10 procent mer tid med arbete som var oavlönat jämfört med männen i motsvarande familjemodeller, i övriga familjemodeller hade kvinnorna cirka 5 procent mer oavlönad arbetstid än männen. Detta ger, förutom den ojämlika arbetsfördelningen i hemmet, en indikation om de ekonomiska konsekvenserna av att kvinnor utför en större andel av sin arbetstid i hemmet. Störst ”förlorare” verkar således kvinnor som lever i familjemodellerna traditionell och dubbelarbetande kvinna vara.

Balans/obalans arbete och fritid/familj

Möjligheten att kombinera sitt förvärvsarbete med en meningsfull fritid och ett fungerande familjeliv är en viktig aspekt av människors liv. Med två enkätfrågor försökte vi fånga detta genom att identifiera de som anger att de inte lyckas förena arbete med fritid och familj vilket vi benämner obalans. Dessa studiepersoner ansåg att det var mycket viktigt att kunna förena arbete med fritid och familj, men att detta uppfylldes endast i låg grad eller till viss del i nuvarande arbete, dvs de rapporterade hög diskrepans.

Av kvinnorna rapporterade 43 procent en hög diskrepans, motsvarande siffra för män var 25 procent. I det könsmatchade urvalet framkom dock ingen signifikant könsskillnad. Ingen skillnad sågs heller mellan de med låg, medel respektive hög kvalifikationsnivå enligt SEI, varken bland kvinnorna eller männen. Däremot rapporterade kvinnorna i gruppen med högst utbildningsnivå hög diskrepans avseende möjligheten att kombinera arbete med fritid och familj, 60 procent jämfört med kvinnorna med lägst utbildningsnivå där 26 procent uppgav hög diskrepans. Bland männen sågs ingen säkerställd skillnad mellan dessa grupper.

Ingen större skillnad sågs mellan kvinnorna och männen med olika familjesituation. Här kan dock nämnas att 52 procent av kvinnorna som var sammanboende/gifta och som hade barn rapporterade hög diskrepans jämfört med cirka 40 procent bland kvinnorna utan barn.

Samband med ohälsa noterades bland männen, men ej bland kvinnorna.

Tidsfördelning

I MOA-projektet använde vi som ett mått på tidsanvändning bland annat en grov indelning som bestod av förvärvsarbets tid, obetalt arbete samt fritid. Dessa definieras nedan.

Förvärvsarbets tid definieras som den sammanlagda tid individen använder för att förvärva sin inkomst samt av aktiviteter som är nödvändiga förutsättningar för att förvärvsarbetet ska kunna utföras. Detta inkluderar den totala arbetstiden (ordinarie arbetstid + övertid), tid med eventuella extraarbeten samt restid till och från arbete.

Obetalt arbete definieras enligt ”tredje-person-kriteriet” som utvecklats av Ironmonger (1996). Enligt detta kriterium är det endast de aktiviteter i hemmet som skulle kunna utföras av en tredje person, t.ex. anställd hemhjälp, som kan räknas som obetalt produktivt arbete. Exempel är matlagning, handling, underhållsarbete i hem och trädgård, bilskötsel, barnomsorg och vård av sjuk/gammal anhörig.

Fritid definieras som den sammantagna vakna tiden som individen tillbringar med vila, rekreation, egna studier, föreningsarbete, sociala aktiviteter samt andra personliga behov. Aktiviteter i den privata sfären som faller utanför det ovan beskrivna ”tredje-person-kriteriet”.

Data som presenteras i följande avsnitt bygger på intervjuer som behandlade tidsanvändning i förvärvsarbete respektive i den privata sfären. Analyser av tids-

användning för *kvinnor och män* gjordes på det urval som var könsmatchat på typ av yrke (MTS) och kvalifikationsnivå enligt SEI (n=156). Analyser av tidsanvändning för *typ av yrke (MTS)*, *utbildningsnivå* samt *familjesituation* gjordes på hela studiematerialet (n=203).

Könsjämförelser

I dessa analyser skilde sig kvinnorna och männen ej vad gäller total förvärvsarbets-tid.

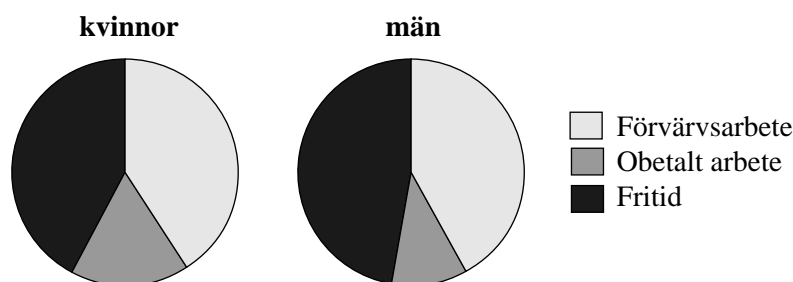
Däremot använde kvinnorna mer tid till obetalt arbete, i genomsnitt nästan dubbla tiden per vecka jämfört med männen (cirka 20 respektive drygt 10 timmar per vecka) både i det totala och i det könsmatchade urvalet.

Arbetsfördelningen av det obetalda arbetet var betydlig. Männen utförde oftare t ex underhålls- och reparationsarbeten, sysslor som kanske tog längre tid, men som inte var lika repetitiva och som inte gick att kombinera med barntillsyn i lika hög utsträckning som kvinnornas obetalda arbete. Kvinnornas sysslor var oftare dagliga vardagssysslor som inte gick att skjuta upp och som också var lättare att kombinera med barntillsyn.

Kvinnorna hade således mindre fritid (egen tid) än männen och då framför allt kvinnorna som hade barn. Detta stämmer väl överens med tidigare forskning som visat att kvinnor har mindre tid än män till återhämtning, vila och rekreation. Detta tillsammans med att kvinnor har en mer fragmenterade fritid kan vara en av förklaringarna till kvinnors högre sjuklighet. Det var vanligare att männen hade tidsbundna aktiviteter på sin fritid än kvinnorna.

Figur 5.1. visar andel tid som ägnades åt förvärvsarbete, obetalt arbete respektive fritid under en genomsnittlig vecka. Även lediga dagar inkluderades i veckotiden, sömn däremot exkluderades i dessa beräkningar.

Av dessa 154 personer hade 14 procent av männen och 8 av kvinnorna extraarbete vid sidan om det ordinarie förvärvsarbetet (inkluderat i förvärvsarbets-tid). På fritiden hade 19 procent av männen och 13 av kvinnorna tidsbundna aktiviteter som studier, föreningsverksamhet etc. Av kvinnorna motionerade 81 procent regelbundet på sin fritid, jämfört med 70 av männen.



Figur 5.1. Andel tid som ägnades åt förvärvsarbete, obetalt arbete samt fritid under en genomsnittlig vecka. Lediga dagar inkluderades i veckotiden, sömn exkluderades i dessa beräkningar. Könsmatchat urval N=154 (77 kvinnor och 77 män).

Typ av yrke (MTS): människo-, ting- eller symbolyrke

Bland kvinnorna sågs ingen skillnad mellan MTS-yrken vad gäller total förvärvs- arbetstid, tid med obetalt arbete samt fritid. För fritiden noterades en signifikant skillnad bland kvinnorna vad gäller motion där de med symbolyrken motionerade mest och de med tinglyrken minst.

Bland männen hade arbetande i symbolyrken signifikant längst total förvärvs- arbetstid och tinglyrken kortast. Ingen skillnad sågs dock mellan grupperna vad gäller tid med obetalt arbete. Analogt med detta hade männen i tinglyrken mest fritid och männen i symbolyrken minst fritid.

Utbildningsnivå

Bland både kvinnorna och männen samvarierade utbildningsnivå och förvärvs- arbetstid, ju högre utbildningsnivå desto längre förvärvsarbetstid. Kvinnorna med låg utbildningsnivå hade en total förvärvsarbetstid på i genomsnitt 42 timmar per vecka, jämfört med kvinnorna med hög utbildningsnivå som i genomsnitt hade 49 timmar per vecka. Bland männen var mönstret detsamma, men skillnaderna mellan låg- och hög utbildningsnivå var något mindre. Ingen skillnad sågs mellan grupperna vad gäller tid med obetalt arbete eller fritid, vare sig bland kvinnorna eller männen.

Familjesituation

Total förvärvsarbetstid samvarierade ej med familjesituation i MOA-materialet, vare sig bland kvinnorna eller männen. Däremot varierade tid i obetalt arbete med familjesituation.

Både kvinnorna och männen, ensamstående eller sammanboende/gifta, som hade barn använde mest tid till det obetalda arbetet. Bland männen var det de ensamstående (med barn) som använde mest tid, i genomsnitt 19 timmar per vecka. Bland kvinnorna var det de sammanboende/gifta (med barn), i genomsnitt 27 timmar per vecka. De ensamstående kvinnorna och männen utan barn hade mest fritid, i genomsnitt ca 58 timmar per vecka.

Total belastning arbete och fritid

I detta avsnitt presenteras analyser av individernas totala belastningen av både arbete och fritid. Syftet var att utnyttja data från arbetsfären och den privata sfären från MOA-projektet för att belysa en helhetssituation av belastning både vad gäller lönearbete och obetalt arbete/fritid. Analyserna omfattade både psyko-sociala, ergonomiska och kemiskt/fysikaliska belastningar. Det var främst externt bedömda variabler som här utgjorde mått på belastningen, självrapporterade mått har används för de aspekter som endast går att mäta som värdering. De dimensioner som modellen bygger på är teoretiskt förankrade medan modellens indelning är empirisk.

Metod

De fyra belastningsgrupperna togs fram genom att använda data från både kvinnorna och männen för att kunna jämföra situationer. Analyserna däremot gjordes könsseparat.

De 16 variabler som användes för att skapa olika belastningsgrupper presenteras i figur 5.3 under rubriken "VAD präglar?". Elva av variablerna behandlar individens arbetsvillkor, av dessa grundar sig två på självrapporterade data; självskattad ansträngning i arbetet RPE och socialt stöd. Övriga nio variabler består av externa data, dvs direkta mätningar, observationer och expertbedömningar. Fem variabler behandlar individens förhållanden i den privata sfären, två av dessa är externt bedömda; energetisk belastning samt tid med hem- och hushållsarbete, övriga variabler är självrapporterade data.

Varje variabel i arbets- respektive privata sfären rankades (från lägsta till högsta värde bland individerna). Rankingnummer för de 11 variablerna inom arbetssfären adderades sedan för varje individ till ett totalt rankingvärde. Värdena för hela studiegruppen dikotomiserades sedan, över eller under medianvärde för samtliga individer. Det vill säga en grupp som bedömdes ha hög belastning i arbete och en grupp som bedömdes ha låg. Samma förfarande användes för de fem variablerna i den privata sfären. Utifrån denna summaranking-metod inom de två sfärerna skapades fyra grupper enligt figur 5.2.

Hög belastning arbete och fritid	Hög belastning fritid/ låg arbete
Hög belastning arbete/ låg fritid	Låg belastning arbete och fritid

Figur 5.2. Fyra belastningsgrupper.

Analysstrategi

Analyserna av total belastning följer samma principer som den analysmodell som utvecklades i MOA-projektet och som beskrivs i Slutrapport I (1999:8;66-67). I figur 5.3 visas modellen med de variabler som användes för att skapa de olika belastningsgrupperna samt för beskrivning av grupperna. Under rubriken "VAD präglar?" redovisas de 16 variabler som användes för att skapa de fyra olika belastningsgrupperna.

"VAR finns de?" avser de variabler som användes för att identifiera var i arbetslivet de olika belastningsgrupperna finns; var på arbetsmarkanden; typ av yrke, arbetsgivarkategori och arbetsplatsen; anställningsform, andel kvinnor på arbetsplatsen m m. Under "VILKA är de?" finns variabler som beskriver individkaraktäristika med demografiska variabler som kön, klass, åldersgrupp osv, men också livsstilsfaktorer som rökning, BMI, kondition. Figuren visar även vilka *KONSEKVENSER* de olika typerna av belastningar hänger samman med. Med konsekvenser avses här hälsa/ohälsa, lönenivå samt belastning över egen fysisk kapacitet.

Förutom de variabler som presenteras i figur 5.3 analyserades ytterligare tre variabler för de olika belastningsgrupperna, nämligen jobstrain enligt ”krav-kontroll modellen”, obalans (diskrepans) arbete och fritid samt vård av sjuk eller gammal anhörig.

VAR finns de?		VAD präglar?	VILKA är de?	
Arbetsmarknad	Arbetsplats	Individens förhållanden i förvärvsarbetet och i den privata sfären	Demografiska variabler	Livsstilsindikatorer
Arbetsgivar-kategori Typ av yrke (MTS-yrke) Andel kvinnor i yrket (riket)	Organisationstyp Organisationsförändringar Anställningsform Arbetstidens förläggning Andel kvinnor på arbetsplatsen Hotad anställning	Total arbetstid, timmat per vecka (inkl. övertid, extraarbete, arbetsrelaterad restid) Energetisk belastning i arbete (TWA-MET) Självsfattad ansträngning arbete (RPE) Andel (%) arbetstid m. belastande arbetsställningar; (arbete i sektor A, B2, C samt sektor 2) Uppmätt buller (dB) i arbete Expert skattad kemisk / fysikalisk exponering i arbete Självrappporterat socialt stöd i arbete Externt bedömda påverkansmöjligheter i arbete Externt bedömd rutin i arbete Externt bedömd tidspress i arbete Externt bedömda hinder i arbete Energetisk belastning under fritid (TWA-MET) Självsfattad ansträngning fritid (Borg skala 6-20) Hem- och hushållsarbete, timmar per vecka Självrappporterade krav i den privata sfären Tid för avkoppling i den privata sfären, timmar per vecka	Kön Klass (SEI) Kvalifikationsnivå enl. SEI Åldersgrupp Utbildning Hemmavarande barn <12 år Familjemodell	Rökning BMI Motion Kondition
<p>KONSEKVENSER Självrappporterad hälsa Besvär från kroppens rörelseorgan Psykiskt välbefinnande (GHQ12) Allmän symptom (huvudvärk, trötthet etc.) Sömnproblem Sjukskrivning Lönenivå Belastning över egen fysisk kapacitet (arbete, fritid en arbetsdag, fritid ledig dag)</p>				

Figur 5.3. Analysmodell för kvantitativa analyser av total belastning.

Resultat

Av MOA-projektets 203 studiepersoner exkluderades 13 personer (fem kvinnor och åtta män) i dessa analyser pga ofullständiga data. Fördelningen i de olika belastningsgrupperna redovisas i figur 5.4. Metoden som skapade grupperna medförde en jämn fördelning i de olika belastningsgrupperna. Könsfördelningen i de olika grupperna blev förvånansvärt likartad, störst könsskillnad noterades i gruppen med hög belastning fritid/låg arbete där 65 procent var kvinnor och 35 procent män.

Hög belastning arbete och fritid n=48 (25,3%) varav 24 kvinnor och 24 män	Hög belastning fritid / låg arbete n=46 (24,2%) varav 30 kvinnor och 16 män
Hög belastning arbete / låg fritid n=49 (25,8%) varav 22 kvinnor och 27 män	Låg belastning arbete och fritid n=47 (24,7%) varav 21 kvinnor och 26 män

Figur 5.4. Fördelning i de olika belastningsgrupperna (n=190).

Resultaten sammanfattas för respektive grupp. I bilaga 4 redovisas resultaten i sin helhet.

Hög belastning arbete och fritid	<i>Hög belastning fritid / låg arbete</i>
<i>Hög belastning arbete / låg fritid</i>	<i>Låg belastning arbete och fritid</i>

Gruppen med hög total belastning både i arbetet och på fritiden utgjordes i huvudsak av arbetaryrken för kvinnorna, medan det för männen bestod av lika många tjänstemän som arbetare. Kvinnorna arbetade främst i M-yrken (men även i T) och männen i T-yrken (men även i M). Över hälften av kvinnorna, men också många män hade andra arbetstider än kontorsarbetstid. Arbetsplatserna i den här gruppen präglades i stor utsträckning av förändringar som syftar till marknadsanpassning, ökad resultatmätning och s.k. mager organisation.

Över hälften av kvinnorna och drygt 1/3 av männen i den här gruppen som ansåg att det var svårt att förena arbete och fritid. En hög andel av kvinnorna och männen (44 respektive 38 procent) hade i arbetet en fysisk belastning över egen fysisk kapacitet. Nära hälften av kvinnorna hade dessutom en belastning över den egna fysiska kapaciteten på lediga dagar. Många hade hemmavarande barn och var medelålders, dvs 30-44 år. Kvinnorna var dubbelarbetande, medan männen hade en partner som tog huvudansvar för hem och familj. Både kvinnorna och männen rapporterade sitt allmänna hälsotillstånd som dåligt. Kvinnorna rapporterade dessutom besvär från rörelseorganen. Hälften av kvinnorna hade låg lön, medan det bara var en fjärdedel av männen som var låginkomsttagare. Både kvinnorna och männen i den här gruppen rapporterade mer jobbstrain dvs höga krav i kombination med låg kontroll än i de andra grupperna.

Hög belastning arbete och fritid *Hög belastning fritid / låg arbete*
Hög belastning arbete / låg fritid *Låg belastning arbete och fritid*

Gruppen som ”bara” hade hög belastning i arbetet präglades även den av arbetaryrken. Likaså arbetade kvinnorna främst i M-yrken (men även i T) och männen i T-yrken (men även i M). Över hälften av kvinnorna, men också många män hade andra arbetstider än kontorsarbetstid. Här fanns bland kvinnorna den största andelen med tidsbegränsad anställning. Både kvinnorna och männen hade i arbetet en fysisk belastning över egen fysisk kapacitet (38 respektive 41 procent).

Många var ensamstående utan barn av dem som levde i parrelationer fanns i den här gruppen förhållandevis många kvinnor som hade en partner som tog huvudansvar för hem och familj. Trots det upplevde hälften av kvinnorna en obalans mellan arbete och övrigt liv. Av kvinnorna var hälften i den yngsta åldersgruppen. Männen rapporterade ett dåligt allmänt hälsotillstånd och besvär från rörelseorganen. Liksom i förra gruppen var det betydligt fler av kvinnorna än av männen som var låginkomsttagare.

Hög belastning arbete och fritid **Hög belastning fritid / låg arbete**
Hög belastning arbete / låg fritid *Låg belastning arbete och fritid*

I gruppen med hög belastning på fritiden och förhållandevis låg i arbetet arbetade både kvinnorna och männen i S-yrken, i huvudsak som tjänstemän ofta i individ- och centralstyrda organisationer. I jämförelse med de andra grupperna återfanns här minst andel offentligt anställda.

I den här gruppen var den moderna familjeformen vanligast, dvs att man delade på ansvaret hemma, men det var också vanligt att kvinnan hade huvudansvaret. Drygt en tredjedel av kvinnorna tyckte det var svårt att förena arbete och övrigt liv. Många hade hemmavarande barn och kvinnorna var främst 30-44 år. Hälften av männen hade en hög utbildning. Det var en frisk grupp, åtminstone vad gäller allmänt hälsotillstånd och rörelseorgansbesvär. Männen motionerade mycket och hade god kondition.

Hög belastning arbete och fritid *Hög belastning fritid / låg arbete*
Hög belastning arbete / låg fritid **Låg belastning arbete och fritid**

I gruppen med låg total belastning arbetade både kvinnorna och männen i S-yrken, i huvudsak som tjänstemän ofta i individ- och centralstyrda organisationer. En fjärdedel av kvinnorna hade i arbetet en energetisk belastning som överskred den egna fysiska kapaciteten. Detta kan delvis förklaras av att dessa kvinnor var överviktiga och hade dålig kondition. Det kan också bero på att de selekterats in i ”lätta” arbeten pga sjuklighet.

En fjärdedel av både kvinnorna och männen var dessutom ”överbelastade” på lediga dagar.

En fjärdedel levde ensamma, men i parrelationer var det främst kvinnorna som hade ansvar hemma. Knappt en tredjedel av kvinnorna hade en jämställd man. Trots att den totala belastningen var låg så angav mer än en tredjedel att det var svårt att förena arbete och familj. Det var inte den friskaste gruppen som man kunde förvänta. I den här gruppen återfanns störst andel äldre kvinnor (> 44 år).

Kommentarer utifrån öppna intervjuer med studiepersoner som ingår i gruppen med hög total belastning och gruppen låg total belastning

För att ge en ökad förståelse av resultat som här redovisats undersöktes några av de öppna intervjuer som gjordes i MOA-projektet. Två frågor ställdes:

- Vad innebär det att vara utsatt för hög total belastning?
- Kan de intervjuades egna berättelser förklara varför en tredjedel av personerna i gruppen låg total belastning anger svårigheter att förena arbete och familj?

1. Vad innebär det att vara utsatt för hög total belastning?

Av dem som ingår i gruppen med hög total belastning deltog 28 i de öppna intervjuerna. I dessa redovisades erfarenheter av denna belastning. Flera rapporterade fysiska såväl som psykiska besvär som följd av stressigt arbetet och bristande möjligheter för återhämtning. I de fall där det till en redan ansträngd situation tillkom problem såsom organisationsförändringar, försämrad arbetsmarknadsposition eller osäkra anställningsförhållanden, framstod påfrestningarna som än mer svårburna.

Så rapporterade en studieperson ur gruppen, en städare, stora fysiska och psykiska besvär när det stressiga och krävande arbete kombinerades med en osäker anställningssituation.

Nödvändigheten att ta hand om nära anhörig skapade för någon en påfrestande arbets- och livssituation.

För en tredje person i offentlig verksamhet innebar organisationsförändringar och den osäkerhet som följde av dessa en ytterligare komplikation som ovanpå den dubbla belastningen fick henne att svikta.

För en annan betydde en försämrad arbetsmarknadsposition att ork och motivation undergrävdes när yrkeskunnandet inte längre efterfrågades till följd av den tekniska utvecklingen.

När engagemanget var högt i ett självständigt arbete kunde stöd saknas för att begränsa den egna arbetsinsatsen och därmed gavs ingen möjlighet till tillräcklig återhämtning

När jag gick in i väggen? Jo, jag hade ett självständigt arbete och, skulle lägga upp det där som jag ville, men fick inte det stödet och inte den hjälpen så jag arbetade helt enkelt för mycket... arbetet, det blev helt enkelt för viktigt för mig, det kom i första hand, min familj kom i andra hand. Så att jag fick ju sådana här utbrännings-symptom som jag inte förstod vad det var för någonting, jag hade aldrig varit med om det, alltid varit stark, fysiskt stark, psykiskt stark...

En annan anmärkningsvärd observation om de studiepersoner som tillhörde denna grupp var följande: I underlaget för de fyra grupperna i detta avsnitt ingår sexton

studiepersoner vars intervjuer utgjorde dataunderlag för den rapport om utsatthet i arbetslivet som publicerats (Härenstam & Wiklund 1999). Av dessa sexton ingår åtta i gruppen hög total belastning. De personer som utifrån andra kriterier bedömdes som utsatta är således väsentligt överrepresenterade i denna grupp. En redan utsatt arbetssituation tycks således tendera att vara påfrestande på ytterligare sätt.

Konflikter mellan arbetets krav och utrymmet för familjen beskrevs i gruppen. Det kunde handla om att arbetets krav gjorde det svårt att ge familjen den tid som behövdes och där konflikten resulterade i separation. För kvinnor med små barn kunde barnens behov leda till konflikter med arbetet.

Så dagen efter så ringde jag och sjukanmälde mig och då var det chefen som svarade, och då sa han ”ja, men, ska du vara hemma nu igen, du har ju varit hemma så mycket”. Och då hade jag i och för sig varit hemma en del, i och med att man hade varit hemma för vård av barn. men då sa jag att ”ja, för vård av barn har jag varit hemma ofta, men inte för att jag själv har varit sjuk, nu är det jag som är sjuk och det kan inte jag göra så mycket åt”. Ja, då fortsatte han på samma, ”vi har tittat här i dina papper och du har så mycket frånvaro”. Man blev både ledsen och förbannad då. ”Ska inte jag få vara sjuk nu då?”

För att inte bli ifrågasatt kunde kvinnor tvingas utmärka sig som extra ambitiösa, speciellt på en mansdominerad arbetsplats:

Jag kan ju liksom inte komma in till en ny arbetsgivare och säga det att ”ja, men du behöver inte bekymra dig för mina barn, gubben är hemma med dem”. För det tror de inte på. ... Jag är nog en utav dem, som är småbarnsföräldrar, som är hemma *minst* med mina barn. Så att just på den här firman så vet de ju om att jag är inte hemma för minsta lilla.

Barnens behov kunde i denna situation betyda att den egna möjligheten att utvecklas och möta arbetets nya krav måste stå tillbaka:

Jag skulle vilja lära mig dels handarbete, dels tekniska grejer och dels kommer ju det här med data in väldigt mycket, så det skulle jag också vilja lära mig. Det är väl det här med tid och pengar som styr, för jag måste ju vara med och hjälpa till flickorna mycket då, med läxläsning. Det är också sådant som måste få ta tid. ... vi har ju en utav flickorna då som har lite svårt att hänga med. Så att man måste liksom lägga ned den tid som behövs för att de ska hänga med i skolan också. ... När man jobbar heltid, man är borta alldeles för mycket på dagarna. Det blir ju liksom ingen tid kvar.

Nästa citat ger en bild av hur situationen framstod när arbetets krav inom vården kom i konflikt med familjens behov. Det handlar även här om en kvinna med småbarn.

Så det är mycket såna tankar just nu. Hur ska det gå att lösa för så här kan vi inte ha det. Det känner jag, det är jobbigt för alla. Man är alltid dödstrött när man kommer hem, det blir ingenting gjort och det är ju synd. Inget, knappt något privat liv och det ja usch, och sen jour en gång i veckan. Det är alltid så och då är det dygnet runt och sen då jour helg, en gång i månaden ungefär i snitt alltså.

Konflikten ställdes på sin spets när arbetets krav tog sådana proportioner att det framstod som ett nödvändighet att välja, arbete *eller* familj:

Vad är det som är viktigt. Är det att man har det bästa jobbet i världen och jobbar dygnet runt, och läser på en massa. Man satsar sitt liv på yrket. Eller är det den här andra biten att man har ett fungerande familjeliv och mår bra själv och har intressen. Och det där är hela tiden, man går och väljer, det är varje dag jag tänker på det. Är det, är det värt det? Är det värt och jobba heltid och hålla på och slita eller borde man satsa mer på att vara hemma.

En närmare studie av de öppna intervjuerna med studiepersoner i denna grupp, belastade i såväl arbete som fritid gör det således troligt att denna dubbla belastning kan innebära speciella påfrestningar på hälsan om den kombineras med någon ytterligare påfrestning. Här har redovisats några sådana extra påfrestningar som är vanligt förekommande i det moderna arbetslivet, som organisationsförändringar och osäkra anställningsvillkor. För speciellt småbarnsföräldrar i materialet, speciellt kvinnor, framstod den dubbla belastningen som en konfliktsituation mellan arbetets krav och de behov som skall tillfredsställas i det privata livet.

2. Kan de intervjuades egna berättelser förklara varför en tredjedel av personerna i gruppen låg total belastning anger svårigheter att förena arbete och familj?

Av de 16 studiepersoner med låg belastning i arbete och fritid och som rapporterade svårigheter att förena arbete fritid, blev 8 studiepersoner, tre män och fem kvinnor, öppet intervjuade. Allmänt om denna grupp kan sägas att den var splittrad vad gäller typ av arbete, utbildning, organisatorisk position och liknande kännetecken. Privat och offentlig arbetsgivare fanns representerade i samma utsträckning. Inga sådana förhållanden kan ge en antydning om en mer strukturellt betingad förklaring på denna upplevelse av obalans mellan arbete och fritid.

Samtliga åtta var vid intervjutillfället utan hemmavarande barn. Fyra var barnlösa, tre hade vuxna barn och en väntade barn inom en nära framtid. Inte heller här finns någon gemensam nämnare som kan peka på något svar på frågan.

Vid en närmare granskning av de individuella berättelserna trädde det fram vissa gemensamma nämnare för de fem kvinnliga studiepersonerna. Dessa observationer hade inte någon motsvarighet hos de manliga intervjuade. I männens berättelser framkom inga tecken på vad som kan ha orsakat denna obalans. Den privata situationen tycktes inte ha ändrats i någon nämnvärd utsträckning. De rapporterade inte några konflikter eller avsevärda problem om den privata sfären. Gemensamt för männen fanns möjligen organisationsförändringar som hade medfört eller befarades medföra en större osäkerhet om position och framtida arbetsuppgifter. Det kunde ta sig uttryck i att arbetsplatsen inte fungerade organisatoriskt under det dåvarande förändringsskedet så att effektiviteten försämrades. Organisationen var otydlig och därmed mer otrygg. Men det framkom inga direkta konsekvenser av detta i beskrivningarna av förhållandena i privata sfären.

Gemensamt för samtliga kvinnor var ett stort engagemang i arbetet. Arbetet tog mycket utrymme i deras liv. Fyra av de fem kvinnorna beskrev hur förändringar i deras livs- eller arbetssituation hade inneburit en konflikt mellan arbetet och den privata sfären. Den femte beskrev inte en sådan konflikt trots stora förändringar i arbetet med mer ansvar och engagemang. Obalansen för henne uttrycktes inte i intervjun. Däremot är det rimligt att anta att den nya ansvarspositionen som inne-

bar mer tid för arbete också innebar svårigheter att upprätthålla den mängd av aktiviteter hon beskrev ingick i hennes fritid.

För de övriga fyra är alltså utgångspunkten att arbetet tog en betydelsefull plats i deras liv, både tidsmässigt och för deras självkänsla och identitet.

... Jag kan tycka att jobbet tar stor plats, att det är lite för viktigt, på något sätt att jag tänker att "är *det* min identitet?"... jag brukar säga att jag är barnsligt förtjust i mitt jobb och jag *är* det. Jag är det i själ och hjärta. Jag *tycker om* att sätta mig i bilen på morgonen och åka hit. För det är ju kul. Jobbet är kul.

Jo, det betyder jättemycket, det är jätteviktigt att jag har ett arbete som jag gillar och trivs med. Jag gillar ju det här jobbet.

På olika sätt framstod arbetet som utmanande, tillfredsställande, utvecklande eller kunde erbjuda möjligheter för framtiden. Detta engagemang i arbetet fick emellertid inte innebära att det övriga livet blev satt på undantag. De intervjuade beskrev ambitioner att ha en meningsfull fritid, en fritid som innehöll kreativa sysslor och meningsfulla relationer.

Ja, men att jag har ganska mycket intressen, jag målar korgar och gör blomster-, sådana här torkade blomarrangemang och jag handarbetar mycket, och alla våra vänner har barn som behöver barnvakt kors och tvärs och hit och dit.

För jag tycker att jag skulle vilja sy, jag skulle vilja sticka, jag skulle vilja åka till torpet och gräva, jag skulle vilja såga ved, jag skulle, jag tycker allt det här är så roligt och ingenting hinner jag med.

Då, jag vill koppla av när jag kommer hem och jag har ju min sambo då, och jag vill inte, som det blev då, att han ska sitta och lyssna på mig och mitt tjat hela kvällarna alltså, det är ju, det är ju förfärligt. För det skulle i så fall kunna påverka vårt förhållande och det skulle jag *aldrig i livet* vilja

I stället fanns det en tydligt ambition att kunna balansera arbete och övrig tid, att kunna skapa en fungerande helhet av sin totala livssituation.

Men när det blev som det blev i våras, att det blev varenda dag, det var det som jag kände att det här fel. Och då försöker jag säga till mig själv såhär att jag måste försöka hitta någon balans va. Eftersom jag är så mån om att det inte ska få påverka mitt privatliv så att jag ska trötta ut min sambo med det här så att det blir tråkig stämning hemma. Det vill jag inte.

Ja, det är sådana tankar som finns i mitt huvud som stör mig lite då att jag har-, och fortfarande betyder det mycket. Jag släpar med mig jobb hem och satt igår och jobbade hemma och... jag har försökt att åtminstone göra så att jag jobbar hemma mer än att jag stannar här. Jag försöker att så mycket som möjligt då ta hem och jag har dator hemma och så. Så att jag-, eftersom han nu är arbetslös då, så tycker jag att det är viktigt att jag är hemma när jag ska vara hemma.

De beskrev sedan att något hade inträffat som hade skapat svårigheter att upprätthålla denna balans. Det kunde vara en organisationsförändring där den egna positionen blev osäker och arbetsuppgifterna blev oklara.

Det är svårt alltså när det blir sådana här förändringar, när grupper upplöses och man inte vet riktigt och sådär.. Man utsätts för konkurrens som man aldrig har gjort förut. Och det är på gott och ont tycker jag. Det är något nytt alltså, det har inte

funnits förut på det viset ... Och då har jag ju känt direkt att "gud, alltså, jag backar, jag backar, jag går inte in i någon fight med någon, aldrig". Det gör jag inte. För att för mig är det så viktigt att, att mitt privatliv ska få lov att vara mitt privatliv. Det är A och O alltså.

Det kan också vara att engagemanget har lett till att man tagit på sig för stort ansvar, blivit för uppbunden av arbetet så att ambitionerna med det övriga livet inte blivit möjliga. Ingen energi har funnits kvar till allt som man vill fylla det övriga livet med.

– ja, du vet, man har alltid projekt hemma så här, "åh, jag måste röja ur kläd-kammaren" eller sådär ... var jag bara så här "nej, usch, nej, det tar jag en annan dag". Man liksom orkar inte... Ja, jag kände mig helt slut.

– Funkade du i jobbet då?

– Ja. Det tycker jag nog.

– Men inte hemma.

– Nej, inte hemma och inte med min-, liksom jag hade ingen ork och lust med mina vänner och mina fritidsintressen som liksom är bränslet för att jag ska tycka att det är kul att jobba så att säga. Man måste göra saker för sin egen skull om man ska orka göra saker för andras skull.

Men händelsen kunde också tillhöra den privata sfären. Svårigheter hade stött till där så att den fördelning och de prioriteringar som gjorts inte längre upplevdes rimliga.

min mamma blev ensam -94 väldigt plötsligt, så hon har varit mycket hemma hos oss då, efter det att hon blev ensam. Och sedan då från april så blev det ju väldigt, väldigt mycket dottern och dotterdottern, de bodde ju tidvis hos oss, först när det hände så bodde hon ju hos oss.

Förändringar av livssituationen innebar att möjligheten att kombinera ett krävande arbete och familjesituationen inte var möjlig på samma sätt som tidigare och man tvingades ifrågasätta de tidigare prioriteringarna.

Så att det var roligt att göra ett bra jobb Och jag jobbade jämt. Jag jobbade jämt alltså, från tidig, tidig morgon alltså, från sju, sex, sju på morgonen och sent på kvällarna alltså. Och även helgerna. Jämt... Jag träffade min man... Jag jobbade väldigt mycket. Men då fick jag ju en helt ny-, det var nånting som blev mycket viktigare. För hade jag inte kunnat peka på vad det var som var viktigare. Men då fick ju min fritid en helt annan mening. ... jag började ifrågasätta min, åh, vad jag höll på med... jag tror jag är för enkel för att tycka att karriären är mer viktig än livet. Så var det nog.

Dessa intervjuer pekar således på att svårigheterna att förena arbete och familj hängde samman med händelser i någon av dessa sfärer. De intervjuade kvinnorna strävade efter att upprätta en balans mellan arbete och privatliv. Att balansera arbete och övrigt liv betydde att försöka forma en helhet där ansvar för de privata relationerna ingick liksom möjligheter till mening utanför arbetet. Förändringarna i någon av sfärerna innebar att denna balans inte längre tycktes möjlig att upprätthålla. Dessa iakttagelser var inte möjliga att göra i intervjuerna av de manliga studiepersonerna.

Diskussion

I den teoretiska genomgången, i början av detta kapitel, framkom en ”begrepps-förvirring” vad gäller den privata sfären/gränsen till arbetsfären och att olika vetenskapliga discipliner använder begreppen på olika sätt och med olika syften. Livsformsteorin intar t ex en kritisk hållning till att använda begreppet arbete inom den privata sfären (Jakobsen & Karlsson 1993) i motsats till Miller (1998) som använder en mycket bred definition. Den feministiska forskningen använder ofta sina begrepp för att beskriva maktförhållanden mellan könen inom båda sfärerna, medan den arbetsmedicinska forskningen tidigare enbart intresserade sig för förhållanden i arbetsfären. Inom den senare har dock en ökande medvetenhet om den privata sfärens betydelse vuxit fram, med fokus främst på att undersöka hur förvärvsarbetet och aktiviteter inom den privata sfären interagerar och påverkar varandra. Med andra ord har ett mer folkhälsovetenskapligt synsätt anammats. I MOA-projektet har vi försökt närma oss ett holistisk synsätt, att se individen som en helhet och ta båda sfärerna i beaktande och som utgångspunkt vid analyser och diskussioner. Kombinationen av belastningar i de båda sfärerna har varit en utgångspunkt (belastningshypotesen), liksom de olika roller individen har i de två sfärerna och hur dessa interagerar (expansionshypotesen).

I resultatavsnittet om ansvarsfördelning i de två sfärerna och mellan kvinnor och män presenterades data om bl a ansvar för familjens försörjning och ansvar för att hem- och familj fungerar. Detta område är som Lundberg (1996) tidigare påpekat en viktig aspekt av den totala arbetsbelastningen, men som studerats i liten omfattning. Att fråga individer om deras ansvarsfördelning i familjen är komplicerat vilket framkommer av presenterade kvantitativa resultat där ingen man svarade att han hade en partner som var huvudförsörjare (trots att några män hade en partner med högre inkomst). Inom MOA-projektet fann vi även i kvalitativa analyser av två enkätfrågor om ansvarsfördelning tolkningssvårigheter med begreppet ansvar. Här framkom vid enkätfrågan om huvudansvar för familjens försörjning en dikotomisering mellan vissa som ansåg att ansvaret för familjens försörjning delas oavsett inkomst, medan andra ansåg att den som hade störst inkomst självklart hade huvudansvaret för försörjningen. Vissa ansåg även att huvudansvar var något gammalmodigt. Även den andra enkätfrågan, om huvudansvar för att hem och familj fungerar, visade på några problem. Dels kunde det tolkas som ett praktiskt ansvar, dels även som ett emotionellt ansvar för partner och barn. Ett annat problem var om ett huvudansvar också automatiskt innebar att man är utförare. Här framkom en mängd olika synsätt och kombinationer av ansvar/utförare bland de intervjuade individerna (Ahlberg m fl 2000).

Den totala arbetsbelastningen kan förutom ansvarsfördelning även tolkas genom tidsanvändning som bl a jämförelser mellan de olika familjemodellerna visade. Här framkom att kvinnor som levde i en traditionell familjemodell eller som var dubbelarbetande (mest krävande förvärvs- och hem-/familjearbete) var de som hade högst total arbetsbelastning även tidsmässigt. Resultaten om tidsanvändning

kompletterar således resultaten om krav och ansvarsfördelning då man får reda på vem som har huvudansvaret, men också vem som är utförare.

Hela detta område karaktäriseras idag av en svag teoretisk bas med oklara begrepp och definitioner samt av bristfälliga mätmetoder.

Resultaten av analysmetoden för total belastning visar att belastningen i arbetet främst återspeglar belastande faktorer i arbetaryrken. Belastningen på fritiden har, för både kvinnorna och männen, samband med om man har hemmavarande barn. I gruppen med hög total belastning är det vanligt att kvinnorna har huvudansvar för hem och familj, både bland kvinnliga och manliga studiepersoner. Bland kvinnorna som hade hög belastning både i arbetet och på fritiden hade nära hälften en belastning över den egna fysiska kapaciteten även på ledig dag. Belastningen utanför betalt lönearbetet tycks ha stor betydelse främst för kvinnornas totala belastning.

Många anger svårigheter att förena arbete och familj, även i den gruppen där den totala belastningen är låg. Analyser av öppna intervjuer med personer ur gruppen med låg total belastning visar att förändringar i arbetet eller i privatlivet kan för kvinnorna innebära svårigheter att upprätthålla den helhet som eftersträvas. Detta tyder på att det finns belastningar som denna analysmetod inte täcker in. De psykosociala variablerna som valts här speglar visserligen tidspress och hinder för att utföra arbetet, men inte kvalificerade arbeten utan möjlighet till mental återhämtning, dvs där det inte ges tid till mentala pauser; tillfälle att reflektera och samla tankarna.

Inte heller fångas krav på ansvar för andra människor och ekonomiska resultat. Vad gäller de ergonomiska variablerna så är de här, och även i de flesta andra studier, bättre på att fånga dynamiskt än statiskt belastande arbetsställningar. Samvariationen med det självrapporterade måttet på belastning som kallas jobstrain (högstressade arbeten enligt Karasek och Theorells krav/kontroll modell, 1990) visar att det måttet ringar in den till stor del externt bedömda totala belastningen som här studerats; högstressade arbeten är vanligast i gruppen med hög total belastning och näst högst i gruppen med hög belastning i arbete.

Sammanfattningsvis för alla tre fördjupade analyser om helheten arbete och övrigt liv kan sägas att några fenomen tycktes vara viktigare än andra. *Att ha barn hemma* eller ej tycks i allra högsta grad påverka hur helheten formas. Det är under de år som förvärvsarbete kombineras med föräldraskap som den totala belastningen riskerar att bli alltför hög, särskilt för kvinnor. Andra forskare har påvisat detsamma (Lundberg m fl 1994, Lundberg 1996).

Även *arbetstidens förläggning* och möjligheter till reglering verkar vara viktiga aspekter för konsekvenserna av kombinationen av de båda sfärerna. Denna iakttagelse stämmer med det som kom fram bl a i Cornellstudien (Moen m fl 1999). I båda de grupper där den totala belastningen i arbetet var högst, fanns en överrepresentation av personer med oregelbundna arbetstider.

Ett annat fenomen var förändringar i arbetslivet, särskilt *organisationsförändringar* och ökad *otrygghet i anställningen*. Sådana förändringar ökar belastningen och förutsägbarheten i den totala livssituationen minskar, en förutsättning som är

extra viktig under de år förvärvsarbete och föräldraskap kombineras. Under denna period är en buffert för oförutsedda händelser extra viktig. Förutsägbarhet, regelbundna arbetstider, kontroll och möjlighet att sätta en gräns för förvärvsarbetet är exempel på faktorer som påverkar om det finns en buffert om något oförutsett inträffar. Ett annat exempel är att ansvar för och arbete med hem och familj delas mellan kvinnan och mannen. De *familjemodeller* som inte präglas av delat ansvar i den privata sfären skapar en alltför låst situation om något oförutsett inträffar i familjen eller på arbetet.

Den kvalitativa analysen visade tydligt på hur sårbar situationen kan bli särskilt för kvinnor om något inträffar som stör balansen mellan sfärerna. Sådana händelser vi där såg exempel på måste betraktas som helt normala, de inträffar för nästan alla någon eller flera gånger i livet. Därför är *stöddressurser* helst i båda sfärerna mycket väsentliga så att det finns en buffert. *Balansen i hela livssituationen* tycks alltså vara en kärnfråga ur ett hälsoperspektiv.

6. Strukturellt perspektiv i könsjämförande analyser

Detta avsnitt innehåller resultat och slutsatser från fördjupade analyser av data vilka rör fenomen på makronivån och organisationsnivån i relation till arbetsförhållanden på individnivån för kvinnor och män. Särskilt förändringar och deras konsekvenser ur ett könsperspektiv lyfts fram här. Könsperspektivet behandlas på två sätt, dels genom att söka kunskap om förhållanden som har med den könssegregerade arbetsmarknaden att göra, dels genom jämförande analyser av förhållanden för kvinnor och män i samma kontext i arbetslivet. Båda dessa angreppssätt var möjliga att använda genom att urvalet till stora delar var könsmatchat och att det fanns tillräcklig spridning vad gäller könssegregerade sammanhang i arbetslivet.

I det första avsnittet analyseras könssegregering i tre olika avseenden i förhållande till arbetsförhållanden för kvinnor och män. Därefter följer tre avsnitt som rör organisationsnivån och individnivån. Här undersöks bl a om organisatoriska fenomen och förändringar får olika effekter för kvinnor och män i olika delar av arbetsmarknaden.

I ett avsnitt undersöks och jämförs organisatoriska förhållanden och arbetsförhållanden för både kvinnor och män i olika verksamhetsområden av arbetsmarknaden. Detta görs dels genom kvalitativa analyser av intervjuer, dels med kvantitativa deskriptiva analyser. Skiljer sig organisatoriska strukturer och förändringar åt i olika delar av arbetslivet, t ex i välfärdsproduktion respektive högteknologisk produktion?

Nästa avsnitt rör organisatoriska strukturer och deras samband med arbetsförhållanden för kvinnor och män. Här används flernivåanalyser i syfte att undersöka hur variationen i kvinnors och mäns arbetsförhållanden kan förklaras av fenomen på organisationsnivån eller individnivån. Till sist sammanfattas resultat av motsvarande analyser av förändringar i organisationer och deras samband med kvinnors och mäns arbetsförhållanden på individnivån.

Bakgrund

Stora förändringar har skett med avseende på anställningsvillkor och arbetslöshet under 1990-talet. Andelen av befolkningen som står utanför den reguljära arbetsmarknaden ökade med ca tio procent. Även om andelen arbetslösa minskat under senare tid var gruppen arbetslösa fortfarande stor för svenska förhållanden under den period som projektet pågick (1995-1997). Av dem som finns kvar i arbetskraften är allt fler tillfälligt anställda och andelen som hotas av uppsägning har ökat markant. Kvinnorna har oftare än männen de mest otrygga anställningsformerna (Westberg 1998; AMS 1997).

Nedskärningar i den offentliga sektorn var omfattande under 90-talet i Sverige. Denna förändring har stor relevans för arbetslivsstudier både därför att det till stor del är kvinnor som arbetar i den offentliga sektorn men också därför att belastningen på enskilda individer ökar genom att kraven på obetalda insatser för t ex omsorg om sjuka och åldrande anhöriga ökar (Gustafsson & Szebehely 1996). Det blir således allt viktigare att ta hänsyn till den totala belastningen i studier av arbete och hälsa.

För att kunna dra slutsatser om eventuella könsskillnader och betydelsen av relationer mellan könen vad gäller samband mellan arbetsförhållanden och ohälsa behövs ett förstärkt strukturellt perspektiv. Senare års forskning har visat att ju mer hänsyn som tas till strukturella faktorer och jämför kvinnor och män som faktiskt har samma betingelser för avlönat och oavlönat arbete, desto mer framträder likheter mellan könen (Barnett m fl 1993, Matthews m fl 1998, Nermo 1994). Metoder som fångar omgivningsfaktorer och belyser makt- och arbetsdelning mellan könen behöver utvecklas för att bättre belysa detta.

Metoder och dataunderlag

Under perioden 1995-1997 genomfördes i MOA-projektet sammanlagt drygt 100 halv-strukturerade intervjuer med chefer och nyckelpersoner i arbetsledande ställning vid de 80 arbetsplatserna. Intervjuerna pågick mellan 30-90 minuter. Så gott som alla intervjuer bandinspelades. Detta innebär att vi har cirka 150 timmars bandinspelade intervjuer med chefer och arbetsledare om organisation, verksamhet och personalstruktur. Ett flertal kompletterande telefonintervjuer genomfördes och skriftlig dokumentation om företagen samlades in. All information dokumenterades i text i sk ”organisationsbeskrivningar”, en för varje arbetsplats. (Härenstam m fl 1999b).

I ett första steg bearbetades, bedömdes och klassificerades informationen i organisationsbeskrivningarna utifrån viktiga dimensioner som maktstruktur, marknadssituation, verksamhets- och organisationsform, teknik/IT, arbetsprocessens integrering, styrsystem, ledningsstil, kommunikation, könsfördelning, könssegregering och kompetens- och personalstruktur²¹. Även de senaste två årens förändring av organisations- och produktionsprocess, kompetenskrav och personalstyrka bedömdes och klassificerades. Genom detta kunde materialet kategoriseras till variabler vilka användes i arbetet med att söka efter olika typer av organisationsstrukturer och förändringsmönster.

Bedömningarna och kategoriseringarna gjordes genom oberoende skattningar inom forskargruppen. Under datainsamlingsperioden diskuterades fortlöpande bedömningarna av arbetsplatserna. Såväl teoretiska antaganden, andra forskares definitioner liksom erfarenheter från fältarbetet användes för att uppnå konsensus i forskargruppen så att alla organisationer kunde kategoriseras efter samma defini-

²¹ Text med avseende på andel högutbildade, andel med arbetaryrken, andel kvinnor i olika nivåer, andel anställda med utländsk bakgrund. För detaljerad information, se Härenstam m.fl. 1999b.

tioner och kriterier. Kategoriseringen har således både teoretisk och empirisk grund. För analyserna i denna del av projektet användes även uppgifter på yrkesgruppsnivå, såsom könsfördelningen i yrket och yrkets inriktning och kvalifikationsnivå²². Även data på individnivå såsom öppna och strukturerade intervjuer, enkäter och data från arbetsanalyser, observationer och mätningar på fältet användes för att fånga externt bedömda och upplevda arbets- och anställningsförhållanden. Bland annat användes ett frågebatteri om förändrade arbetsförhållanden i samband med organisationsförändringar och ett frågebatteri om upplevda positiva och negativa konsekvenser av förändringar.

Betydelsen av den könssegregerade arbetsmarknaden

Under de senaste två- tre decennierna har arbetsmarknadsstrukturen och arbetskraftens sammansättning förändrats successivt. Dessa två fenomen hänger samman eftersom kvinnor på arbetsmarknaden framförallt återfinns inom vård- och service och undervisning (Furåker 1993) och många män har försvunnit från arbetsmarknaden eftersom vissa mansdominerade branscher på lång sikt har rationaliserats och minskat (Nyberg 1997). Eftersom arbetsmarknaden är könssegregerad både vertikalt och horisontellt drabbar strukturomvandlingen kvinnor och män på olika sätt (se t ex Gonäs 1993, Gonäs & Spånt 1997).

Metoder och frågeställningar

En viktig strategi var att använda information om könssegregering i olika avseenden. Data samlades in i tre olika aspekter: könsfördelningen på arbetsplatsen och i yrket samt könssegregering i kvinnors och mäns arbetsuppgifter och positioner inom samma arbetsplats (funktionell och vertikal integrering). Gränserna i vår kategorisering av könsfördelningen på arbetsplatser sattes vid 30 respektive 70 procent. Ett arbetsställe benämndes "blandat" om det fanns mellan minst 30 och högst 70 procent av antingen kvinnor eller män. Gränserna mellan kvinnodominerade-, mansdominerade- och blandade yrken sattes också vid 30/70. Skälet till att använda dessa gränser var främst att få tillräckligt stora grupper för jämförande analyser.

Information om könssegregering kan ge oss mycket kunskap om betydelsen av strukturella förhållanden i arbetslivet. Exempel på frågeställningar var: Skiljer sig arbetsförhållandena åt i olika delar på arbetsmarknaden med avseende på könssegregering? Sker olika typer av förändringar i olika delar av den könssegregerade arbetsmarknaden? Om kvinnor och män har liknande arbetsförhållanden inom samma könssegregerade sammanhang får vi kunskap om mekanismer som skapar och vidmakthåller könssegregeringen. De följande sammanfattningarna av resultaten är baserade på analyser av de tre kategorierna av könssegregering (könsfördelning i yrket, på arbetsplatsen och segregering på arbetsplatsen), i

²² För beskrivning av klassificeringar, se kapitel 2.

relation till flera olika aspekter av arbets- och levnadsförhållanden samt bakgrundsvariabler. De är gjorda med icke parametriska analysmetoder. Om ej annat anges är resultaten hämtade från analyser presenterade i tabellbilagan (Härenstam m fl 1999d) under respektive fenomen.

Sammanfattningar av analyser med kommentarer

Könssegregering, kvalifikation och hälsa

Könssegregeringen var störst för de lågutbildade männen, de blandades sällan med kvinnor i arbetslivet. Det fanns en tendens för kvinnorna och männen till sämst hälsa i kvinnodominerade yrken och för männen även sämst hälsa vid kvinnodominerade arbetsplatser.

Könssegregering och arbetsförhållanden

Samvariation fanns mellan könsfördelning i yrken och på arbetsplatser å ena sidan och arbetsförhållanden å den andra. Sambanden var tydligast för männen. Av resultaten kunde vi se att männen upplevde de bästa arbetsförhållandena på könsblandade arbetsplatser och i könsblandade yrken. I könsblandade yrken hade männen störst andel kreativa arbetsuppgifter, minst tidspress och minst tid i stående arbetsställningar med böjd rygg.

De sämsta möjligheterna och villkoren i förvärsarbetet rapporterade männen på kvinnodominerade arbetsplatser och i kvinnodominerade yrken. De upplevde större krav, mer hinder, mindre inflytande, stöd och anställningstrygghet och lön i kvinnodominerade sammanhang i arbetslivet. Av samtliga män hade de som arbetade inom kvinnodominerade yrken flest externa sociala kontakter. Det var också i kvinnodominerade yrken som männen upplevde den största skillnaden mellan de verkliga arbetsvillkoren och de föreställningar de hade av idealarbetet. Vad gäller externt bedömda arbetsförhållanden hade män i kvinnodominerade yrken mest tid i stående arbete och särskilt med böjd/vriden arbetsställning och repetitiva arbetsuppgifter.

Männen i de mansdominerade yrkena hade mest rutinarbete men också lägst krav. Männen i mansdominerade yrken hade mest stående arbete med hand/händer ovanför axelhöjd. Kvinnorna i mansdominerade yrken hade mest sittande arbete och minst i kvinnodominerade yrken.

Könssegregering i och utanför arbetet

Det fanns också samband med könssegregeringen i arbetet, jämställdheten i familjen och tillfredställelsen med arbetsdelningen hemma.

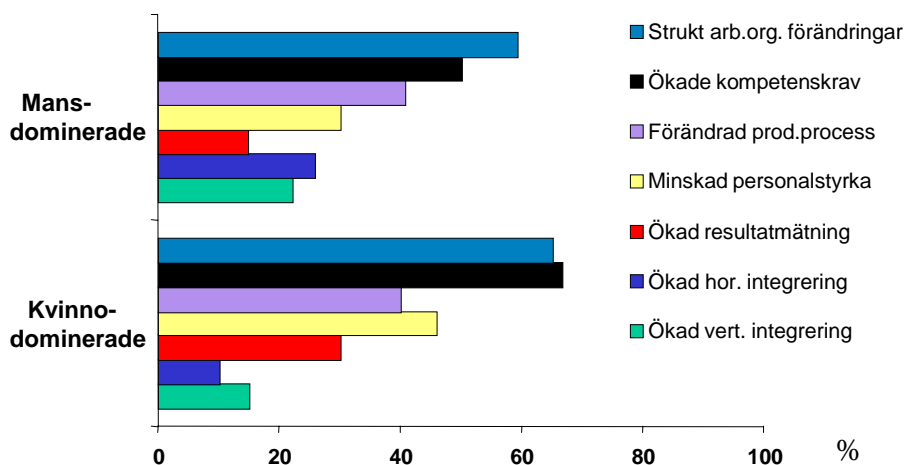
Männen på könsblandade arbetsplatser och i könsblandade yrken upplevde större krav i hemarbetet och utförde också mer hemarbete om de fanns i könsblandade sammanhang i förvärsarbetet. Männen i kvinnodominerade yrken levde oftare i jämställda familjeförhållanden än andra män. Både kvinnorna och männen i könsblandade sammanhang tenderade dock att vara mer missnöjda med möjligheterna att kombinera arbete och familj. Männen i mansdominerade och kvinnorna i kvinnodominerade sammanhang var de som var mest nöjda. En möjlig förklaring

är att kvinnor och män i könsblandade yrken och arbetsplatser, har andra typer av arbeten än de mer ”enkönade”. Där finns oftare högtbildade grupper med administrativa arbetsuppgifter vilket ofta innebär s.k. gränslösa jobb, något som är förknippat med obalans mellan arbete och familj (se Härenstam m fl 1999a, kapitel 4). En annan förklaring kan vara att i könsblandade arbetssammanhang är de traditionella könsmönstren i högst utsträckning under förändring. Det skulle kunna innebära att här sker oftare än i enkönade arbetssammanhang förhandlingar om hur hemarbetet ska delas, något som kan ta sig uttryck i upplevt missnöje med rådande förhållanden från såväl kvinnor som män. I kapitel 4 i denna rapport beskrivs en typ av arbets- och livssituation (den hyggliga) som både fanns i könsblandade sammanhang i arbetet och var mer jämställda hemma än andra och samtidigt upplevde en större balans i tillvaron än andra grupper. Här rapporterades också den bästa hälsan och livskvaliteten jämfört med andra grupper. Det verkade således som om det existerade undergrupper av kvinnor och män som hade uppnått en mer jämställd könsrelation vilken tycktes vara gynnsam ur hälsosynpunkt för både kvinnorna och männen. Det bör sägas att denna undergrupp fanns på stabila arbetsplatser där inga organisationsförändringar eller personalminskningar skett.

Könssegregering och organisatoriska förändringar

Vi fann ett samband mellan könsfördelningen och förändrade arbetsvillkor senaste året. Vi kunde konstatera att arbetsplatsens könsfördelning samvarierade med förändringar av arbetsorganisation, produktionsprocesser och styrsystem. På de kvinnodominerade arbetsplatserna (n=24) skedde de flesta förändringarna. Det gällde särskilt ökad resultatmätning och minskad personalstyrka. Vid mansdominerade arbetsplatser (n=30) var det dock vanligare att integreringen av arbetsprocessen hade ökat såväl horisontellt som vertikalt.

I figur 6.1 redovisas resultat från 54 arbetsplatser, dvs alla som hade antingen kvinno- eller mansdominerad personal. Data är insamlade på organisationsnivå och är i huvudsak baserade på intervjuer med chefer.



Figur 6.1. Förändringar vid arbetsplatser som var mans- respektive kvinnodominerade. Procentandelar av 30 mansdominerade och 24 kvinnodominerade arbetsplatser.

I flertalet av de aspekter vi undersökte med avseende på förändrade arbetsförhållanden på individnivå, var utvecklingen mer negativ i de kvinnodominerade yrkena och arbetsplatserna, särskilt för kvinnorna. För männen hade dock inflytande minskat mest i kvinnodominerande organisationer. Dessutom var förutsättningarna för männen bäst i de yrken där kvinnorna och männen gjorde samma saker och hade samma position (dvs arbetsplatser som ej var könssegrigerade). Männen rapporterade här att möjligheterna att utvecklas var störst och stöd och samarbete ökade mest.

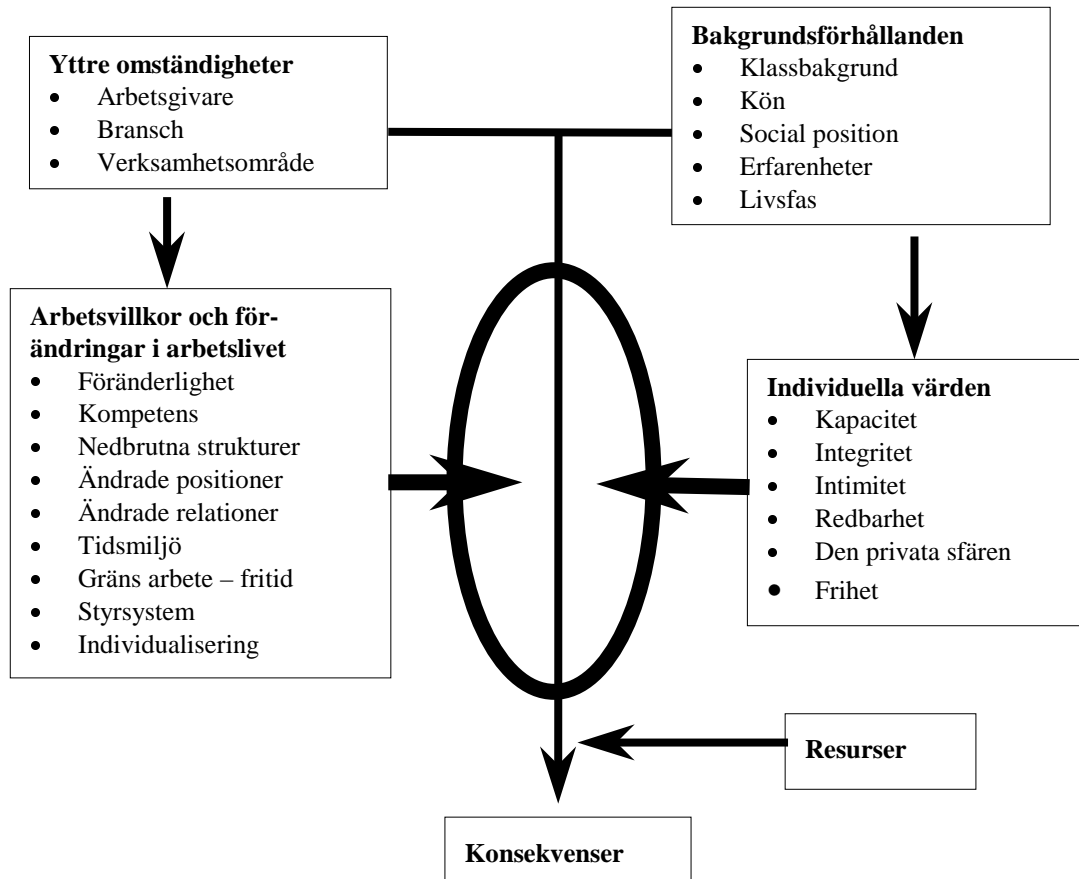
Arbetsförhållanden i olika sektorer av arbetsmarknaden

Kvalitativa analyser

Inom ramen för MOA-projektet utfördes öppna personliga intervjuer. I den kvalitativa analysen av dessa riktades intresset mot den subjektiva beskrivningen av arbets- och livssituationen, den personliga berättelsen. Intervjuerna var löst strukturerade kring definierade frågeområden. Detta gav de intervjuade möjlighet att själva bestämma vilka erfarenheter som var betydelsefulla. Varje intervju varade mellan 1,5 och 2 timmar.

Den analysmodell som analysarbetet resulterade i, fångar mötet, konfrontationen, mellan det moderna arbetslivets villkor, förhållanden på arbetsplats och individuella förhållanden samt konsekvenserna av detta möte (se figur 6.2). Intervjuerna förmedlade, med få undantag, en beskrivning av arbetet som en för individen mycket väsentlig aktivitet. Arbetet innebar möjligheter för eller hot mot centrala, personliga värden vilka uppfattades som eftersträvansvärda. Dessa personliga värden berörde individens grundläggande upplevelser av självkänsla, identitet, personlig förmåga och medmännisklighet. Att tillägna sig dessa värden

innebär att bestämma sitt värde som människa. Intervjuerna förmedlar detta som en kamp för människovärdet.



Figur 6.2. Kampen för människovärdet. En kvalitativ analysmodell.

I intervjuerna framgick att dessa värden var beroende av bakomliggande förhållanden. Hit räknades kön, klassbakgrund, tidigare erfarenheter av arbetslivet, position på arbetsmarknaden och den livsfas individen befann sig i. Vilka aspekter av arbetsvillkoren och vilka förändringar av arbetsituationen som kom att framstå som betydelsefulla för individen var beroende av yttre omständigheter, t ex typ av arbetsgivare, bransch och verksamhetsområde.

I modellen ingår vidare vilka resurser individen har till sitt förfogande som stöd för att hantera sin situation. Det handlar om såväl ekonomiska, sociala som individuella resurser.

Tillsammans bestämmer dessa olika delar hur konsekvenserna av mötet mellan individ och arbetsliv kommer att se ut. Det är konsekvenser som i sin förlängning utövar ett avgörande inflytande på individens hälsa och välbefinnande. Analysmodellen vi benämner "Kampen för människovärdet" beskrivs i slutrapport I (Härenstam m fl 1999a).

I nästan alla intervjuer, upptog berättelser om förändringar på arbetsplatsen en stor del av tiden och uppmärksamheten. Arbetsutvidgningen, nya eller fler arbetsuppgifter, var fenomen som många berättade om på olika sätt. Tidspressen, arbetsbelastningen och kraven på kompetens ökade för flertalet. Likaså förändrades arbetets omfattning och förläggning i tid och rum. För vissa ökade den fysiska belastningen och möjligheterna till pauser och återhämtning minskade.

Det fanns dock väsentliga skillnader mellan olika individer hur man berättade om förändringarna. Individerna reagerade t ex olika på förändrade och utökade arbetsuppgifter och ansvarsområden i samband med organisationsförändringar och nedskärningar. Under analysarbetets gång framträdde tre olika grupper med avseende på var på arbetsmarknaden de befann sig. Skillnaderna kunde förstås utifrån var individen fanns i arbetslivet, vilken typ av arbetsobjekt man hade, företagets marknadssituation, den egna kompetensen och sociala positionen, egna erfarenheter och vilken livsfas man befann sig i. Särskilt i en av grupperna tycktes det finnas skillnader mellan kvinnorna och männen. För att exemplifiera temat sammanfattas resultaten av den kvalitativa analysen uppdelade på verksamhetsområde på arbetsmarknaden. Indelningen enligt den kvalitativa analysen är alltså inte baserad på etablerade näringsgrensindelningar eller yrkesklassificeringar. Vi börjar med den grupp där könsskillnaderna framträdde tydligast.

Teknikbaserad, kunskapsintensiv verksamhet

I teknikintensiv verksamhet, t ex processindustri men även dataföretag, berättades om omstruktureringar genom ny teknik, IT samt nya produktionssystem. Effektiviseringar med hjälp av tekniken som individen måste lära sig behärska. Förändringarna åtföljdes ofta av att produktionsprocessen organiserades i flöden och hierarkier plattades ut. På så sätt togs buffertar bort och arbetet utfördes alltmer just-in-time. Detta ställde nya och ökade krav på de anställdas kompetens. Dyrbara tekniska system skulle styras alltmer ”från golvet” utan inblandning av närvarande chefer och arbetsledare. Alla skulle kunna rotera mellan arbetsuppgifter, samordna sig, planera, åtgärda störningar, styra inflödet av komponenter och utflödet av färdiga produkter och dessutom ha kontakter med kunden. De flesta studiepersonerna upplevde denna förändring som positiv. Äntligen fick de utvecklas, slapp trista rutinuppgifter, fick överblick över hela processen och såg slutprodukten. De fick utbildning, ökad kompetens, arbetsuppgifterna blev mer stimulerande och ansvarsfulla och relationerna till ledningen blev mindre hierarkiska.

Man, industriarbetare: Förut hade man inga krav alls. Då gick man bara dit och sen var man där, det var ungefär som i lumpen, man hade ingenting att säga till om. Nu har man ett eget ansvar, kommer det inte ut någon produkt då får man stå för det själv. Då är det någonting som har klickat och då får man hitta på lösningar och allting. Förut behövde man inte tänka på några lösningar, utan var det några problem så gick man till förmännen så fick de ordna det bäst de ville. Nu har vi inga förmän längre. Utan det är jag själv som får ta ansvar för allting. Personligen tycker jag att det är jättekul när man får hålla på att ”mixtra och dona” som man själv vill utan att rådfråga hela tiden.

Kvinna, industriarbetare: Jag tycker att vi har fått mycket mer kontakt med våra direktörer. Vi kan prata med dom mycket bättre. Jag tycker att de lyssnar på oss.

I IT-verksamheterna tycktes skillnaden mot ”förr” och ”nu” vara mindre. Verksamheten kännetecknades redan av en relativt platt organisation. Arbetsåtagandet formades i hög grad av individen själv om än under en allt högre tidspress och med en upplöst gräns mellan arbete och fritid. Här fanns inga hierarkiska strukturer för beslutsfattande, utan det låg på individen att ta ansvar för och besluta om sin arbetstid och sina arbetsuppgifter.

Man, IT-arbete: Ansvarskännande, det är upp till var och en egentligen. Det är ingen som säger till en ”nu ska du jobba ikväll”, utan det är att känna det egna ansvaret för verksamheten

Samtidigt fanns utsagor om en hel del svårigheter. Kraven på samarbete ökade, det blev lättare konflikter inom arbetsgruppen och de anställda måste ta initiativ, anta utmaningar och framstå som kompetenta och dugliga. Avgörande här var tillgång till stöd och självförtroende. Personer med lägre status tilläts inte alltid att ta initiativ eller utföra samordnande uppgifter, särskilt inte om individen var kvinna i en mansdominerad miljö. Egna initiativ kunde uppfattas som illojalitet gentemot gruppen, att man ville göra karriär på andras bekostnad. Kvinnorna som handlade i enlighet med den nya organisationsmodellen, dvs tog initiativ och visade en positiv attityd till nya utmanande arbetsuppgifter, kunde t o m utsättas för sexuella trakasserier av sina manliga kollegor.

Kvinna: Man har ju typ de här kvalitetsarbetena man har gjort, och sådana grejer har ju folk gått in för att missuppfatta. Man har försökt ta fram rutiner för hur man ska handha maskinerna på bästa sätt och då skriver man spydiga lappar och sätter upp bredvid. ... Då förlöjligar man det. De fick det till och med till sexuella trakasserier ett tag va, och sådana där grejer. Man har liksom smugit bakom ryggen med saker och ting, det sker inte öppet. Det är det som jag känner är så jobbigt, att typ sätta upp en lapp som förlöjligar mitt arbete plus som anspelar på sex och snusk och sådana grejer.

Av citatet nedan från en man märks att ett utvidgat ansvar också kan vara ett led i en positiv utveckling för individen. Här antyds inget om hur arbetskamraterna reagerar vilket för kvinnan ovan var ett stort problem.

Man:... tar man ansvar så uppmärksammas det förr eller senare. Och då är det klart då får man väl en fråga då ”vill du ta det här ytterligare ansvaret?” Och man får utvidgat ansvar så det växer hela tiden.

IT-sektorn är en bransch som domineras av män och manliga föreställningar. Men dessa föreställningar luckras upp av att kvinnor med samma höga kompetens med självklarhet delar arbetsvillkor och arbetssituation. Felsägningen i följande citat kan illustrera denna rörelse i könsmönstren.

Man: När folk pratar om [Företaget] så ska de prata om [Företaget] och säga att ”ja, det där är grabbar som kan...” eller ”grabbar och tjejer som kan jäkligt mycket inom det de håller på med”.

Det förekom att kvinnorna berättade om att vara underordnade och orättvist värderade i könsrelationerna på arbetet. Denna självbild förstärktes ytterligare av att företaget verkade i en bransch som blev allt mer tekniskt orienterad. Den nya tekniken har ett manligt färgat symbolvärde. Den är definierad som en maskulin domän. Kravet att som kvinna och mor vara ansvarig för hemarbetet gör det också svårt för henne att få möjlighet att tillägna sig den nya tekniken och lära sig detta område.

Kvinna: Ja, det är det med tekniken också, jag är inte så väldigt lagd åt det hållet. Jag kan inte meka med bilar, jag kan inget sådant... Även om vi har samma arbetsuppgifter på jobbet så har vi kvinnor mycket mer arbete i hemmet och med barnen. Jag tycker att männen gott skulle kunna vara lite mer generösa mot oss kvinnor.

Vi såg flera exempel i teknikintensiv verksamhet på att personer som gav uttryck för osäkerhet, rädsla för den nya tekniken och de nya kraven fick alltför lite stöd av omgivningen och stöttes bort. Sådana negativa konsekvenser var dock inte dominerande men mycket bekymmersamma för den som drabbades (Wiklund & Härenstam 1995).

Kvinna: Talar man om att man har brister i sitt kunnande så blir man inte alltid hjälpsamt bemött utan man blir betraktad som en dum, korkad kärring och det känns jobbigt, det känns inte roligt. ... Vissa är väldigt kaxiga och låtsas att de kan allting, men frågar man något så blir de bara irriterade därför att de inte kan svara på ett bra sätt. Vi försöker hjälpa varandra så gott vi kan, men alla har inte den inställningen utan vissa vill inte dela med sig det de kan, eller så kan de inte heller. Ja, då vill man vara Bror Duktig. Det är den biten som kändes svårast för mig.

När tillhörigheten blev ifrågasatt och det låg på kvinnan själv att skaffa sig de kunskaper hon menade sig behöva ökade också känslan av det egna misslyckandet och den egna oförmågan. Det var inte längre för henne en fråga om brister i tekniken när den inte fungerar, utan det handlade i stället om de egna bristerna.

Kvinna forts: ... jag kanske mer på något sätt intalar mig själv, jag skuldlägger mig själv därför att jag känner mig osäker, men jag tror inte att jag har gjort så många tabbar! Jag vet inte egentligen varför man på något sätt lägger skulden på sig själv därför att det är ju maskinerna som inte fungerar, men det är så lätt att säga att "om jag kunde det här bättre så hade det inte behövt hända".

En annan typ av problem hade att göra med att gränsen mellan arbete och fritid löstes upp. Det tycktes som om detta hanterades på olika sätt av kvinnorna och männen så som det uttrycktes i citaten nedan även om både kvinnorna och männen såg gränslösheten som problematisk.

Kvinna: Det är klart att det har påverkat eftersom jag kände mig väldigt pressad av det här jobbet, ... så var jag ganska odräglig hemma också, lättretlig och mer nervös än vanligt och trött. Jag har inte haft tålamodet jag skulle vilja ha med mina barn.

Man: Jag är ganska begeistrad i de flesta delar av mitt jobb... Jag blir helt hängiven. ... Man förföljs av detta. ... Det är problem som man lever med dag som natt.

Kvinna: ... men samtidigt så tycker jag att ett företag borde egentligen kunna ställa upp med all utbildning man behöver. Man ska inte behöva utbilda sig på sin fritid! ... Jag ser ju mina kollegor, unga killar, de kan sitta och hålla på med data och leka och de har all tid i världen att fördjupa sig i det här jobbet. Jag har inte den tiden.

Man: Jag har en fru. Vi har inga barn, men jag har folk att ta hänsyn till. ... Som när min fru fyllde tjugofem år, då kom jag ju inte hem förrän efter midnatt. Jag kunde inte gå hem, det gick inte, vi skulle leverera dagen efter och grejerna funkade inte.

Välfärdsverksamheter

Inom sjukvård, undervisning, socialt arbete, skola, barnomsorg, polis- och åklagarväsende och liknande verksamheter, främst inom offentlig sektor, berättades om konsekvenser av omorganisationer, nedskärningar och arbetsutvidgning. Här fanns många professionella individer med lång utbildning. De med kortare utbildning, t ex undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare och kontorsanställda, hade i stor omfattning sagts upp och arbetsuppgifterna fördelats på de mer högutbildade. Många berättade om att den egna kompetensen var underutnyttjad. Det gällde alla kategorier, även de med lägre utbildning, i och med att de mer kvalificerade arbetsuppgifterna tilldelats de högutbildade. Läkare fick skriva mer, sjuksköterskor sköta omsorgs- och serviceuppgifter, förskollärare städa, lärare, poliser och åklagare fick mer administrativa uppgifter osv. Här var de nya arbetsuppgifterna i huvudsak inte mer, utan mindre, kvalificerade och stimulerande och de professionella fick göra allt mer uppgifter som låg utanför professionens kärna och fick allt mindre tid med sådant man var utbildad för.

Kvinna, undersköterska: Man bara stressar, stressar över patienten för att det ska vara noterat att det är gjort. Inte det här att man gör det grundligt för att det ska vara grundligt gjort, utan det är gjort bara.

Man, jurist: I samband med organisationsförändringen sparkade man alla de här kanslisterna, men man kan ju inte sparka sekreterare och tro att jobbet gör sig självt. Sekreterarnas arbetsuppgifter har ju mer och mer lagts över på oss. Men det är så fullkomligt absurt att en högavlönad specialist ska springa en hel förmiddag och leta efter en akt.

Man, förskollärare: Jag är utbildad förskollärare, varför ska jag städa? Tänker jag då. Kanske är jag dum, det är klart att jag kan städa alltså för att hjälpa till, men vad hjälper det barnen? Det hjälper bara ekonomin då och det kanske är bra då.

Dessutom fanns tredje person, såsom patienter, elever, barn och socialbidragstagare, vilka de anställda värnade om. De anställda sträckte sig så långt de kunde för att nedskärningarna inte skulle gå ut över tredje person och de kände sig allt mer otillräckliga och fick skuld känslor. Detta problem framfördes framförallt av kvinnorna, de tycktes oftare än männen formulera ansvaret för tredje part som ett problem för dem själva. Samma fenomen fast uttryckt på ett annat sätt gav också upphov till ett annat problem. Den drivkraft man hade när man valde yrket gavs allt mindre utrymme och arbetet blev mindre meningsfullt än tidigare.

Kvinna, undersköterska: Om du inte hunnit med allt känner du skuld. Det är för att undvika detta som du springer som ett torrt skinn. Bara för att kunna gå hem och sova med gott samvete.

Kvinna, jurist: Men däremot blir ju målsägande lidande, vittnen...ja, de också då och de som blir utsatta för brott helt enkelt, de blir ju lidande i alla fall. Och sedan då de som jobbar med det här, som känner att man aldrig hinner med, hur man än försöker förklara att man inte hinner med så får man bara svar att "det finns inga pengar".

Kvinna, sjuksköterska: Patienterna blir inte friskare för att vi blir någon administrativ person. Jag kan inte begripa hur man ska bedriva omvårdnad med hög kompetens utanför rummet.

Man, lärare: Genom den här reformen har vi tvingats att vara här i allt större utsträckning så vi försöker ju att komma härifrån så fort som möjligt. ... Man kan säga att alienationen har ökat, vi försöker i allt större utsträckning, precis som andra yrken, kompensera bristande upplevelser i arbetet med upplevelser utanför.

Flera av de män vi intervjuade i denna sektor, tog upp kvinnodominansen som ett problem:

Man, undersköterska: Är du kille får du frågan: kan du hjälpa till och lyfta här? På vissa håll har jag hört att killarna är rena rama lyftkranar.

Man, socialarbetare: ... det snackas virkning och sådant där på kafferasterna ... nej, men det är mycket kvinnosnack alltså. Vi är två killar bland arton kvinnor, det-, jag menar det snackas ju aldrig fotboll eller ytterst sällan något typiskt... killintressen så att säga då.

Ytterligare en aspekt var att de anställda i dessa yrken ofta var starkt beroende av ett gott samarbete och kontaktnät för att arbetet skulle fungera. Ständiga omorganisationer och uppsägningar slog sönder fungerande team och kontaktnät, missförstånd och konflikter uppstod lättare. Målen framstod som oklara och mångtydiga och arbetsledningen otydlig och överbelastad. Frustrationen över att arbetet blev tyngre, mindre stimulerande och det sociala klimatet allt sämre visade sig ofta här som revirstrider mellan yrkeskategorier, konkurrens om resurser mellan avdelningar samt tvivel över framtiden (Härenstam m fl 1996b).

Kvinna, undersköterska: Nu ska dom in och splittra grupperna igen. Tänk om jag får två stycken på halsen jag inte tål? Då är hela min arbetsmiljö förstörd

Kvinna avdelningsföreståndare, sjukvård: Men det jobbiga tycker jag det är organisationen utanför mig själv, andra. Alla intriger som sker alltså, så man tror inte är sant. Det tycker jag är jobbigt. Jag vill helst inte höra men jag får ju höra om det ändå. Det pågår ju ett väldigt maktspel i läkarkåren som avspeglar sig direkt ned i organisationen tycker jag. Vem som kan slå mest får mest pengar och, ja, nej, det är tragiskt men så är det. Nu, ekonomin har ju gjort att det har blivit en kamp om resurserna.

Serviceverksamheter

Ett tredje område av arbetsmarknaden som berördes starkt av omorganisationer och nedskärningar var *serviceverksamheter*, framför allt inom handel, transport, hotell, restaurang, städning, drift och underhåll och i viss mån byggsektorn. Inte

heller här var de nya arbetsuppgifterna mer stimulerande än de tidigare. Istället fanns många utsagor om att tempot skruvats upp och att arbetstiderna blivit sämre. Arbetsprestationer mättes i högre grad än tidigare, vilket kan ha att göra med att många av dessa arbeten utförs i entreprenadform.

Kvinna, målare: Det är pressat, jämfört bara med för några år sedan så tycker jag att det är en väsentlig skillnad. Det ska gå så mycket fortare nu och det ska bli bättre resultat, det ska kosta mindre. ... Men då blir det ju sämre. Det enda de klarar sig undan med, det är ju kostnaden, vilket vi betalar med kropparna då, det är ju så det blir.

Kvinna, telefonist: Vi har en display däruppe. Mitt på väggen, stor och röd. Så den kan man inte missa. Den talar om exakt hur många telefonister i salen som har pågående samtal, hur många det är i kö, hur många det är som försöker ringa in till växeln. Och hur många procents kö det är på varje grupp. Så den talar om precis allt. ... Det är klart att den påverkar en ju enormt mycket. ... För att jag kan inte se de här siffrorna och känna att jag kan inte påverka att det händer någonting. Igår var jag så fruktansvärt uppstressad så hjärtat slog och jag var alldeles svettig för då...

Kvinna, busschaufför: Och sen det här med våra arbetstider, det är ju nått bedrövligt. Jag har ju uppehåll och så och jag vill gärna åka hem för att vi har hund och det och jag tycker det är jättebra att få åka hem en stund. Men det finns ju många som har tredelat här och dom är så långt ifrån så dom kan inte åka hem. ... Och som den här helgen jag har haft alltså, så kommer jag ner, kör en sväng och är tillbaka efter två timmar sen har jag två timmars rast. Utan betalning. En helg och sitta här nere själv, helt själv. Det är inte roligt.

Kvinna, städerska: Jag hade alltså föräldraledighet. Och när jag återvände till jobbet så var det-, en var tvungen att göra det som två gjorde. När jag frågade ”men, här jobbade två personer och det var samma arbete, varför ska en göra det nu? Ja, då sa de att ”det måste du, passar det så jobbar du, passar det inte... hej då”.

Företag konkurrerade om kontrakt och det gällde att lägga sig så lågt som möjligt, vilket de anställda var medvetna om. För att värna om sitt jobb måste individen öka sina prestationer. Kassörskor skulle arbeta på lagret med upplockning av varor, bussförare städa bussar och hotell- och restaurangpersonal skulle kunna rotera mellan olika arbetsuppgifter beroende på var de behövdes för stunden.

Kvinna, affärsbiträde: Så gjorde dom om det här då. Det är ju dels för att spara timmar och allt det här. Och då är det ju att, vi ska ta hand om varan, följa varan ifrån kaj till kassa heter det. Men det är ju ett väldigt stressmoment. ‘Ja visst sjutton, klockan är så mycket jag måste gå till kassan’. Så sitter man där två timmar så kommer man tillbaks. Man kanske har tre kvart kvar innan man ska sluta, och sätta igång att börja med nånting. Dom sa ju att det ska inte finnas nån dötid men att det blir det ju automatiskt ändå eftersom det är svårt och sätta igång precis där man har slutat. Så där har man de här stressmomenten och även om man försöker så finns det här trots allt inom mig. Och även om man inte stressar så gör ju händerna liksom det ändå.

Visserligen ökade variationen över arbetsdagen, men de nya arbetsuppgifterna var sällan mer kvalificerade än de tidigare och följaktligen krävdes inte särskilt mycket ny kompetens. Istället ökades effektiviteten genom arbetsintensifiering.

Kundstyrningen och kraven på att tillgodose kundens önskemål ökade. Detta innebar ofta obekvämare arbetstider, splittrade arbetspass och att arbetet skulle göras i hög takt. Luften pressades ur systemet i jakten på minskade personalkostnader.

Kvinna, affärsbiträde: Vi har inte tid att tänka. Man har inte råd att gå på teater. Nej, för det finns inte krafter till att... är man då äntligen ledig, då är det där hemma som gäller alltså. För man behöver nästan ha två dagar för att hämta sig och nu har man bara två dagar var fjortonde dag. Men det är ju det, man känner ju att de jobbar slut på en... För kraven är så enormt stora.

Man, städare: om man inte trivs, så då klarar man inte det jobbet i längden. Det är därför jag försöker göra det mer njutbart, så att jag föreställer mig att det är som en idrottsgren och liknande. ... För att om de börjar skälla ut mig tre dagar i sträck och liknande, då går det inte. Då har man inte lust att arbeta längre.

Man, garagearbetare: Ja, stort sett att man gör samma sak varje dag. Och sen är det stressigt. Man måste passa tiden. När bussarna har börjat rulla in, om jag skulle gå till muggen eller jag skulle gå sitta i telefon en kvart, tjugo minuter det blir ännu mera vagnar bakom. Då måste jag rensa undan i enorm fart annars får dom ingen plats. Den pressen är väldigt stor.

För den behovsanställda innebar flexibiliteten att aldrig veta hur nästa dag skulle komma att se ut, att aldrig kunna planera sin vardag, utan ständigt stå beredd. Dessutom innebar det att man stod utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen.

Kvinna, behovsanställd, kontorsarbete ... För även fast man är ledig så man kopplar ju inte av på så vis inte ”åhh, vad skönt, en ledig dag”. Utan då funderar man ”kommer de att ringa i morgon?”, – *Känner du dig aldrig riktigt ledig heller?* – Nej, nej, även fast de säger ”ja, vad skönt, nu har du ju en ledig dag”. Hade den varit planerad så hade man ju kunnat ha fått ut av den, men det blir den ju inte förrän efter klockan åtta, för på morgonen väntar man ju utifall om någon ringer, så då har du ju i alla fall hela ovissheten och så väntar man ju då efter klockan två om de ska ringa till nästa dag. Så det blir ju inget, i alla fall inte för mig, jag kan inte slappna av så.

Kvinna, städerska: Men det är nästan så man passar sig va, att säga vissa saker som man vet att han blir irriterad va. För han kan säga till exempel ”okej, nu är det slut va, kom inte imorgon”. Och vad ska man göra då? De som äger firman de-, bara de vill tjäna pengar på oss alltså. De struntar verkligen-, de visar inget ansikte för oss va. Utan de låter jättetrevliga och sådant där. Men samtidigt alltså de-, de struntar alltså hur mycket vi lever, hur mycket vill jobba, hur mycket vi sliter.”

Dessutom fanns i denna sektor många enkla arbetsuppgifter med kort upplärningstid, vilket innebar att de anställda riskerade att bytas ut. Här har också anställningsformerna ändrats och det har blivit färre fasta tjänster och mer av behovsanställda och entreprenörkontrakt.

Man, servicetekniker: Jag känner mig utnyttjad till slut och sen så tack och hej. Dra ut på det här tills företagen slutar och använda det här gamla. Sen ska dom ha nya grejer och då anställer vi nytt folk eller Franchaisar, nått nytt får ta över. Det känns ungefär så. Ja kör-, kör det i botten så ska han få sparken sen. För det nya får man ingen utbildning på...

Inom servicesektorn fanns flera yngre studiepersoner och personer med lägre utbildning och utländsk bakgrund. Här fanns också ett underutnyttjande av kompetens. Flera studiepersoner i dessa typer av arbeten berättade om hur de pressade sig hårt för att behålla jobbet och att de inte vågade säga ifrån när det fanns problem (Härenstam & Wiklund 1999). Anställningsbarheten hängde mycket på om individen var flexibel, hade en positiv serviceinställning gentemot kunden och var representativ för företaget. Många arbeten var fysiskt krävande och innebar dessutom kvälls- och nattarbete.

Kvinna, städerska: Jag känner och jag tror att det har blivit mer där också för att arbetslösheten har ökat. För att om jag skulle sluta, det finns gott om människor som söker jobb. Även om vi blir sjuka, även om vi har värk i armarna så...så av ren rädsla att vi skulle bli uppsagda så måste vi fortsätta.

Man, säsonganställd parkarbetare: Ja det är väl ingen som vågar säga nått sånt egentligen...(suck) det kan man väl få en massa skit för. Det skulle jag tro. I dagens läge också när det är så taskigt med arbete.

En kvinnlig chaufför hade en fast tjänst i ett bussbolag som övergått från offentlig till privat ägo. Verksamheten var konkurrensutsatt och busslinjerna som hon körde kunde komma att övergå till ett annat bussbolag. Denna kvinna liksom flera andra menade att det är en belastning i arbetslivet att vara kvinna över 50 år.

Kvinna... så om två år är vi utan jobb alltså. Det tror ju jag. För det ska ju ut nu nästa år och sen då om det blir då, X-företag som tar över då, då vet man ju att då är det ju kört. ... Jag har ju hört att dom vill inte ha en sån som jag som har full lön, har slutlön va. Utan dom tar hellre en ung tjej som börjar på det lägsta. Och det blir billigare för dom eller också betala bara timtid då.

Särskilt från kategorierna 2) *sjukvård, undervisning, socialt arbete, skola, barnomsorg, polis- och åklagarväsende* och 3) *service- och tjänsteverksamheter* berättades om att möjligheterna minskat för diskussioner om verksamhetsutvecklingen, särskilt i ett lite längre tidsperspektiv²³. Flera uttryckte att sådana fora saknades och det var svårt att hitta mottagare av idéer och initiativ. Risktagandet hade minskat och människor hade blivit mindre kreativa och mer inriktade på att klara sin egen situation på bästa sätt. Tystnaden hade brett ut sig på arbetsplatserna. Det fanns de som berättade om arbetsuppgifter som blev ”över”, som ingen ville ha och hur detta gick ut över effektiviteten och framför allt trivseln på arbetsplatsen. Lojaliteten med arbetskamraterna och även med arbetsgivaren minskade.

Sammanfattning och kommentarer

I tabellen nedan sammanfattar vi några av resultaten från de tre identifierade kategorierna av verksamhetsområden.

²³ Liknande resultat för offentlig sektor har påvisats i en studie av Aronsson och Gustafsson, 1999.

Tabell 6.1. Specificering av vad som karakteriserar välfärdsverksamheter, teknik-intensiva företag och privata serviceverksamheter

Välfärdsverksamheter	Teknikintensiva företag	Privata serviceverksamheter
Nedskärningar	Nedskärningar	Nedskärningar
Ökad resultatmätning	Rationalisering med ny teknik/IT	Ökad resultatmätning
Fler arbetsuppgifter, ofta mindre kvalificerade	Fler arbetsuppgifter, ofta mer kvalificerade	Fler arbetsuppgifter, sällan mer kvalificerade
Hårdare tempo	Ökade kompetenskrav	Hårdare tempo
Ej ökat inflytande	Ökat ansvar och lärande	Ej ökat inflytande
Män uttryckte oftare missnöje med organisation och resurser	Både män och kvinnor beskrev oftast förändringarna positivt	Inga tydliga könsskillnader kunde iaktas. Det tycks dock som att kvinnor oftare än män kände sig pressade av resultatmätningen och uttryckte oro för ”att inte hålla måttet”
Kvinnor uttryckte oftare skuld-känslor och oro att inte orka	Kvinnor uttryckte oftare negativa konsekvenser i relationer till män	

Resultaten från de kvalitativa analyserna av intervjuerna tyder på att det finns viktiga könsskillnader i synen på hur berättelserna om förändringar i arbetslivet konstrueras, hur man förhåller sig till omvärlden och hur man uppfattar konsekvenserna av förändringar för egen del. Detta kommenteras ytterligare i avsnittet om tolkning av intervjuer.

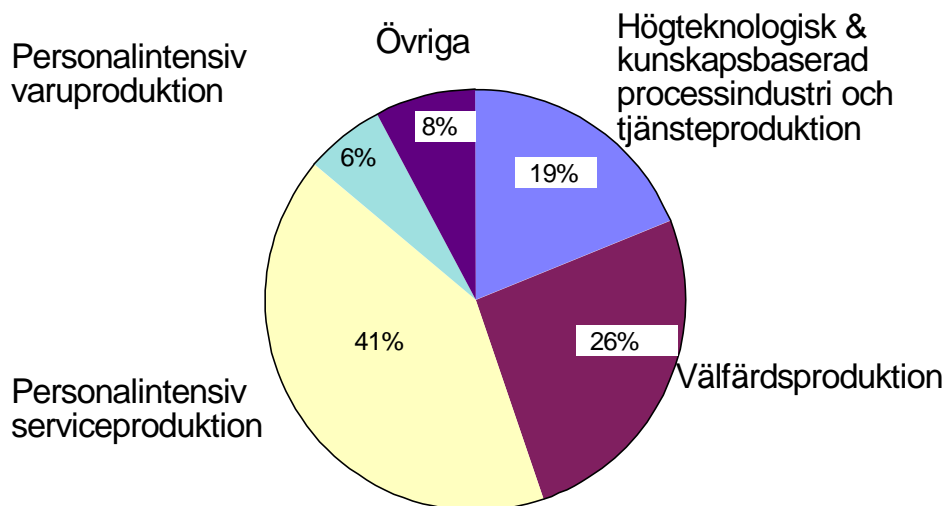
Genom att tre kategorier av verksamheter utgjorde grunden för den primära analysen, kunde vi börja urskilja att kön tycktes ha olika betydelse i olika delar. Betydelsen av könssegregeringen på arbetsmarknaden synliggjordes genom att berättelserna kategoriserades i de tre sektorerna. Problemen i arbetsvillkoren tycks särskilt stora i välfärdsverksamheter som i hög grad är kvinnodominerad. Försämringarna verkade som mest omfattande där. Det innebär att kvinnor i större utsträckning än män riskerar få en allt sämre arbetsmiljö även om de män som arbetar här, har en minst lika negativ bild av arbetet som kvinnorna. Berättelserna från personer i högteknologiska verksamheter präglades i hög grad av en positiv utveckling av arbetsvillkoren. I dessa verksamheter arbetar flest män. De problem som finns i denna del av arbetslivet förefaller att ha att göra med individens status, kön och livssituation. På så sätt tycks kvinnorna i dessa verksamheter inte kunna tillgodogöra sig de utvecklande, goda förutsättningar som finns här genom att de inte får tillräckligt med stöd och uppmärksamhet.

Kvantitativa analyser

För att ytterligare undersöka dessa iakttagelser från den kvalitativa analysen pågår nu en analys av kvantitativa data från samma projekt. Vi har tillgång till data på organisationsnivå om de arbetsplatser studiepersonerna arbetade vid. Dessutom finns en stor mängd data om självrapporterade uppgifter och externt bedömda uppgifter om arbets- och anställningsförhållanden. Ett sätt att kategorisera arbetsplatserna som användes var att dela in dem i olika verksamhetstyper, en metod som utvecklats av Eric Giertz (1999). Han delade in verksamheter i sex grova

kategorier med flera undergrupper²⁴. Genom att slå ihop några av dessa kunde vi dela in arbetsplatserna som deltog i MOA-projektet i fem grupper varav tre motsvarade de tre grupper som trädde fram ur den kvalitativa analysen ovan.

I den första gruppen, högteknologisk och kunskapsbaserad processindustri och tjänsteproduktion, (förkortas i figurer och text HighTech/IT) ingick tio företag varav två högteknologiska tillverkningsföretag och fyra företag inom data/IT. I gruppen Välfärdsproduktion (förkortas Välfärd) ingick 17 arbetsplatser inom sjukvård, äldreomsorg, förskolor, polis, åklagarväsende, socialtjänst och offentliga förvaltningar. Tre av dessa var privata och resten i den offentliga sektorn. Den tredje gruppen, Personalintensiv serviceproduktion (förkortas Service), bestod av 37 arbetsplatser, oftast små och i den privata sektorn. Här fanns affärer, transportföretag, bank, post, företag inom bygg- och anläggning, reparationsverkstäder, entreprenadföretag inom kontors- och städverksamheter med mera. Fördelningen i MOA-projektet av studiepersoner i dessa verksamhetskategorier redovisas i figur 6.3. Enligt preliminära data²⁵ på riksnivå, liknar fördelningen i MOA den som fanns i riket under samma tidsperiod. Skillnaderna bestod främst av att i riket fanns något fler i Välfärdsproduktion och något färre i Personalintensiv Serviceproduktion.



Figur 6.3. Urval av studiepersoner i MOA-projektet fördelat på några kategorier av verksamhetstyper

För att undersöka om arbetsplatserna i de tre största verksamhetstyperna skiljde sig åt vad gällde organisatoriska strukturer och vilka förändringar som hade genomförts, användes data på arbetsplatsnivå vilka redovisades kortfattat i

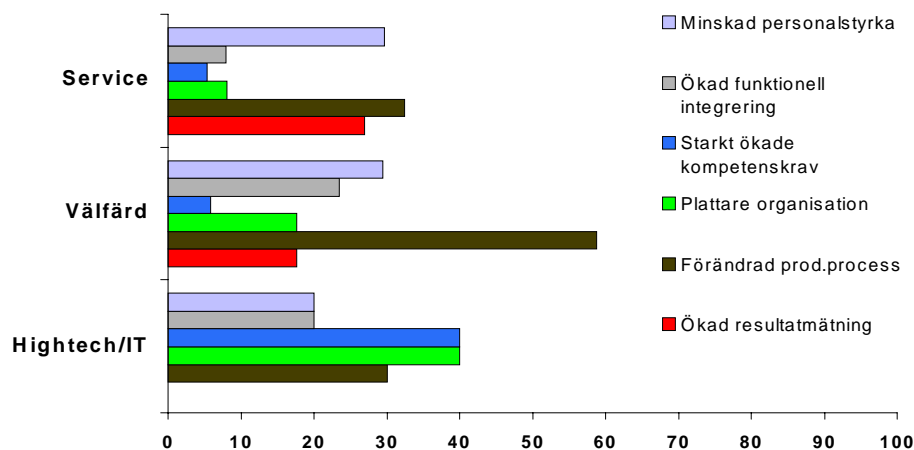
²⁴ Se Giertz E. (1999). *Kompetens för tillväxt. Verksamhetsutveckling i praktiken*. Malmö: Celemi samt slutrapport II, sid 40-43.

²⁵ Muntlig kommunikation med Erik Giertz 1999.

inledningen av detta kapitel. Ytterligare analyser, bl. a. flernivåanalyser kommer att utföras. Här presenteras i figurer fördelningen mellan de tre verksamhetstyperna först vad gäller förhållanden på arbetsplatsnivå och därefter på individnivå.

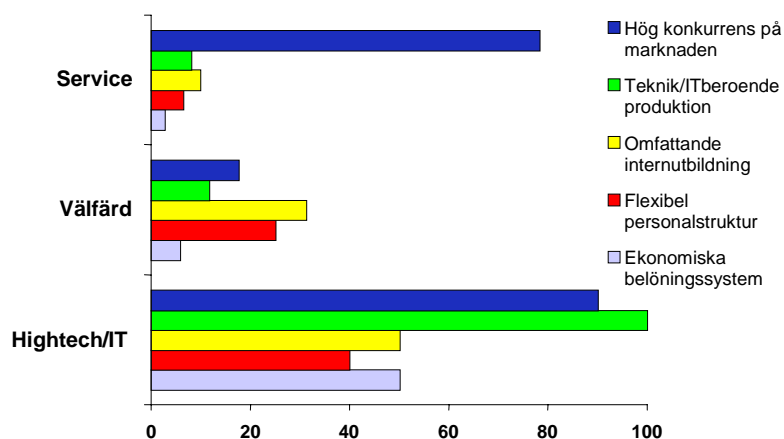
Organisatoriska strukturer och förändringar i tre verksamhetstyper

I figur 6.4 visas vad som karakteriserar dessa tre grupper av arbetsplatser med avseende på vilka förändringar som genomfördes på arbetsplatserna de senaste två åren. Det framgår tydligt att förändringarna var av olika slag i de tre grupperna. Kompetenskraven ökade mest i HighTech företagen och här förekom det oftast att organisationen plattades ut och att det skedde en horisontell (eller funktionell) arbetsvidgning. Däremot ökade inte resultatmätningen vid någon av dessa arbetsplatser. Välfärdsarbetsplatserna kännetecknades däremot av en förändrad produktionsprocess och resultatmätningen ökade. Däremot var det inte lika vanligt att organisationen plattades ut och några av arbetsplatserna blev mer hierarkiska. Den tredje gruppen, här kallad "Service" kännetecknades framförallt av personalminskning och ökad resultatmätning. Bara en liten andel införde plattare organisation och vidgade arbetsinnehållet.



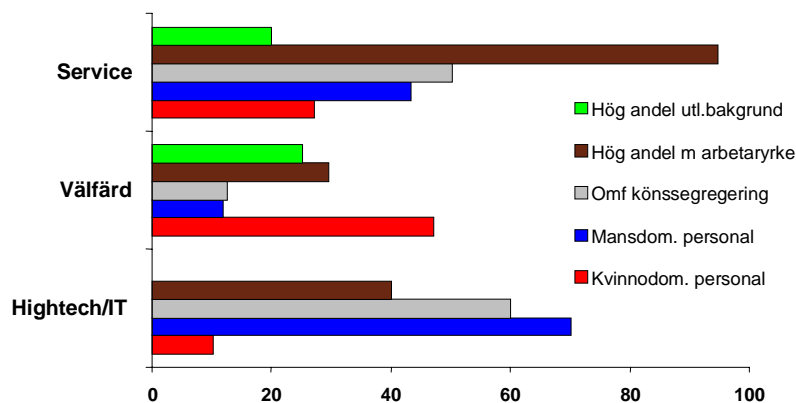
Figur 6.4. Organisatoriska förändringar i tre verksamhetstyper vid 64 arbetsplatser i MOA. Procent av arbetsplatserna inom Service (n=37), Välfärd (n=17) och Hightech/IT (n=10).

Olika karaktäristika för organisationerna bedömdes också. Av figur 6.5 framgår att även i dessa avseenden skilde sig arbetsplatserna i de tre olika verksamhetsområdena kraftigt åt. Konkurrenssituationen på marknaden var hård såväl i Service som i HighTech företagen. Däremot var det framförallt i HighTech företagen som internutbildning och användning av ekonomiska belöningsystem var omfattande och den interna personalstrukturen flexibel vilket betyder goda möjligheter att röra sig inom företaget mellan olika arbetsuppgifter och positioner.



Figur 6.5. Exempel på några olika karaktäristika för 64 arbetsplatser i tre verksamhetstyper. Procent av arbetsplatserna inom Service (n=37), Välfärd (n=17) och Hightech/IT (n=10).

Grupperna av arbetsplatser indelade i verksamheter, skilde sig också åt med avseende på personalstrukturen. Det gällde särskilt utbildningsnivå, könsfördelning, etnicitet²⁶ och åldersstruktur (figur 6.6). De flesta Hightech företagen hade mansdominerad personal och könssegregeringen var stor med avseende på kvinnors och mäns arbetsuppgifter och position. Vid ”Välfärdsarbetsplatserna” fanns flest högutbildade men andelen tillfälligt anställda var hög. Många hade kvinnodominerad personal och andelen anställda över 45 år var hög. ”Service” arbetsplatserna bestod både av sådana med mansdominerad och kvinnodominerad personal och det var vanligt med starkt könssegregering inom arbetsplatserna.

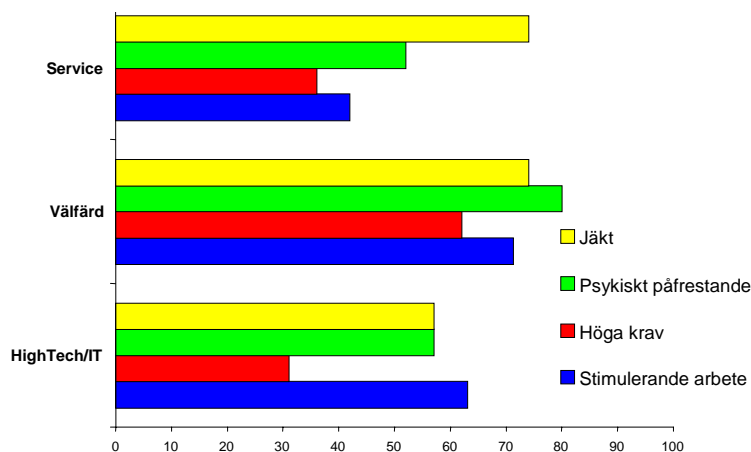


Figur 6.6. Personalstrukturen vid de 64 arbetsplatserna i tre verksamhetstyper. Procent av arbetsplatserna inom Service (n=37), Välfärd (n=17) och Hightech/IT (n=10).

²⁶ Andel av alla anställda med utländsk respektive svensk bakgrund

Arbetsförhållanden i olika verksamhetstyper

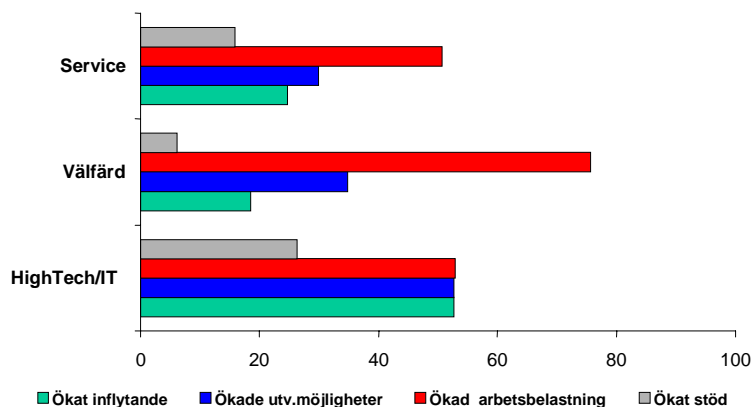
Hur var då arbetsvillkoren i de tre grupperna av arbetsplatser? För att besvara denna fråga analyserades data på individnivå, baserade på indelningen av studiepersoner vid arbetsplatserna i de tre verksamhetstyperna. De variabler och index som analyserades dikotomiserades och frekvenser redovisas i figurerna 6.7-6.12. Skillnaderna visade sig vara markanta mellan de tre typerna men mycket små mellan kvinnorna och männen inom samma verksamhetsområde varför vi presenterar resultaten för hela studiegruppen utom där det fanns könsskillnader.



Figur 6.7. Självrapporterade arbetsförhållanden vid arbetsplatser i tre verksamhetstyper. Procent av alla studiepersoner vid arbetsplatser inom Service (n=95), Vård (n=54) och Hightech/IT (n=41).

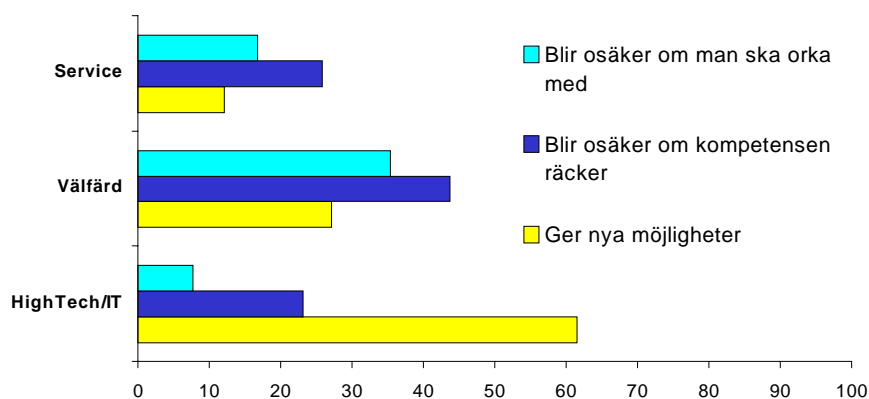
Skillnaderna i självrapporterad jäkt och stimulans mellan typerna var små medan skillnaderna i krav (enligt Karasek & Theorells krav-kontrollmodell) och psykisk påfrestande arbete var relativt stor. Höga krav och psykisk påfrestning²⁷ rapporterades av både kvinnor och män i högst utsträckning i Vårdsverksamheter. Skillnaderna mellan kvinnorna i teknikintensiva och vårdsverksamheter var något större än för männen. När det gäller förändringar i de båda dimensionerna krav och kontroll (Karasek & Theorell, 1990), visade det sig att kraven hade ökat för mer än tre fjärdedelar av alla vid Vårdsarbetsplatser medan utvecklingsmöjligheterna hade ökat för bara en tredjedel. Knappt var femte beskrev ökat inflytande och nästan lika många minskat inflytande. I Vårdsverksamheter med den högsta kravnivån tycks det alltså ha skett en negativ utveckling.

²⁷ Enligt en fråga från ULF, undersökningen om levnadsförhållanden.



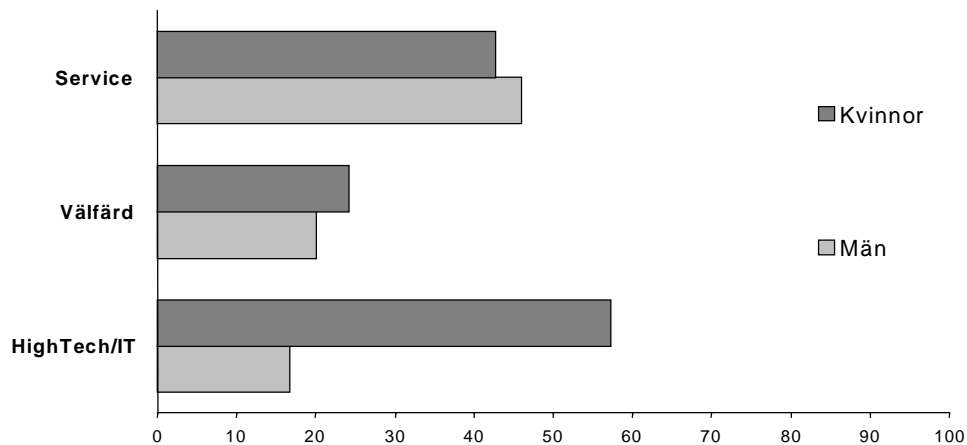
Figur 6.8. Förändrade arbetsförhållanden vid arbetsplatser i tre verksamhetstyper. Procent av alla studiepersoner vid arbetsplatser inom Service (n=95), Valfärd (n=54) och Hightech/IT (n=41).

Vid "Service"-arbetsplatserna var trenden likartad och andelen som uppgav att man inte kunde/vågade protestera vid problem i arbetet var högst här. Likaså fanns här de största andelarna med osäkra anställningar. Att tillfälligt anställda har svårare att framföra synpunkter om arbetsmiljön har även visats i andra studier (Aronsson 1999). Svårigheterna att kombinera arbete och familj var också störst i Serviceverksamheter, vilket kanske kan förklaras av att en mycket hög andel arbetar på obekväma arbetstider. I dessa typer av verksamheter förväntas att jobbet görs när kunden vill.

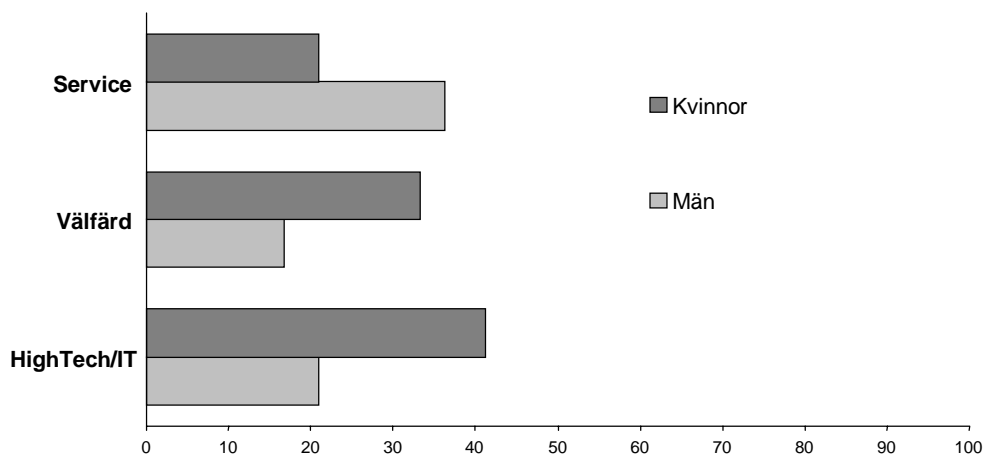


Figur 6.9. Upplevda konsekvenser av förändringar vid arbetsplatser i tre verksamhetstyper. Procent av alla studiepersoner vid arbetsplatser inom Service (n=95), Valfärd (n=54) och Hightech/IT (n=41).

Vid HighTech/IT företagen ökade möjligheterna mest och det fanns en gynnsam utveckling med avseende på väsentliga aspekter av arbets- och anställningsvillkoren. Vid dessa företag uppgav ca 2/3 av de anställda att förändringar ledde till nya möjligheter för deras egen del vilket var nästan tre gånger så många som i de andra båda verksamhetsområdena. Det fanns dock en markant könsskillnad när även den privata sfären togs med i beräkningen. Mer än hälften av de kvinnliga anställda vid dessa oftast mansdominerade företag uppgav stora svårigheter att kombinera arbete och familj medan bara 17 procent av männen rapporterade svårigheter i detta avseende. I de båda andra sektorerna fanns inga könsskillnader. Andelen med högst en timmes avkoppling per arbetsdag var störst för kvinnorna i HighTech/IT- sektorn och även här fanns en könsskillnad.



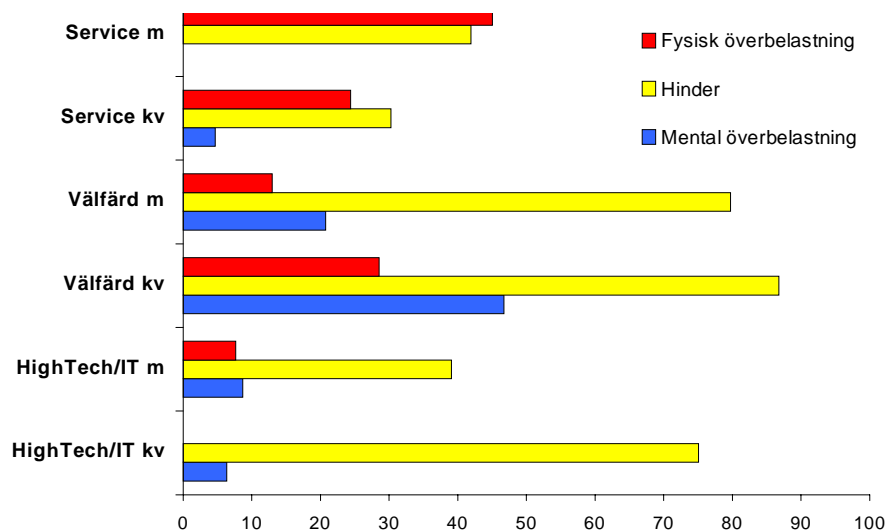
Figur 6.10. Rapporterade svårigheter att förena arbete och familj vid 64 arbetsplatser i tre verksamhetstyper. Procent av alla studiepersoner vid arbetsplatser inom Service (kvinnor; n=48, män; n=47), Välfärd (kvinnor; n=30, män; n=24) och Hightech/IT (kvinnor;n=17, män=24).



Figur 6.11. Andel kvinnor och män vid 64 arbetsplatser i tre verksamhetstyper som rapporterar högst en timmes avkoppling per arbetsdag. Procent av alla studiepersoner vid

arbetsplatser inom Service (kvinnor; n=48, män; n=47), Vårld (kvinnor; n=30, män; n=24) och Hightech/IT (kvinnor;n=17, män=24).

Arbetsförhållandena för varje enskild studieperson i MOA-projektet bedömdes också med så kallade externa metoder av forskarna. Detta gjordes med hjälp av mätningar, observationer och strukturerade intervjuer med anställda och arbetsledare ute på arbetsplatserna. I figur 6.12 visas resultaten av några av de dimensioner som bedömdes externt. Här fanns en del könsskillnader. Fysisk överbelastning i relation till den egna kapaciteten var vanligare bland männen än kvinnorna i Serviceverksamheter medan det motsatta gällde i Vårldverksamheter där kvinnorna i högre grad än männen även var mentalt ”överbelastade”²⁸. Intressant att notera är könsskillnaderna vid Hightech arbetsplatserna där kvinnorna i nästan dubbelt så hög omfattning hade hinder för att utföra arbetet.



Figur 6.12. Externt bedömda arbetsförhållanden vid arbetsplatser i de tre verksamhetstyperna uppdelat på kön. Procent av alla studiepersoner vid arbetsplatser inom Service (kvinnor; n=48, män; n=47), Vårld (kvinnor; n=30, män; n=24) och Hightech/IT (kvinnor;n=17, män=24).

Kommentarer

I Vårld- och Service- arbeten tycks alltså utvecklingen i stort gå åt fel håll i och med att såväl externt som internt bedömda arbetsförhållanden var sämst och samtidigt försämrats mest och förbättras minst jämfört med högteknologiska, kunskapsbaserade verksamheter. Negativa lärprocesser var vanliga genom att de ökade kraven inte balanseras med bättre möjligheter till utveckling och inflytande. Dessutom var relativt många fysiskt överbelastade i Service- och Vårld-arbetsplatserna. Vid arbetsplatserna med Vårldverksamhet var dessutom många utsatta för tidspress, mental överbelastning samt hinder för att kunna utföra arbetet.

²⁸ Se förklaring kapitel 2.

Resultaten visar att arbetsvillkoren differentieras. Det tycks som att sådana arbeten som är vanliga bland män förbättras, särskilt för dem som arbetar i teknik-intensiva företag, medan många arbeten som kvinnor har utvecklats i motsatt riktning.

Interaktion mellan förhållanden på olika nivåer

Vikten av att studera organisatoriska förhållanden för hälsa/ohälsa har poängterats i olika sammanhang. Användandet av ”psykosociala” enkätfrågor för olika ändamål har problematiserats av den psykologiska och sociologiska arbetslivsforskningen (Johnson & Hall 1996, Kristensen 1995). Ett skäl är att självrapporteringar om individers egna arbetsförhållanden påverkas av organisatoriska förhållanden.

Få studier av arbetsförhållanden kombinerar en organisatorisk nivå med en individnivå, trots teoretiska antaganden om samband mellan den organisatoriska kontexten, arbetsförhållanden och hälsa/ohälsa (Karasek & Theorell 1990, Kristensen 1995, Johnson & Hall 1996, Söderfeldt m fl 1997). Ofta studeras sambandet mellan psykosociala faktorer och indikatorer för ohälsa utan att hänsyn tas till den organisatoriska nivån. Ökad kunskap om tidiga riskindikatorer vad gäller hälsa/ohälsa vore ett framsteg för hälsoarbetet i dagens arbetsliv. Data om organisationsstrukturer och förändringsmönster kan erbjuda den sortens information (Härenstam m fl 1999b, 1999d).

FÖRÄNDRINGAR i samhället ➔ i ARBETSORGANISATIONER ➔ av arbetsförhållanden ➔ hälsa

I MOA-projektet användes data på organisationsnivå och på individnivå i samma analys med hjälp av så kallade flernivåanalyser. Härigenom undersöktes om interaktionen mellan förhållanden på olika nivåer skiljer sig åt mellan könen.

För att förstå vad nya arbetsvillkor innebär för kvinnors och mäns arbets-situation respektive hälsa, behövs kunskap om organisatoriska sammanhang ur individens perspektiv. Viktiga aspekter av arbetsförhållanden som krav, stöd och inflytande påverkas av hur arbetsplatsen är organiserad och hur förändringar går till. Att ställa data om individer i förhållande till organisatoriska förutsättningar kräver möjligheter att kategorisera organisationer enligt några betydelsefulla variabler. Genom att klassificera organisationerna i ett antal typer kan uppgifter om olika företeelser relateras till dessa.

Information om organisatoriska förhållanden som beskrevs i inledningen av detta kapitel, användes för att med hjälp av klusteranalys identifiera olika grupper av organisationsstrukturer och förändringsmönster. Klusteranalyserna gjordes med Wards hierarkiska metod (för en detaljerad beskrivning av kategoriseringen i organisationstyper och mönster av förändringar, se kapitel 4, slutrapport II, Härenstam m fl 1999b samt Rydbeck 2000).

Organisatoriska strukturer och deras samband med arbetsförhållanden för kvinnor och män

Flera olika variabler om organisatoriska förhållanden användes i faktor- och klusteranalyser. Faktoranalysen resulterade i tre faktorer vilka benämndes: maktstruktur²⁹, produktionsprocess³⁰ och marknad³¹. Samband mellan dessa faktorer och de enskilda variablerna i faktorerna å ena sidan och kvinnornas och männens självrapporterade krav, kontroll och stimulans å andra sidan analyserades. Analyserna åldersjusterades.

Såväl krav, kontroll som stimulans hade betydligt högre samband med produktionsprocess-faktorn än med faktorerna för maktstruktur respektive marknads-situation. Produktionsprocessen hade samband med stimulans för både kvinnorna och männen (ju mer integrerad arbetsprocess, desto mer stimulans). Stimulans hade särskilt högt samband med förekomsten av ekonomiska styrsystem och mjuka styrsystem (dialog med ledning). Kontroll hade högst samband med graden av integrering av arbetsprocessen och med förekomst av mjuka styrsystem. Krav hade högst samband med variabler om sociala arbetskontakter. Sammantaget tycks det som att vertikal integrering hade störst betydelse för arbetsförhållandena både vad gäller krav, kontroll och stimulans.

I könsseparata analyser framkom vissa skillnader mellan kvinnorna och männen. Både produktionsprocess och maktstruktur hade signifikant samband med krav för kvinnorna. Ju mer centraliserad maktstruktur och ju mer integrerad arbetsprocess, desto mer krav rapporterade kvinnorna. I analyserna av männen framkom inga sådana samband. Däremot hade maktstrukturen samband med kontroll och stimulans för männen. Ju mer centraliserad maktstruktur desto mindre stimulans och kontroll rapporterades av männen. Sådana samband framkom ej i analyserna av kvinnorna.

Typer av organisationer

Genom klusteranalys identifierades fem olika ”typer” av organisationer som vi valde att benämna; Småföretagsorganisationer, Individstyrda organisationer, Välfärdsstyrda organisationer, Marknadsstyrda organisationer och Centralstyrda organisationer (se även MOAs slutrapport II, Härenstam m fl b) kapitel 4 sid 42).

Antalet arbetsplatser inom de olika organisationstyperna varierade mellan 11 och 23. De individstyrda och centralstyrda organisationstyperna bestod till stor del av mansdominerade arbetsplatser. I det marknadsstyrda var organisationerna till drygt hälften mansdominerade och det välfärdsstyrda var till stor del organisationer med kvinnodominans. Eftersom vi i MOA styrde urvalet för att det i så stor

29 Maktstrukturfaktorn består av fyra variabler vilka summerats och tolkas som: hög poäng = mer centraliserad, formaliserad maktstruktur och mycket resultatmätning.

30 Produktionsprocessfaktorn består av fyra variabler vilka summeras och tolkas som: hög poäng = integrerad arbetsprocess, många sociala arbetskontakter, ekonomiska belöningsystem och mjuka styrsystem.

31 Marknadsfaktorn består av tre variabler som summerats till ett index och tolkas som: hög poäng= hög konkurrens på marknaden och kundorientering av produktionen.

utsträckning som möjligt skulle bli könsmatchat kunde vi förvänta oss en jämn könsfördelning inom de olika organisationstyperna till skillnad mot vad det skulle ha blivit om vi gjort ett slumpmässigt urval. Så blev också fallet. De få könsskillnader som vi ändå fann i MOA-materialet mellan de olika ”typerna” sammanhänge med utbildningsnivån och krav/kontrolldimensionen. I det individstyrda klustret fanns det fler män än kvinnor med hög utbildning (44 respektive 33 procent). Inom det centralstyrda klustret fanns det fler kvinnor än män med hög utbildning (29 respektive 17 procent).

Arbetsförhållanden

Flera olika självskattade och externt bedömda arbetsförhållanden användes för att undersöka samband mellan organisationstyp och arbetsförhållanden. I analysen ingick 204 kvinnor och män från huvudstudien och pilotstudien, egenföretagarna exkluderade då de var källa till information på båda nivåerna. I tabellen nedan redovisas de variabler vilka användes i analyserna.

Tabell 6.2. Beskrivning av dimensioner vilka speglar självskattad och externt bedömda arbetsförhållanden i hela materialet, exkl egenföretagare (n=204).

Variabler	Fördelning		
	m	md	spridning
Krav (summaindex)	13	13	6-20
Kontroll (summaindex)	17	18	10-24
Rutin (externt bedömd % av arbetstiden)	34	26	0-100
Hinder (summaindex)	18	17	10-27
God organisation (summaindex)	17	17	7-25
Samarbetsklimat (summaindex)	31	31	14-41
Belastande arbetsställning (externt bedömd % av arbetstid)	25	19	00-88
Fysisk ansträngning (index, Borgskala)	12	13	6-18
Cirkulatorisk belastning (%HRR) (mätdata)	20	19	6-42
Bullerexponering (Mätdata, Db)	77	77	67-91
Egen skattning kemisk/fysisk miljö (summaindex)	6	6	0-10

Organisationstypen hade samband med både krav, kontroll och stimulans för kvinnorna men bara med stimulans för männen. Männen uppgav mest stimulans i den individstyrda organisationstypen. I samma organisationstyp, skattade kvinnorna kraven som höga. I den centralstyrda upplevde kvinnorna höga krav och lite stimulans. I den marknadsstyrda upplevde kvinnorna både lite krav och lite stimulans.

Upplevelsen av anställningstrygghet i samband med organisationsförändringar varierade för männen beroende på vilken organisationstyp de ingick i. I centralstyrda organisationer rapporterade männen i större omfattning än kvinnorna en mycket minskad anställningstrygghet efter en organisationsförändring. I välfärdsstyrda organisationer uppgav kvinnorna mest ökad arbetsbelastning.

Flernivåanalys

Att använda flernivåanalys för detta material är logiskt eftersom vi har data på två nivåer, individ- respektive arbetsplatsnivå. Variansen blir felskattad om sådana data aggregeras och används i en vanlig regressionsmodell. Flernivåanalysen ger också information om hur mycket av variansen som finns på respektive nivå samt hur mycket varians variabler på olika nivåer som kan förklaras på respektive nivå.

Flernivåanalys är en slags regressionsanalys i två (eller flera) hierarkiska nivåer med utfallet på den lägsta nivån och förklarande variabler på alla nivåer. Varje regressionskoefficient i den lägsta nivån (individ) blir i sin tur ett utfall på nästa nivå (arbetsplats). Detta innebär i vårt fall att en variabel på individnivån kan ha olika samband med utfallet beroende på vilken typ av arbetsplats individen arbetar på. Med ett större material kan både intercept och lutningskoefficienter variera på arbetsplatsnivå, men eftersom MOA-materialet har relativt få individer på varje arbetsplats låter vi här endast interceptet variera (se exempelvis Bryk & Raudenbush 1992). För dessa analyser har SAS PROC MIXED (1996) använts.

Flera olika aspekter av såväl psykosociala som ergonomiska och yrkeshygieniska faktorer användes som utfall i flernivåanalyserna (se tabell 6.2). Av dessa variabler var rutinarbete, belastande arbetsställningar, buller och cirkulatorisk belastning bedömt med externa metoder och de övriga baserades på självskattningar i enkäter.

Frågeställningen var dels att undersöka i vilken mån arbetsplatsnivå förklarade variansen i ”utfallet” och hur mycket av variansen som kunde hänföras till de valda förklaringsvariablerna på arbetsplatsnivån, dels att pröva hur förhållanden på arbetsplatsnivån påverkade sambandet mellan faktorer på individnivån. Resultaten av flernivåanalyserna inkluderade organisationstyp och könsfördelning på arbetsplatsen på nivå 2 och kön och utbildningsnivå på nivå 1³².

Flernivåanalyserna utgår från en nollmodell som separerar variansen från de båda nivåerna (individ och arbetsplats). Därefter har variabler som representerar arbetsplatsnivån (könsfördelning och organisationstyp) lagts till modellen, och andel förklarad varians för dessa variabler beräknas. I tabell 6.3 framgår att en stor del av variansen kan hänföras till arbetsplatsnivån, särskilt vad gäller belastande arbetsställningar, rutinarbete, buller, fysisk ansträngning och kontroll (kolumn A). Av tabellen framgår också att variansen på arbetsplatsnivån, särskilt vad gäller belastande arbetsställningar, rutinarbete, cirkulatorisk belastning och kontroll, förklaras till stor del av könsfördelning på arbetsplatsen och organisationstyp (kolumn B)

³² Utbildningsnivå används här som antal terminer efter grundskola, alltså som en kontinuerlig variabel. Även om det är en kvalitativ skillnad att ha avslutad en viss utbildning jämfört med att utgå från antal utbildningsterminer, var det viktigt att begränsa antalet kategorivariabler i analysen.

Tabell 6.3. Resultat flernivåanalys. A) Andel av den totala variansen som kan hänföras till arbetsplatsnivån (resten upp till 100procent till individnivån). B) Andel av variansen på arbetsplatsnivå som förklaras av variablerna könsfördelning och organisationstyp.

Utfallsvariabler:	A %	B %
Kontroll	37.6	30.0
Krav	15.3	18.9
Hinder	23.2	26.3
Arbetsklimat	17.8	4.8
God organisation	20.8	19.8
Fysisk ansträngning	38.8	22.9
Rutinarbete (externt bedömd)	46.1	50.0
Belastande arbetsställningar (externt bedömd)	66.7	54.5
Buller (MVBUL)	44.5	2.7
Egenfys	9.1	9.3
Cirkulatorisk belastning (%HRR), (externt bedömd)	8.7	40.7

En fullständig modell med samtliga förklaringsvariabler på både individ och organisationsnivå var utgångspunkten för vidare analys. Icke signifikanta variabler togs stegvis bort tills en slutmodell där endast de förklaringsvariabler som var signifikanta på tioprocentnivå kvarstod. En sammanfattning av dessa slutliga modeller redovisas i tabell 6.4. Jämförelsegrupper för kategorivariablerna var män, könsblandad arbetsplats och individstyrd organisation.

Läsanvisning till tabell 6.4:

Exempel: En man vid en könsblandad, individstyrd arbetsplats med en medelnivå för hela gruppen i utbildning (=referenskategori) har enligt tabellen värdet 19.35 i indexet kontroll. För att beräkna värdet för en man vid en kvinnodominerad centralstyrd organisation med samma utbildningsnivå som referenskategori utgår man från 19.35, minskar med 1.82 (för kvinnodominerad organisation), minskar med ytterligare 1.83 (för centralstyrd) och kommer då fram till värdet 15,7 i kontrollindexet. En kvinna i kvinnodominerad, centralstyrd organisation har: $19,35 - 1,82 - 1,83$ (dvs samma som mannen i exemplet ovan). Därtill kommer att ytterligare 1,57 dras bort men också att 2,61 läggs till då det finns en positiv inverkan av att vara kvinna i en kvinnodominerad organisation. Vi får då värdet 16,74 för detta exempel. På motsvarande sätt kan beräkningar göras för individer med olika kombinationer av förhållanden på organisatorisk och individuell nivå.

Tabell 6.4. Sammanfattning av flernivåanalyser. Samband mellan förklaringsvariabler på individnivå (nivå1), och arbetsplatsnivå (nivå2) och de 11 utfallan avseende olika aspekter på arbetsplatsförhållanden.

Förklaringsvariabler:		Kontroll	Krav	Hinder	Klimat	Godorg	Fys anst	Rutin	Bel.arbs	Buller	Egenfys	Cirk.bel.
Hur nivå 2 påverkar interceptet	Intercept	19.35	13.12	17.59	31.06	17.67	10.67	17.80	18	75.50	6.23	21.71
	Mansdom											
	Kvinnodom	-1.82										
	Välfärd						2.82			3.51		
	Marknad	-1.65					1.56	36.70	18	4.39		
	Central	-1.83					1.73	21.05		2.81		
Hur nivå 2 påverkar lutningen i kön (nivå 1)	Intercept	-1.57						25.92				-3.53
	kvinn											
	Mansdom							-10.70				
	Kvinnodom	2.61						-15.81				
	Välfärd							-23.57				
	Marknad							-32.43		-5.55		
	Central			3.07				-24.27		-3.70		
Hur nivå 2 påverkar lutningen i utbildning (nivå 1)	Intercept	0.19		0.18			-0.22	-1.97	-1	-0.37		-0.36
	utbildning											
	Mansdom											
	Kvinnodom									0.45		0.41
	Välfärd			0.35								
	Marknad			0.39								
	Central											

Endast estimat som är signifikanta på tioprocentens nivå anges i tabellen. Observera att utbildning är en kontinuerlig variabel och estimatets storlek därmed anger förändring per termin efter grundskola.

Resultaten visade att det var minst inflytande i kvinnodominerade, marknadsstyrda och centralstyrda organisationer. Dessutom hade kvinnorna mindre kontroll än männen utom vid kvinnodominerade arbetsplatser. Männen hade minst inflytande vid kvinnodominerade arbetsplatser.

Den fysiska ansträngningen upplevdes högst i välfärdsstyrda organisationer men var lägre ju längre utbildningstid individen hade. Av tabellen framgår också att bullernivån var högst i marknadsstyrda organisationer, särskilt för männen. Andel tid med rutinarbetsuppgifter var högst i marknadsstyrda organisationer. Intressant att notera var att kvinnorna hade dubbelt så mycket rutinarbete som männen i individstyrda och könsblandade organisationer (som var referenskategorierna). I alla andra situationer hade männen lika mycket eller mer tid med rutinarbete jämfört med kvinnorna. Att vara kvinna i en centralstyrd organisation tycktes också innebära mer hinder för att utföra arbetet än vad männen rapporterade i motsvarande organisation.

Kommentarer

Sammanfattningsvis kan sägas att förhållanden på arbetsplatsnivån hade en direkt inverkan på vissa aspekter av arbetsförhållanden, även när vi kontrollerade för

andra förklaringsvariabler som ingick i analysen. Dessutom tycktes det finnas könsskillnader i ett par avseenden även när allt annat konstanthölls. Kön interagerade med förhållanden på arbetsplatsnivån främst vad gällde inflytande och andel tid med rutinarbete men hade också viss betydelse för hinder och bullernivå. Dessa analyser indikerar alltså att det finns en könsrelaterad skillnad på strukturell nivå särskilt vad gäller inflytande och kvalifikationsnivå i arbetet. Intressant att notera var att ingen av de självskattade indexen om organisatoriska förhållanden (god organisation och samarbetsklimat), hade något samband med variabler vare sig på individnivå eller organisationsnivå. Detta ger stöd åt antagandet att organisationsklimatet, ledarskapet och samarbetet har andra orsaker än de strukturella organisatoriska förhållandena för både kvinnor och män i olika utbildningsnivåer.

Resultat om organisationsförändringar och dess effekter

På många håll har personalstyrkan kraftigt minskats, ”plattare” organisationer införts, arbetsinnehållet breddats och ansvaret för genomförandet förflyttats neråt i hierarkin (se t ex Härenstam m fl 2000). Dessa förändringar ställer nya krav på arbetstagarna. Om metoder och studiedesign inte tar hänsyn till att konsekvenser av samma förändringar kan skilja sig åt mellan grupper, t ex kvinnor och män, låg- och högutbildade, kan forskningen komma att bidra till spridning av ”falska” myter.

Bedömningen av de 81 arbetsplatserna visade att 60 procent genomgått någon form av organisationsförändring under de senaste två åren. Det handlade om förändringar av produktionsprocess och teknik (38 procent), ökade kompetenskrav (56 procent), minskning av personal (28 procent), ökad resultatmätning (22 procent), ökad användning av mjuka styrsystem (14 procent), ökad vertikal och horisontell integrering av arbetsprocessen (15 procent) samt en minskning av de hierarkiska nivåerna (15 procent). Bland arbetsplatserna i den offentliga sektorn hade det skett mer förändringar än i den privata.

Förändringsprocesser

Förändringsmönster identifierades med hjälp av klusteranalys. Små företag med enbart egenanställda exkluderades, därefter blev antalet organisationer som ingick i klusteranalysen 72. Analysen gav fem typer av förändringsmönster: mager organisation, ökad resultatmätning, marknadsanpassning, ökad centralisering samt stabila organisationer (för en mer detaljerad redovisning, se slutrapport II samt Härenstam m fl 2000).

De fem olika typerna av förändringsmönster visade en relativt jämn könsfördelning av studiepersonerna. Endast i de marknadsanpassade organisationerna och de med ökad resultatmätning kunde vi notera könsskillnader. Det var något färre kvinnor än män inom det marknadsanpassade klustret och något fler kvinnor än män i klustret ökad resultatmätning. I det könsmatchade urvalet fanns dock ingen större skillnad mellan kvinnorna och männen. Förändringsmönstret var dock betydligt mer ojämnt fördelade vad gällde personalstrukturen (data på arbetsplatsnivån). Förändringarna som karaktäriserades av ökad resultatmätning var

vanligast i organisationer med en stor andel kvinnlig personal och många tillfälligt anställda. Vid arbetsplatser där mager organisation införts, det vill säga där både ”morot” och ”piska” användes, arbetade däremot mest män som var fast anställda.

Förändrade arbetsförhållanden

Ett formulär med 13 frågor användes för att belysa organisationsförändringarnas konsekvenser för individens utvecklingsmöjligheter, inflytande, stöd, arbetsbelastning, anställningstrygghet, lön i förhållande till arbetsinsats samt möjlighet att förena arbete och familj. Exempel på negativa förändringar var ökad arbetsbelastning, minskad anställningstrygghet, minskade möjligheter att förena familj och arbete samt minskad lön i förhållande till arbetsinsatsen. Positiva förändringar var ökade möjligheter till utveckling samt ökat inflytande. Generellt rapporterade kvinnorna och männen i det könsmatchade urvalet liknande konsekvenser utom vad gällde stöd. Männen uppgav i högre grad än kvinnorna att stödet hade ökat i samband med organisationsförändringar.

Fler av männen med hög kvalifikationsnivå än kvinnorna på samma nivå skattade att de upplevde ökad arbetsbelastning. När det gällde männen med hög kvalifikationsnivå i yrket rapporterade nästan två femtedelar, att de fått ökat inflytande och kontroll efter en förändring av organisationen. Andelen av kvinnorna på samma nivå som skattade en ökning av inflytande och kontroll var betydligt lägre, men det fanns inga signifikanta könsskillnader i det matchade materialet.

För kvinnorna gällde att fler högutbildade ansåg att inflytandet i arbetet hade minskat än övriga kvinnor. En större andel av kvinnorna på låg- och hög kvalifikationsnivå i yrket skattade minskat stöd och uppbackning efter förändring än männen på motsvarande nivåer.

Förändrade arbetsförhållanden i olika mönster av förändringsprocesser

Den sista frågeställningen rör hur organisationsförändringar påverkar anställda vid arbetsplatser med olika förändringsmönster. I analyserna av de olika förändringsmönstren framgick att männen rapporterade i större utsträckning att det ”goda” som förändringarna fört med sig balanserade de ökade kraven i arbetet och de fick i större utsträckning än kvinnorna stöd för att ta på sig mera ansvar och utvecklas vidare. Både kvinnorna och männen uppvisade skillnader i krav/kontroll-dimensionen mellan de olika förändringsmönstren. Männen skattade att de hade stora påverkansmöjligheter inom organisationer med stabila förändringsmönster och små inom organisationer med ökad resultatmätning. Kvinnorna rapporterade mycket stimulans inom mönstret ökad centralisering och stabila organisationer, men lite inom det marknadsanpassade förändringsmönstret.

Magra organisationer tycktes vara förknippade med flest negativa konsekvenser för kvinnorna vad gällde ökad arbetsbelastning, minskad lön och anställningstrygghet. En positiv konsekvens kunde dock noteras för kvinnornas del och det var att individuella utvecklingsmöjligheter ökade.

Flernivåanalys

Flernivåanalyser utfördes även för denna frågeställning. Resultaten är redovisade i en antologi om magra organisationer (Härenstam m fl 2000). Där användes förändringsmönster och offentlig/privat sektor som förklaringsvariabler på nivå 2 och kön, ålder och utbildningsnivå på nivå 1.

Sammanfattningsvis visade resultaten att en förhållandevis stor andel av variansen i de olika aspekterna av arbetsförhållanden kunde hänföras till arbetsplatsnivån. Av denna varians på arbetsplatsnivån tycktes både mönster av förändringar och sektor vara betydelsefulla för arbetsvillkoren. Såväl externt bedömda som självskattade psykosociala och ergonomiska arbetsförhållanden påverkades. Riktningen var entydigt negativ då de arbetsplatser som ej genomgått förändringar hade bäst arbetsförhållanden i alla bedömda dimensioner.

Resultaten visade att arbete i offentlig sektor, oavsett typ av organisationsförändring, innebar försämringar för de anställda. Detta gällde i samtliga index som beskrev förändrade arbetsförhållanden (trygghet och lön, inflytande och utveckling, oro och konflikter). Dessutom var hindren för att göra ett bra arbete större och kontrollen mindre vid arbetsplatser i offentlig sektor jämfört med i den privata sektorn. Resultaten visade också att de olika förändringsmönstren påverkade arbetsförhållandena på olika sätt och vad gällde ett par aspekter påverkades kvinnorna och männen, välutbildade och lågutbildade, yngre och äldre olika. Omställning till mager organisation tycktes vara mest negativt avseende trygghet och lön i förhållande till arbetsinsatsen, hinder i arbetet och belastande arbetsställningar. För kvinnorna var mager organisation särskilt dåligt, de rapporterade en ökad känsla av oro, otillräcklighet och konflikter på grund av förändringarna. Enligt resultaten av flernivåanalyserna reagerade männen dock generellt mer negativt än kvinnorna på förändringar när hänsyn togs till andra faktorer. Den magra organisationen kännetecknades också av mer positiva effekter vad gällde inflytande och stimulans (kontroll) än andra förändringsmönster.

För kvinnornas arbetsförhållanden verkade typ av förändringsmönster vara mer betydelsefullt än för männens. Men vad som framför allt är värt att notera är att typ av förändringsmönster ensamt tycktes bidra till att förklara skillnaderna i arbetsbelastning, utvecklingsmöjligheter, inflytande och kontrollmöjligheter.

Kommentarer

Slutsatsen blev att mager organisation, jämfört med andra typer av organisationsförändringar, tycks påverka arbetsförhållandena mindre negativt i vissa aspekter och mer negativt i andra. Alla förändringar tycktes vara negativa för arbetsvillkoren jämfört med arbete i en stabil organisation. Detta resultat skulle kunna vara en konsekvens av att vi mäter påfrestningar i samband med att förändringar införs. Mot detta talar dock att modern management betonar vikten av ständiga förändringar. Om organisationsförändringar pågår kontinuerligt är effekterna av förändringarna i sig och av själva förändringsprocessen omöjliga att särskilja.

Sammanfattning och diskussion

Resultaten i detta kapitel kan sammanfattas som att det var relativt små skillnader mellan kvinnornas och männens arbetsförhållanden inom samma typer av arbetsplatser. Skillnader fanns dock. Bland annat visar resultaten att kvinnor och män påverkas olika av faktorer som har med könssegregering i arbetslivet att göra. Det verkar troligt att en god arbetssituation och könsblandade arbetssammanhang är gynnsamma faktorer för jämställdheten i hemmet och att när trycket är stort i förvärvsarbetet så hotas också jämställdheten och individens möjligheter att balansera de båda sfärerna. Resultaten tyder också på att i de mest könssegregerade arbetssammanhangen upprätthålls en traditionell arbetsdelning av det obetalda arbetet i hemmet. Det skulle kunna innebära att den totala belastningen ökar för kvinnor om könssegregeringen förstärks. De könssegregerande mekanismerna i förvärvsarbetets sfär och i den privata sfären är tydligt sammankopplade och förstärker varandra.

Vad gäller verksamhetstyp fanns mer externt bedömda hinder och självskattade svårigheter att förena arbete och familj för kvinnorna i teknikintensiv, kunskapsbaserad verksamhet än för män. I välfärdssektorn hade kvinnorna oftare externt bedömd fysisk och mental överbelastning än männen. I Servicesektorn framträder knappast några skillnader i arbetsförhållanden mellan kvinnor och män. Typ av verksamhet har dock ännu inte analyserats med flernivåmetoder varför skillnaderna skulle kunna förklaras av andra faktorer t ex olika fördelning vad gäller utbildning och ålder mellan kvinnorna och männen i de tre verksamhetstyperna.

De två andra frågeställningarna där flernivåanalyser utfördes, visade dock på könsskillnader i några aspekter även när hänsyn togs till andra faktorer. Organisationstyp hade mer samband med kvinnornas psykosociala arbetsförhållanden än männens. Kvinnorna hade mindre inflytande än männen vid mansdominerade och könsblandade arbetsplatser medan det motsatta gällde vid kvinnodominerade arbetsplatser. Kvinnorna hade mer externt bedömt rutinarbete än männen i individstyrda och könsblandade organisationer medan det motsatta gällde i andra organisationstyper. En möjlig förklaring som fick stöd i de kvalitativa analyserna var att i platta, individstyrda organisationer, särskilt teknikintensiva verksamheter, kan individer med hög status ”ta för sig” av det goda individstyrningen ger utrymme för medan personer med lägre status får ”ta uppgifter som blir över”. Detta skulle tala emot att kvinnorna får bättre arbetsförhållanden när hierarkier bryts ner. I analyser av samband mellan mönster av förändringsprocess och arbetsförhållanden, visades att kvinnorna påverkades mer negativt när mager organisation infördes. Det gällde särskilt oro, konflikter och hinder i arbetet. Förändringar av denna typ innebär just att maktstrukturen plattas ut och styrningen och ansvaret överförs mycket till gruppen och individen själv. Förmodligen krävs gott självförtroende, hög status i gruppen och mycket stöd från omgivningen för att individen ska kunna forma sitt arbetsåtagande så att kraven blir rimliga och möjligheter till inflytande och utveckling goda.

Kvinnorna tycktes alltså vara mer beroende av goda organisatoriska förhållanden för sina arbetsförhållanden än männen. Däremot tycktes männens arbetsförhållanden påverkas mer av könssegregeringen än kvinnornas. Sambanden var större mellan olika mått på könssegregering och männens arbetsförhållanden än kvinnornas. Männen gynnades av mansdominans eller könsblandning och missgynnades av kvinnodominans enligt våra resultat.

Överlag visade analyserna att könsskillnader i arbetsvillkor i hög grad påverkas av faktorer på en strukturell nivå, särskilt den könssegregerade arbetsmarknaden även om resultaten av denna tvärsnittsstudie inte kan dra slutsatser om sambandens riktning. Tyvärr tycks inte utvecklingen gå mot en utjämning av skillnaderna mellan kvinnors och mäns arbetsförhållanden. Resultaten av analyser av retrospektiva data³³ visade att arbeten som många män har förbättras, särskilt de som arbetar i teknikintensiva företag, medan många arbeten som kvinnor och personer med utländsk bakgrund har, utvecklas i negativ riktning. Resultaten från MOA-projektet, vilka får stöd i en nyligen genomförd omfattande studie (Arbetshälsorapporten 1999³⁴), indikerar att organisationsförändringar som görs i olika verksamheter, förstärker skillnaderna i arbetsvillkoren. Det tycks gälla olika managementideal i olika delar av arbetsmarknaden (Bejerot 1998, Giertz 1999).

I vissa delar av arbetsmarknaden såsom i personalintensiv serviceproduktion tycks problemet inte bestå av att de anställdas kompetens brister eftersom arbetsuppgifterna är monotona och det ges få möjligheter till lärande i arbetet. Här handlar det mer om arbetsintensifiering med höga prestationskrav, mer obekväma arbetstider och hög fysisk belastning. Risken är stor att hälsoproblemen ökar. Styrssystem i form av ökad resultatmätning i kombination med små möjligheter till lärande och osäkra anställningar är dåliga incitament för kreativa, motiverade och engagerade anställda.

I en annan del, Välfärdsverksamheter, där många kvinnor arbetar, kan utvecklingen snarare betecknas som en nedkvalificering och en mental och fysisk överbelastning som riskerar att motverka arbetets positiva sidor såsom stimulans, meningsfullhet och känslan av att göra något gott för andra. De nya arbetsuppgifterna och den ökade arbetsbelastningen ger allt mindre utrymme för de professionella grupperna att använda och utveckla sina kunskaper. Istället går mycket tid åt till administrativa, serviceinriktade och fysiskt krävande arbetsuppgifter.

Sammanfattningsvis visar resultaten från MOA-projektet att differentieringen mellan dem som har goda, utvecklande arbeten och dem som har påfrestande arbeten ökar. Dessa resultat stöds av forskningsresultat från Tyskland (Altman & Deiß, 1998). Försämringar sker framförallt i vissa verksamhetsområden som i offentlig sektor och i privata service och tjänstesektorn. Förändringarna tycks gynna män i teknikintensiva företag och missgynna kvinnor eftersom de i stor utsträckning finns i sektorer som har en sämre utveckling.

³³ Självrapporterade retrospektiva data om arbetsförhållanden på individnivå och retrospektiva skattningar av förhållanden på arbetsplatsnivå, baserade på intervjuer med chefer.

³⁴ Panelundersökning 1994 och 1998.

7. Diskussion och rekommendationer för fortsatt forskning

I detta kapitel görs reflektioner kring de analysmetoder och strategier för att fördjupa ett könsperspektiv i folkhälso- och arbetshälsoforskningen vilka beskrivs i inledningskapitlet. De empiriska resultaten från MOA-projektets många olika analyser används som en illustration på hur likheter och skillnader mellan könen kan studeras. Det innebär att denna rapport skiljer sig från flertalet forskningsrapporter vilka i allmänhet har mer avgränsade och preciserade frågeställningar. Här är huvudfrågan såsom titeln: Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? I detta kapitel diskuteras hur denna fråga kan besvaras utifrån erfarenheterna och resultaten från MOA-projektets analyser. Först presenteras dock mer generella aspekter på projektets design, urval samt resultatens generaliserbarhet. Därefter diskuteras resultaten av de kvalitativa analyserna. Kapitlet avslutas med förslag på frågeställningar för fortsatt forskning.

Diskussion om design, urval och generaliserbarhet

Projektets syfte var att modernisera metoder för befolkningsstudier till dagens situation och till kvinnors och mäns villkor. Dessutom fanns det flera delfrågeställningar. För det övergripande syftet att modernisera metoder till dagens arbets- och livsvillkor var en *explorativ* ansats mest lämplig. För syftet att pröva och utveckla metoder vilka ska fungera lika bra för båda könen krävdes också en *hypotesprövande och estimerande* ansats. Denna bör dock kombineras med olika metodologiska perspektiv och dataanalyser på olika nivåer för att söka kunskap om mekanismer och orsaker till likheter och skillnader mellan könen.

Urvalsdesign

En ideal urvalsdesign för kvalitativa analyser inom den explorativa forskningsuppgiften hade varit strategisk och successiv tills mättnad erhållits (Glaser & Strauss 1967). De kvantitativa delarna av den kunskapssökande forskningsuppgiften (även dessa av explorativ karaktär) ställde dock kompletterande krav på urvalet för att vi skulle kunna utföra multivariata och deskriptiva analyser.

Den andra uppgiften, att pröva ofta använda enkätfrågor, krävde tillräckligt antal studiepersoner och en viss representativitet för att resultaten skulle kunna generaliseras. Dessutom var könsfördelningen i urvalet väsentlig för att kunna pröva metodernas giltighet för båda könen.

För att vara en kvalitativ studie är urvalsstorleken mycket stor och allt material har ej behövts analyseras noggrant därför att mättnad erhållits innan allt material utnyttjats (se t.ex. Glaser, Strauss 1967). För att vara en kvantitativ studie kan

urvalsstorleken betecknas som liten om avsikten är att kunna generalisera resultat av analyser med ett mindre antal variabler. Ur ett kvantitativt perspektiv har materialet delvis karaktären av en utvidgad fallstudie, där materialstorleken exempelvis tillåter kvalitativa bedömningar av enskilda individer som komplement till de resultat som de explorativa kvantitativa analyserna gett.

De valda strategierna för urvalet har till stora delar kunnat följas och har dessutom fungerat väl för sina syften. Urvalsgruppen uppfyllde *de på förhand uppsatta kriterierna* i de flesta avseenden, särskilt vad gäller att *kvinnor och män skulle matchas* vad gällde typ av arbete och kvalifikationsnivå i arbetet. Matchningen av kvinnor och män på samma arbetsplats lyckades dock inte genomföras i den utsträckning som var önskvärd. Däremot kunde målet att få samma fördelning bland kvinnor och män i hela studiegruppen med avseende på familjesituation, ålder och socioekonomisk grupp uppnås. Utbildningsnivån blev dock något olika för kvinnor och män. För att kunna könsmatcha på typ av arbete och kvalifikationsnivå enligt SEI kom fler kvinnor med hög utbildningsnivå än män att väljas.

I forskningsuppgiften att söka kunskap om dagens arbetsliv och livsvillkor, var syftet explorativt och för detta användes en personansats i analyserna. Denna forskningsuppgift innebar alltså inte hypotesprövning och vi gör därför inte heller anspråk på att kunna dra generella slutsatser om dagens arbetsliv, särskilt vad beträffar omfattningen av olika företeelser och samband med ohälsa. Möjligheterna att dra mer generella slutsatser om typiska kännetecken för dagens arbetsliv ökar dock genom att de baserades på ett dataunderlag av hög kvalitet där flera parallella metoder användes av olika forskare. Att resultaten från klusteranalyserna av denna lilla studiegrupp blev tydliga och tolkbara, trots att de består av data insamlade på flera olika sätt, tyder på att skillnaderna mellan grupper i befolkningen snarare kan vara underskattade än överskattade. Resultaten från de kvantitativa multivariata analyserna bekräftades av de kvalitativa analyserna. Skillnaderna mellan klustren blev tydliga och resultaten angående arbetsförhållanden tolkbara även när andra variabler användes för att jämföra klustren än de som ingick i klusteranalysen. Samstämmigheten mellan olika analyser av samma fenomen, prövning av funna resultat genom att använda andra metoder samt kombinationen av analyser av data på flera nivåer ökar värdet av de iakttagelser som görs och de slutsatser som dras. Dessutom var svarsfördelningarna slående lika för de flesta av de enkätfrågor avseende förhållanden i förvärvsarbete och i den privata sfären som kunde jämföras med andra större databaser uppbyggda av representativa urval. Resultaten av dessa prövningar är sammanställda i en tabellbilaga³⁵. Giltigheten av resultaten från MOA-projektet får också stöd genom att forskning och utredningar som pågått parallellt, går i samma riktning och kommer fram till liknande slutsatser för enskilda frågeställningar.

För den andra forskningsuppgiften, att pröva reliabilitet, validitet och relevans för kvinnor och män samt för nya arbetsförhållanden av ofta använda enkätfrågor, begränsades analysmöjligheterna av den förhållandevis lilla studiegruppen. Endast

³⁵ Härenstam m fl (1999d). Tabellbilaga till MOA-projektets slutrapporter.

101 män och 102 kvinnor ingick i hela urvalet. Genom att större delen av urvalet könsmatchades på teoretiskt grundade faktorer kunde det könsmatchade materialet användas för statistiska jämförande analyser mellan kvinnor och män utan att vi behövde kontrollera för andra faktorer. Det innebar också att materialet inte behövde stratifieras ytterligare utan att hela gruppen på 78 kvinnor och 78 män kunde användas för dessa analyser. För att ytterligare pröva om andra faktorer påverkade samstämmigheten mellan olika skattningar användes dessutom hela studiegruppen på 203 personer i logistiska regressioner där, förutom kön, även andra möjliga förklaringar till låg samstämmighet ingick i analyserna. Dessa var olika för enkätfrågor i olika områden och valdes teoretiskt med anknytning till varje enskilt frågeområde. Förutom kvantitativa analyser med syfte att pröva enkätfrågors kvaliteter användes även kvalitativa analyser. Här var uppgiften att pröva innebörden av frågorna och dessutom enkätfrågornas relevans, särskilt för nya arbetsvillkor. Resultaten av dessa analyser förstärker giltigheten av resultat från de kvantitativa analyserna och ökar dessutom förståelsen och tolkbarheten av dessa. Likaså ger resultaten indikationer på att vissa traditionella enkätfrågor ges en något annan innebörd i det nya arbetslivet med andra relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare och arbetstagare emellan.

Sammanfattningsvis kan urvalsdesignen betecknas som en syntes mellan kraven på urval för olika typer av studier där vi sökt optimera urvalet för att kunna uppfylla de krav som ställdes utifrån att det skulle användas för flera delsyften. Till största delen kunde de på förhand uppsatta kriterierna uppnås. De olika typer av stöd för urvalet som användes, t.ex. genom att jämföra med kluster av yrken baserat på ett totalurval, samt jämförelser med fördelningen i olika verksamhetstyper (Giertz 1999) ledde till att urvalet fick god spännvidd och samtidigt en efter förhållandena mycket bra täckning av svenskt arbetsliv av idag. Det visade sig också att studiegruppen knappast avvek från ett representativt urval vad gäller familjesituation, fördelning av arbetare, tjänstemän och företagare samt typ av arbete. Däremot skiljer urvalet från ett representativt urval om studiegruppen delas upp i kvinnor och män. Det beror på den medvetna strävan att matcha kvinnor och män i vissa avseenden. Studiegruppen avviker från en representativt vald studiegrupp genom en överrepresentation av män i kvinnodominerade arbetssammanhang och kvinnor i mansdominerade. Även könsblandade yrken är något vanligare i MOA-urvalet än vad som är fallet i riket. Detta var en nödvändig konsekvens av syftet att undersöka betydelsen av olika mått på könssegregering i ett förhållandevis litet urval. Dessutom möjliggjorde studiegruppens sammansättning, särskilt vad gäller könsmatchningen, prövning av ofta använda enkätfrågor.

Studiegruppen avviker också något från ett representativt urval genom att andelen i yrken med låg kvalifikationsnivå är överrepresenterad samtidigt som andelen med låg utbildningsnivå är underrepresenterad för både kvinnor och män. Det tycks som om en diskrepans mellan kvalifikationskrav i yrket och individens egen utbildningsnivå är vanligare i vår studiegrupp än i den förvärvsarbetande befolkningen i stort. Även denna skillnad kan eventuellt förklaras av könsmatchningen. MOA-urvalet avviker också något vad gäller åldersfördelning genom att

här finns en högre andel mellan 30 och 45 år och en mindre andel >45 år än vad som är fallet i den förvärvsarbetande delen av befolkningen i riket. Detta var ett medvetet val då intresset riktades i hög grad mot nya fenomen i arbetslivet, vilket torde vara vanligare bland den yngre hälften av arbetskraften. Dessutom fanns kriteriet att få tämligen lika andelar i tre ålderskategorier för jämförande analyser.

Generaliserbarhet

Genom kombinationen av olika metoder och strategier har den explorativa uppgiften att söka kunskap om förhållanden i dagens arbetsliv och livssituation – trots ett förhållandevis litet urval – bidragit till kunskap som till sina huvudresultat torde vara generaliserbara till den förvärvsarbetande befolkningen idag. Det gäller sådant som besvarar frågorna: Vad kännetecknar och innebär arbets- och livsvillkoren samt vad är relevant att studera i befolkningsenkäter i vår tid? Däremot besvarar inte MOA-projektets resultat frågor om orsaker till ohälsa eller omfattningen av olika typer av problem. Det bör nämnas att när enskilda resultat diskuteras i rapporten, är det mot bakgrund av att hela materialets rika datamaterial utgör stöd för tolkning även av enskilda resultat.

Könsmatchningen av tre fjärdedelar av urvalet innebar att skillnader mellan könen framstod som mindre än i ”verkligheten”. Män och kvinnor med liknande arbets- och livsvillkor placerades enligt klusteranalysen i samma kluster och de tycktes reagera likartat om förhållandena var jämförbara. Urvalsdesignen bidrog därför till att synliggöra strukturella faktorers betydelse, t.ex. könssegregeringen i arbetslivet och arbetsdelningen mellan könen vad gäller hemarbete och ansvar för hem och familj.

Den personorienterade analysmodellen avser att fånga dynamiska förhållanden och processer varför de grupper vilka identifierats inte kan betraktas som bestående kategorier. Ett viktigt skäl till de valda strategierna var just att utveckla en metod som lämpar sig för studier av komplexa, föränderliga skeenden i samhället och i arbetslivet. Det bör också påpekas att urvalet gjordes successivt och datainsamlingen pågick under tre år där varje studieperson deltog under ca två månader och varje arbetsplats under cirka fyra månader. Detta kan givetvis ha påverkat resultaten om förändringar under denna tre-årsperiod var av olika slag i början och i slutet av perioden. Vi tror dock inte att den tre år långa tidsperioden har påverkat resultaten i någon nämnvärd utsträckning. Vi finner inget stöd för ett tydligt brott i utvecklingen på arbetsmarknaden i stort under denna period på samma sätt som det var under början av 1990-talet då det blev en dramatisk ökning i arbetslöshetstalen eller i slutet av 1990-talet då arbetslösheten minskade igen särskilt i storstadsregioner.

Resultaten av mönsteranalyserna i MOA-projektet bör prövas på en större studiegrupp med ett representativt urval. Arbete pågår nu med att applicera och pröva analysmodellen på en databas från Stockholms läns Folkhälsoenkät 1994 och 1998, dock innehåller denna ett mindre urval av variabler än vad som var fallet i MOA-projektets analyser. Trots att den analysmodell som har utvecklats i

projektet använde s.k. externa skattningar av exponeringar bör modellen fungera på ett likartat sätt om dessa ersätts med motsvarande variabler bestående av enkät-data. Särskilt om variabler med godtagbar reliabilitet och validitet används.

När det gäller den andra forskningsuppgiften, dvs. utvärdering av enkätfrågor särskilt för kvinnor och män och olika typer av arbeten (människo-symbol- och tingsyrken), bedömer vi att resultaten går att generalisera till den förvärvsarbetande befolkningen i dagens samhälle. Även resultaten uppdelat på utbildningsnivå och ålder bör kunna generaliseras. Däremot är inte urvalet tillräckligt stort för att dessutom kunna dra slutsatser om enkätfrågornas kvalitet med avseende på andra intressanta grupperingar såsom etnicitet och specifika yrkeskategorier eller vad gäller interaktionseffekter.

Vid tillämpningar inom befolkningsinriktade folkhälsostudier anser vi att man i första hand (och kanske enbart) ska använda representativa, sannolikhetsbaserade urval. Vi tänker då på t.ex. de folkhälsoenkäter som genomförs i olika landsting av dess samhällsmedicinska enheter. I dessa situationer är som regel mätprocessen mycket förenklad i jämförelse med den process som använts i MOA-projektet. Goda urvalsramar är som regel enkelt tillgängliga och flerstegsurval och/eller olika former av stratifierade urval kan åstadkommas. Erfarenheter från MOA-projektet som skulle kunna utnyttjas rör önskvärdheten av att definiera olika stratifieringsvariabler för att täcka variation i t.ex. yrkestillhörighet, bostadsområden, data om familjesituation, data om förändringar i arbetssituationer etc. i den mån som detta är känd hjälpinformation till urvalsramen.

Reflektioner kring tolkning av könsskillnader i kvalitativa analyser av intervjuer

I MOA-projektet gjordes öppna intervjuer vilka analyserades för flera olika frågeställningar. I denna rapport används dessa intervjuer för att belysa hur kvinnor och män berättar om sina arbeten i olika typer av verksamheter (kap 6) och om den totala arbetsbelastningen (kap 5). Därutöver har resultat av kvalitativa analyser inom specifika områden publicerats tidigare (om vårdarbete, Härenstam m fl 1996; om gränslösa arbeten, Allvin m fl 1999; om att befinna sig i en osäker position i arbetslivet, Härenstam & Wiklund 1999 och i två fallbeskrivningar, Härenstam m fl 1999d). Några synpunkter om könsjämförelser från alla dessa analyser kommenteras här.

Vårt intryck var, hela tiden under såväl genomförandet av intervjuerna som under den kvalitativa analysen av intervjumaterialet, att betydelsen av kön är mycket svårfångad. Intervjupersonerna tog sällan själva upp detta tema i intervjuerna. När vi frågade om det betydde något i arbetet att vara kvinna eller man, fick vi ofta undanlidande eller nekande svar, ”här behandlas alla lika”. Under analysfasen märktes dock alltmer att kön var en mycket väsentlig kategori men svår att upptäcka, definiera och beskriva betydelsen av. Analysen gav ett tydligt intryck av könsbestämda skillnader med avseende på hur berättelserna konstru-

erades och i vissa aspekter av den intervjuades relation till den omgivande organisatoriska kontexten.

Berättelsernas konstruktion

I intervjuerna berördes såväl arbetet som det övriga livet. Sättet att beskriva förhållandet mellan dessa sfärer verkade vid läsningen av intervjuerna vara könsrelaterat. Kvinnorna föreföll röra sig över gränsen mellan de två sfärerna flitigare. De försökte i märkbart högre utsträckning än männen upphäva motsättningen mellan sfärerna i sina beskrivningar och strävade efter att kunna integrera arbetet och den privata sfären till en helhet. Konflikter mellan arbetslivets krav och ambitioner med livet utanför arbetet diskuterades oftare i kvinnornas berättelser. I männens berättelser verkade boskillnaden mellan arbetet och övrigt liv vara mer framträdande. De speglade oftare en upplevelse av att det var två åtskilda sfärer och strävandena tycktes inte på samma sätt vara att integrera dem till en helhet, till en total och sammanvävd situationsbeskrivning.

En viss bekräftelse på observationens giltighet kunde vi hitta i analyserna av intervjuer med individer med ”gränslösa arbeten” (Allvin m fl 1999). I dessa arbeten blev skillnaderna tydligare just genom att gränsen mellan arbete och övrigt liv var suddig och på väg att utplånas. Männens sätt att möta denna situation var i högre grad att antingen låta arbetets krav bli det som dominerade organisationen av vardagen eller att med ytterligare skärpa avgränsa de två sfärerna från varandra. I kvinnornas beskrivningar framträdde i stället svårigheten att integrera de båda sfärerna. De högre prestationskrav som följde med arbetet och kravet att vara nåbar över dygnets timmar drev fram en skarpare konflikt mellan strävandena med arbetet och behovet att ge det övriga livet sitt utrymme i helheten arbete – övrigt liv. Detta blev ofta ett fokus i kvinnornas berättelser. För att förtydliga detta arbete att lösa de konflikter som uppstår i försöken att få samman de olika delarna i livssituationen till en helhet följer nedan ett citat som kan tjäna som exempel.

Men det kände jag väl på litegrann nu i början av hösten då att ”åh, nu ska jag”, men det var två faktorer som bidrog till det också det är ju att jag skolade ju in våra barn på dagis då i. Och till bilden hör då att min man blev arbetslös, så han började på nytt jobb och barnen skulle skolas in på dagis en efter en då och det gick inte alls något bra. Så då hade jag den här pressen ifrån alla håll att varenda ledig stund försökte jag att jobba, men han [barnet] blev ju sjuk hela tiden också. Så det var en superjobbige månad. Och så den här kaosen på jobbet och...då var det ju liksom mig de förväntades att jag skulle fixa de här kurserna... det är klart att jag ville ju försöka göra så mycket det gick där som det var tänkt då, ... så kunde jag ju sitta på kvällarna och läsa elektronisk post och fixa litegrann. Så det var en *otrolig* stress, jag tyckte veckorna bara gick och jag kom ingen vart. Och så just att han var så otroligt ledsen på dagis så att man funderade ”ska vi byta eller hur ska vi-, hur ska det gå?”. Det var ju jättejobbigt.. Men det är klart att det var ju nya arbetsuppgifter för alla i familjen. Så att det påverkade ju en hel del...Så att nu med småbarn och sådär, när man känner sig trängd i ett hörn att nu...”nu förväntas det av dig att du gör det här till i morgon” och så *finns* inte tiden liksom, jag har barnen... man är rädd att komma i den där cirkeln liksom när man sitter på nätterna och ändå inte löser det. En sådan post har jag ju nu. är man sjuk så vill man vara

det, men då kommer de nog att ringa en del i alla fall. Och just det här att jag jobbar deltid, där hade jag också ett val om jag ville vara ledig en dag i veckan eller om jag ville fördela det på alla fem dagarna. Och då valde jag att fördela det så jag jobbade kortare, tre dagar i veckan slutade jag klockan kvart i två då.

Relationen individ – organisation

Ett andra intryck som trängde sig på vid analysen av intervjuerna var att kvinnorna i högre grad beskrev en mindre distinkt gräns mellan sig själva och organisationen. Tillhörigheten till helheten, närvaron av andra, delaktighet i det större sammanhanget var teman som oftare förekom hos de kvinnliga intervjuade. Det kunde framgå i beskrivningar av arbetets betydelse eller i beskrivningar av problem med sådana förhållanden. De olika relationerna till det organisatoriska sammanhanget speglades också i hur kvinnorna i högre grad tenderade att förlägga orsaker till problem hos sig själva eller i interaktionen mellan individer eller kategorier av individer, medan det för männen vanligen beskrevs som att det var brister i de yttre förhållandena som skapade problemen. En sådan tolkning stöds av tidigare forskning som pekar på att kvinnor tenderar att underskatta sin förmåga medan män tenderar att överskatta den (Frankenheuser, 1998).

Kommentarer

Iakttagelserna kan finna stöd i olika teoretiska förklaringsmodeller. Med en referensram hämtad från teorier med psykoanalytisk bakgrund kan dessa intryck förklaras av kvinnors och mäns olika identitetsutveckling. Den kvinnliga antas vara mer beroende av relationer och individuationen är inte en följd av strävan efter separation utan genom en ständigt ökande förmåga till relaterande (Frithiof 1985, Crafoord m fl 1987, Olesker 1990).

En annan referensram bygger på resonemang kring biologiskt och socialt kön. I detta fall ses det sociala könet som ett inlärt sätt att vara på som beror på den psykologiska och sociala omgivningen, samhällets normer och kultur och som skapar olikheter mellan kvinnor och män. Denna teoretiska förklaringsmodell leder till liknande förklaringsgrunder som den psykoanalytiska dvs att kvinnor i högre grad än män är socialiserade till att identifiera sig med andra personers intressen och detta leder till att kvinnor har större svårigheter att avgränsa sina individuella intressen och handla i förhållande till dessa. Detta leder till att kvinnor och män får olika förhållningssätt till arbetet och till övriga livet (Gunnarsson 1994, Westberg-Wohlgemuth 1996).

Enligt genussystemteorin och könsmaktteorin vilka tar fasta på segregeringens återskapande favoriseras ett kön framför ett annat. I nuvarande tidsperiod är det övervägande männen som favoriseras av det existerande systemet, manliga principer har företräde framför kvinnliga. Mansmakten har både synliga och osynliga uttrycksformer. Exempel på uttrycksformer för maktutövning är organisering av tid och rum, språk, icke språkligt beteende, gruppstillhörighet, klasstillhörighet, professionstillhörighet, eller värdering av individuella egenskaper, av kunskap och kvalifikationer. Genom dessa uttrycksformer blir kvinnor bärare av samma uppfattning som männen om hur kvinnor och män är vilket kan innebära att kvinnorna

som det underordnade könet anpassar sig till och förhåller sig till krav utifrån genom att ändra sig själva och/eller försöka uppfylla andras förväntningar (Hirdman 1988, Hagberg m fl 1995, Holter 1992).

Hur har MOA-projektets strategier kunnat bidra till att fördjupa könsperspektivet i arbetshälso/folkhälsoforskning?

I inledningen presenterade vi ett antal strategier som använts i MOA-projektet för att fördjupa ett könsperspektiv. Det var inte vår ambition att finna och förstå vilka återskapande mekanismer som existerar på olika nivåer i samhället och som upprätthåller den könssegregerade arbetsmarknaden. Vi har dock vridit och vänt på det insamlade materialet och kombinerat data på individnivå, organisationsnivå och samhällsnivå i olika konstellationer. Vi har tittat på enskilda variabler, samband mellan variabler, klusteranalyser och livet i sin helhet. Allt ur ett könsperspektiv. Därför vågar vi oss på att, förutom att sammanfatta och diskutera resultaten utifrån de valda strategierna, även syna våra resultat för att se om vi kan finna förklaringar till de återskapande mekanismernas existens.

Om könsmatchning

Som nämnts var ambitionen att könsmatcha urvalet med avseende på åldersgrupper, socioekonomiska grupper samt familjesituation. Det visade sig att det inte var helt lätt att finna kvinnor och män som utförde samma typ av arbetsuppgifter på en och samma arbetsplats. En av de frågor som vi måste ställa oss är: vad innebär könsmatchningen för resultatet, hur ska vi tolka resultatet med avseende på kön och vad betyder de skillnader i utfall som framkommer?

Vi kunde konstatera att när förhållandena var så lika som möjligt fanns få könsskillnader vad gäller arbetsförhållanden. Genom kombinationen av flera olika strategier i analysarbetet fick vi stöd för hypotesen att könsskillnader i icke könsmatchade material till stor del kan förklaras av olika yttre villkor, dvs att kvinnor och män inte har jämförbara arbets- och livsvillkor. De signifikanta könsskillnader som ändå fanns i det könsmatchade urvalet angående arbetsförhållanden kunde oftast knytas till organisation, både typ av organisation och förändring och dessutom till arbetsplatsens könsfördelning. Detta styrktes också av att den genomsnittliga vägda kvalifikationsprofilen var väldigt lika för kvinnor och män i hela materialet och det noterades ingen skillnad mellan kvinnor och män i det könsmatchade materialet. Dessa resultat gav en ökad förståelse för vilka mekanismer som verkar för att upprätthålla och förstärka könssegregeringen i arbetslivet.

Sammanfattningsvis har det könsmatchade urvalet bidragit till att synliggöra vad könssegregeringen betyder i könsjämförande analyser av arbetsförhållanden. Denna urvalsstrategi har också bidragit till att få kunskap om olika typer av mätproblem, såsom hur klassificeringar av social position och yrke, och metoder för exponeringsbedömningar, fungerar för båda könen. Däremot har det könsmatchade urvalet sannolikt bidragit till att resultaten delvis skiljer sig åt från

könsseparata analyser av till exempel samband mellan olika bakgrunds- och exponeringsfaktorer och ohälsa i representativa urval. En annan konsekvens av att använda ett könsmatchat istället för ett representativt urval är att omfattningen av skillnader mellan könen inte kan fastställas. Det är sannolikt att de ”verkliga” skillnaderna är större än vad resultaten från MOA-projektet visade om kvinnor och män befinner sig i olika typer av arbeten i olika delar av arbetsmarknaden, vilket ju ofta är fallet. Vi tror dock att vi genom det könsmatchade urvalet i kombination med övriga strategier, har bidragit till att besvara frågan om hur könsskillnader kan förstås även i studier av representativa urval.

Om könssegregeringen

Alla tre typer av könssegregering som vi behandlade inom MOA, könsfördelning i yrket, könsfördelning på arbetsplatsen och könssegregering inom arbetsplatsen hade betydelse för utfallen. Vi kunde konstatera att grad av könsdominans i organisationen oftare hade signifikant samband med männens arbetsförhållanden och hälsa än med kvinnornas. Konsekvenserna var negativa om männen fanns på kvinnodominerade arbetsplatser och positiva då männen fanns på arbetsplatser med jämn könsfördelning. Till exempel fanns det en tendens för både kvinnorna och männen till sämst hälsa i kvinnodominerade yrken och för männen även sämst hälsa vid kvinnodominerade arbetsplatser. Främst männen i området vård och service uppgav sämre allmän hälsa än andra män. Enligt såväl kvantitativa som kvalitativa analyser var männen i dessa yrken också mer missnöjda med sina arbetsvillkor än kvinnorna. Om dessa iakttagelser är generaliserbara till befolkningen i stort bör risken öka att framförallt män lämnar dessa arbeten för bättre jobb i privata sektorn. Den offentliga sektorn riskerar då att bli mer könssegrerad och kvinnodominerad än vad den redan är. Med tanke på att flertalet kvinnor arbetar i offentlig sektor är problemet omfattande ur ett folkhälso-perspektiv.

Om helhetsperspektivet

Livssituationen, särskilt med avseende på familjesituation, föräldraskap och omfattningen av krav och ansvar utanför förvärvsarbetet var ytterligare en faktor som hade stor betydelse. I dessa avseenden var det dock praktiskt omöjligt att finna kvinnor och män som förutom samma arbete och position, dessutom skulle ha samma privata livssituation. Den privata livssituationen ingick alltså inte i den parvisa könsmatchningen. Detta kan vara en förklaring till att det oftare fanns signifikanta könsskillnader i det könsmatchade urvalet när data analyserades om förhållanden i livet utanför det betalda arbetet. En annan förklaring kan vara att en lång rad beslut som fattas inom en familj om hur det gemensamma arbetet ska fördelas baserar sig på föreställningar om att kvinnor har feminina egenskaper och män maskulina egenskaper. Med detta följer en könsbunden arbetsdelning där kvinnorna bär huvudansvaret för det obetalda hemarbetet och omsorgen om barnen.

Slutsatser om vad de olika strategierna framförallt har lett till

- *Om könsmatchningen:* Tolkning av orsaker till könsskillnader och likheter underlättas av att använda ett könsmatchat urval.
⇒ Orsaker söks på den strukturella nivån om inga könsskillnader finns vid lika villkor.
⇒ Könsegregeringens betydelse framträder tydligare.
⇒ Resultat om omfattning av olika fenomen kan ej generaliseras till befolkningen.
- *Om trianguleringen:* Genom kombinationen av analyser med externa och interna variabler får vi kunskap om vilka områden som borde täckas bättre och vi får underlag för tolkning av samband.
⇒ Externa mått på exponering tycks uppvisa bättre samband med ohälsa hos kvinnor. Attribuerar kvinnor och män orsaker till problem olika? I så fall varför? Såväl genusteoretiska som psykoanalytiska förklaringsmodeller tycks vara användbara för förståelsen av dessa resultat. Att de externt bedömda psykosociala förhållandena hade förvånansvärt starka samband med kvinnors självskattade hälsa pekar på betydelsen av att utforma enkätfrågor vilka kan fånga motsvarande fenomen som de externa bedömningarna.
- *Om metodprövningen:* Genom den kvantitativa och kvalitativa prövning av enkätfrågor som utförts i könsseparata analyser med ett könsmatchat urval kunde flera slutsatser dras.
⇒ Enkätfrågors reliabilitet och validitet tycks inte vara något stort bekymmer ur ett könsperspektiv.
⇒ Yrkesklassificeringen är mer problematisk genom att den verkar vara en sämre indikator för kvinnornas position än för männens. Vi fann dock inget stöd för att yrkesklassificeringen är en sämre indikator på kvinnors exponering i arbetet än på mäns.
⇒ Enkätfrågor om psykosociala arbetsförhållanden tycks ha svagare samband med kvinnors ohälsa än mäns.
⇒ Frågeområden i enkäter bör ses över och bättre täcka arbetsvillkor i det moderna arbetslivet, i kvinnodominerade arbetssammanhang, stillasittande men fysiskt belastande arbetsställningar, gränsen arbete/privat sfär samt den privata sfärens belastande och stödjande faktorer inklusive ansvarsfördelning i hem och familj.
- *Om personansatsen:* Genom att använda en personsats i analyser synliggjordes flera komplexa samband.
⇒ Betydelsen för välbefinnandet av att ha balans mellan sfärerna.
⇒ Betydelsen av hur arbetstiden är förlagd och kan påverkas av de anställda.
⇒ Ansamlingen av belastningar av flera slag i grupper med svag position på arbetsmarknaden.
⇒ Kvinnors huvudansvar för hem och familj tycks vara särskilt stort i

situationer som kännetecknas av en upplöst gräns mellan arbetsfären och den privata sfären. Jämställdheten i familjen kan därmed hotas av många av de förändringar som sker i arbetslivet.

- *Om att kombinera och använda både kvalitativa och kvantitativa analysmetoder*
⇒ Resultaten från båda dessa analysmetoder förstärkte varandra. I vissa fall användes kvalitativa analyser för att identifiera frågeställningar och hypoteser vilka kunde analyseras med kvantitativa metoder. I andra fall användes resultat från de kvalitativa analyserna för att fördjupa förståelsen av resultat från de kvantitativa. I båda fallen ökade tolkningsmöjligheterna av resultaten.
- *Använda olika mått på könssegregering:* Denna strategi var väsentlig för förståelsen av likheter och skillnader mellan kvinnor och män. Här kan förklaringar finnas till återskapande mekanismer.
⇒ Försämringar sker mest i kvinnodominerade sammanhang. I mansdominerade tycks mannens överordning upprätthållas/skyddas för ifrågasättande.
⇒ Könssegregeringen i arbetslivet tycks hänga samman med arbetsdelningen av det obetalda arbetet.
⇒ Det underrepresenterade könet har i vissa avseenden sämre förhållanden än det dominerande och särskilt män tycks gynnas av att arbeta i könsblandade sammanhang.
- *Om nivåkopplingen:* Även denna strategi synliggör könssegregerande mekanismer.
⇒ Förändringarna skiljer sig åt mellan olika sektorer, verksamhetstyper och organisatoriska strukturer vilket gör att förändringarna påverkar arbetsförhållanden olika.
⇒ De goda blir bättre och de dåliga blir oftare sämre.
⇒ Arbeten i kvinnodominerade sammanhang i arbetslivet försämras.
- *Om helhetsperspektiv på kvinnors och mäns arbets- och livssituation*
Strategin att samtidigt studera båda dessa livssfärer och hur de interagerade synliggjorde betydelsen av hur belastande och stödjande faktorer i båda sfärerna hänger ihop och ofta förstärker varandra.
⇒ En hög belastning i båda sfärerna och brist på stödresurser har stor betydelse för hälsan.
⇒ Innebörden för kvinnorna och männen av hur krav i de båda sfärerna balanseras synliggjordes genom att studera båda sfärerna samtidigt.
⇒ Kvinnorna och männen handlade ofta olika när arbetslivets krav blev för höga eller tenderade att sudda ut gränsen till privatlivets sfär.
- *Om tvärvetenskaplighet:* Denna strategi synliggjorde att många riskfaktorer ansamlas i samma grupper i befolkningen.
⇒ Särskilt klasskillnader framträdde tydligt genom denna ansats.

⇒ De sämsta arbetsvillkoren tycks ansamlas bland dem som är minst attraktiva på arbetsmarknaden.

Reflektioner kring könssegregeringens mekanismer

Flera av de metoder och strategier vilka använts i MOA-projektet har lett fram till mer tolkbara och konkreta samband för kvinnorna än för männen. Det gällde t.ex. sambanden mellan organisatoriska strukturer och individens arbetsförhållanden samt mellan föräldraskap och total belastning. Det gällde också samband mellan utbildningsnivå, kvalifikationsnivå och inflytande i relation till lönenivån när positionen var låg medan sambanden var mer logiska för männen när positionen var hög. För männen tycktes själva könssegregeringen samvariera starkare med förhållanden såväl i förvärvsarbetet som i den privata sfären än för kvinnorna. Vi kunde också notera att förändringar på arbetsplatsen tycktes få mer negativa konsekvenser för det underrepresenterade könet oavsett om det var kvinnor eller män.

Det är möjligt att de strategier vi använt i analysarbetet har givit en inblick i betydelsen av den ”osynliga” genus/könsordningen. Ett exempel som var svårtolkat utifrån gängse modeller var att männens externt bedömda psykosociala arbetsförhållanden inte uppvisade samband med ohälsa. Det skulle dels kunna bero på könsskillnader i förmågan att skatta sin hälsa dels på förmågan att skatta sina arbetsförhållanden. Det senare fick vi dock inget stöd för då validiteten för sådana enkätfrågor inte var sämre för kvinnorna än för männen. En annan möjlig förklaring kan vara att vi inte har studerat för män hälsorelevanta psykosociala exponeringar. Att sambanden mellan exponering (externt bedömd) och hälsa mer sällan är konkreta och tolkbara för männen skulle också kunna bero på att mäns situation i högre grad än kvinnornas kan förklaras av en överordnad (informell eller formell) position som vi inte kunnat fånga med befintliga teoretiskt förankrade faktorer.

Att könssegregeringen som sådan tycks gynna dem i överordnad position var ett tydligt resultat av våra analyser. Förändringar på arbetsplatsen tycktes i högre grad gynna männen i mansdominerade arbetssammanhang, särskilt om de förekom i teknikintensiva verksamheter.

I kvinnodominerade arbetssammanhang, såsom i Vårdssektorn, såg det annorlunda ut. Här tycktes kvinnorna i högre grad kunna hävda inflytande och utvecklingsmöjligheter relativt männen. Männen uttryckte mer missnöje med försämringarna och tillskrev oftare omgivningen problemen. Kvinnorna tycktes oftare än männen oavsett könssegregering, uppmärksamma brister hos dem själva när problemen ökade i förvärvsarbetet.

I könsblandade sammanhang uttryckte såväl kvinnorna som männen mest diskrepans mellan ideal och verklighet vad gällde möjligheten att kombinera arbete och familj. En förklaring kan vara att här var rörelsen mot mer jämlika villkor i arbetsliv och privatliv störst. När etablerade traditionella normer och

könsordning ifrågasätts, uppstår lätt konflikter och problem som det inte finns några självklara lösningar på.

På makronivån tycks utvecklingen gå mot ökade könsskillnader. Männerna är i betydligt högre grad representerade i de tillväxtsektorer av arbetsmarknaden där arbetsvillkoren tycks bli allt mer kvalificerade och utvecklande och där det finns resurser att hantera ökade krav och belastningar. Kvinnorna är ansamlade framförallt i de sektorer där nedskärningarna är störst och där det finns få goda förslag på organisatoriska och resursmässiga lösningar på problemen. Särskilt i välfärdsverksamheter tycks målen vara otydliga och glappet stort mellan mål och medel och mellan individens mål och organisationens mål (Härenstam m fl 1996b). Dessa faktorer har tidigare forskning visat ha betydelse för uppkomsten av frustration som kan leda till utbrändhet (Hallsten, 1993). Tyvärr har vi inte tillgång till könsseparata analyser av andel i arbetskraften i verksamhetstyper³⁶. Men genom att vi vet ganska väl vilka yrken som är de vanligaste i de olika verksamhetstyperna kan vi dra vissa slutsatser angående könsskillnader, särskilt bland välutbildade grupper. Det fanns också en märkbar koppling mellan typ av organisationsförändring och nivån av den totala belastningen i hela livssituationen. Denna iakttagelse indikerar att förändringarna i arbetslivet påverkar starkt hur belastningen ser ut även i den privata sfären.

Ytterligare ett resultat var att förändringar i arbetslivet förstärker könssegregeringen. Det fanns en rörelse för männen som hade att göra med arbetets utvidgning och ökande gränslöshet till ett minskande åtagande i hem och familj. För männen fanns oftare en buffert att hantera förändrade och ökade krav i förvärvsarbetet genom att dra sig mer ur den privata sfärens åtaganden. För kvinnorna tycktes konsekvensen bli antingen en ökad total belastning och känsla av otillräcklighet eller ett tillbakadragande från yrkeskarriären om än motvilligt genom att inte åta sig större ansvar och extra åtaganden i arbetslivet.

Dessa iakttagelser ger stöd för att könssegregeringen består, båda könen kan kortsiktigt få vinster av att den förstärks såväl i arbetslivet som i privatlivet. Resultaten tyder också på att omfattande könssegregering i arbetslivet och mellan förvärvsarbete och den privata sfären påverkar såväl kvinnornas som männens hälsa och välbefinnande negativt.

Förhållanden på olika nivåer (arbetsmarknad, arbetsorganisation och individ) tycks enligt våra resultat interagera. Därför är det väsentligt att studera förhållanden på olika nivåer samtidigt för att förstå skillnader och likheter i kvinnors och mäns arbetsförhållanden. I tabellen nedan sammanfattas förhållanden på olika nivåer som kan betraktas som segregande mekanismer enligt MOA-projektets resultat.

³⁶ Enligt Eric Giertz indelning, Giertz 1999 och Giertz & Larsson 2000.

Tabell 7.1 Förhållande på olika nivåer som var för sig men också i samspel, påverkar könssegregeringen i arbetslivet.

Arbetsmarknaden	Arbetsorganisationen	Individen
Könsfördelning i yrken	Könsfördelningen på arbetsplatsen	Utbildningsval Självhävdelse
Könsfördelning i branscher	Vertikal och horisontell könssegregering	Attribuering av orsaker till problem Rationalitet
Strukturella förändringar i olika verksamhetsområden	Förändringsprocesser och management-trender	Copingstrategier
Strukturella förändringar i tillväxt/ nedskärnings-sektorer	Arbetstidens förläggning och reglering	
Maktstrukturen	Teknik/IT-beroende produktionsprocess	Tillgång till stödresurser i privatlivet vid påfrestningar/ökade krav i arbetet
	Arbetsutvidgning	Ansvars- och arbetsfördelning i familjen
	Maktstrukturen	Föräldraskap
	Sociala arbetskontakter	Vård av anhöriga
	Tillgång till stödresurser vid extra påfrestningar/ökade krav	
	Anpassningsmöjligheter och närvarokrav vid ohälsa/nedsatt arbetsförmåga eller extra påfrestningar/krav i privatlivet	
	Belöningsystemen	

Resultaten från MOA-projektet om könssegregering för tankarna till att det finns flera olika sätt att betrakta hur könssegregeringen påverkar kvinnors och mäns arbetsförhållanden.

Horisontell könssegregering av arbetsmarknaden

Den horisontella segregeringen bygger på särhållandets princip enligt genus-systemteorin (Hirdman, 1990). Vad betyder det att kvinnor och män finns i olika sektorer av arbetsmarknaden? Vad kännetecknar arbetsvillkoren i mansdominerade, kvinnodominerade respektive könsblandade arbetssammanhang? Resultaten indikerar att var och en av dessa tre huvudkategorier av horisontellt könssegregerad arbetsmarknad utmärker sig på sitt sätt. Frågan är vad som kommer först, ”könade” verksamheter som leder till att män undviker ”kvinnliga” områden och som därmed blir alltmer könssegregerade, eller att områden som domineras av kvinnor, betraktas som ”kvinnliga”? (se även Westberg-Wohlgemuth 1996). På motsvarande sätt kan frågan ställas kring mansdominerade verksamheter. Frågan går ej att besvara utifrån våra resultat men det är intressant att reflektera kring några ”motsatspar” eller kontraster vad gäller karaktäristika för olika branscher och sektorer.

<u>Tillväxt</u>	<u>Börsvärde</u>	<u>Teknisk kompetens</u>	<u>Innovationer</u>	<u>Gränslöst</u>
Nedskärningar	Skatter	Social kompetens	Kundtillfredsställelse	Tidsbundet

De frågor som kan ställas i detta sammanhang är:

- Vad kännetecknar de sektorer där flertalet kvinnor respektive män arbetar?
- Vad kännetecknar ”kvinnliga” respektive ”manliga” verksamheter?
- Vad värderas ha högst status och erbjuder anställda hög lön?

Svaren på dessa frågor är de flesta överens om. Problemet är att finna en logisk förklaring. Man kan fundera över när IT-sektorn – som det ställs så mycket förhoppningar till och som beskrivs som att framgången handlar om att förmedla visioner och skapa ett mervärde för kunden – också kommer att leda till att den sociala kompetensen och förmågan att möta ett kundbehov kommer att uppvärderas, t ex i uppmärksamhet och lönenivå? Så ser det inte ut idag. Trots att så många talar om IT-sektorn i sådana termer, är det den tekniska kompetensen som belönas och beundras mest. Retoriken om social kompetens kan tolkas som ett uttryck för en pågående omkonstruktion av vad som betraktas som maskulint. I praktiken tycks det vara den tekniska kompetensen som värderas högst och den ”maskulina” sociala kompetensen blir i detta sammanhang ett intellektuellt förvärvbart kapital. Sådana iakttagelser har gjorts av Abrahamsson (2000) i en studie om könsmonster och förändringar i organisationer (s 300-314) och i en studie av Roman om kunskapsföretag (1994). Den ”feminina” sociala kompetensen å andra sidan betraktas som medfödd och naturlig och har därmed en lägre status. Denna sociala kompetens förknippas mest med tidsbundna ”kundrelaterade” verksamheter, dvs jobb som ska göras när kunden vill och oftast finns i en offentlig sektor präglad av nedskärningar (Gunnarsson 1994; Magnusson 1998).

Vertikal segregering

Den vertikala segregeringen bygger på under och överordningsprincipen enligt genussystemteorin (Hirdman 1990). Vad betyder den vertikala könssegregeringen för kvinnor och män? Alltså, att kvinnor överlag är underordnade männen vad gäller makt och inflytande. Det finns redan mycket forskning som bekräftar att män har högre status än kvinnor vilket bland annat innebär att det krävs mer av kvinnor än män för att nå samma position och samma makt. En del av våra resultat bekräftar detta, inte minst vad gällde kvinnorna i mansdominerade, teknik och kunskapsintensiva verksamheter. Trots att kvinnorna i dessa verksamheter hade mer utbildning och förvärvsarbetade något fler timmar än männen förutom att de hade väsentligt mera hem- och hushållsarbete, var deras arbetsuppgifter mindre värderade lönemässigt än männens.

Minoritets/majoritetsprincipen

Ytterligare ett sätt att betrakta könssegregeringen är villkoren för personer som tillhör det kön som är i minoritet på en arbetsplats, i ett yrke eller en bransch. Denna situation har belysts av Moss Kanter i hennes forskning om betydelsen av att vara en ”teckenperson” (Kanter 1977). Vissa av våra resultat bekräftar denna tes. Kvinnorna i mansdominerade verksamheter ansågs inte vara diskriminerade, vare sig av dem själva eller av männen. Vår tolkning var att kvinnor ”fick finnas”

där om de var "lojala" med männen. De hade dock enligt våra resultat betydligt sämre villkor än männen och i vissa avseenden (t ex utvecklingsmöjligheter och inflytande), hade de sämre villkor än kvinnorna i kvinnodominerade arbets-sammanhang. Liknande resultat kom Roman fram till i en studie av könssegre-gering i kunskapsföretag (Roman 1994). På motsvarande sätt tycktes det vara så att männen som fanns i arbetssammanhang där kvinnorna var i majoritet hade sämre arbetsvillkor än kvinnorna vad gällde inflytande och utveckling. Det senare har dock i andra studier visat sig vara tvärtom, dvs att män har mer inflytande än kvinnor även i kvinnodominerade arbetssammanhang (Hall 1991). Intressant att notera utifrån MOA-projektet är dock att när männen befann sig i en situation där de var i minoritet, t ex i välfärdssektorn, "klagade" de mer än kvinnorna. Det verkar alltså inte vara så att "teckenteorin" stämmer för männen i MOA-studien. Det finns dock en avgörande skillnad mellan de båda situationerna som har att göra med att kvinnodominerade verksamheter generellt har lägre status och är mindre värderade än mansdominerade. Detta innebär att män som är missnöjda kan välja att lämna situationen för något bättre. De har oftast en exitmöjlighet som erbjuder minst lika bra villkor. Så är inte fallet med kvinnor i mansdominerade verksamheter. Kvinnor som är missnöjda med villkoren i mansdominerade verksamheter, har sällan ett alternativ som erbjuder lika hög lön.

Ansvars och arbetsfördelningen för det obetalda arbetet i hem och familj

I och med att gränsen mellan förvärsarbetsfären och den privata sfären upplöses alltmer, ställs frågan om arbetsdelningen i hemarbetet på sin spets. Kvinnor har historiskt sett kombinerat dessa sfärer (Ohlander 1996). Resultaten från MOA-projektet tyder på att arbetsfördelningen i hemmet hänger samman med köns-segregeringen i arbetslivet även om riktningen kan gå åt olika håll (se även Roman 1994 och Westberg-Wohlgemuth 1996). Frågan är nu om de traditionella köns-rollerna förstärks igen när förvärsarbetet tenderar att vara gränslöst i tid och rum i de sektorer som har hög status och som är mansdominerade (som IT-sektorn). Mycket tyder på att så är fallet. Dessutom verkar det finnas en retorik som bygger på att denna nya, framtidsorienterade sektor, betecknas som "modern" i allt. Det finns alltså en risk för att kvinnors dubbla ansvar, även om de jobbar i denna sektor, osynliggörs och inte betraktas som en "tillåten" fråga på dagordningen.

Handlingsstrategier och åtgärder

Vilka handlingsalternativ finns för kvinnor och män som vill uppnå mer jämlika villkor mellan könen? Hur fungerar kollektiva och individuella strategier? De könssegregerande mekanismerna verkar förstärka varann i en till synes ändlös spiral. Det innebär att det inte finns några riktigt bra svar på frågorna ovan. Det är så många förhållanden, på den individuella nivån, på gruppnivån och inte minst på den strukturella nivån som samverkar. Men det innebär också att vi behöver mer kunskap om mekanismerna och vi behöver synliggöra den kunskap som finns. Många av de dolda/omedvetna mekanismer och förhållanden som skapar och upp-

rätthåller könssegregeringen måste medvetandegöras på ett konkret plan för att det ska finnas realistiska förutsättningar till förändring.

Om utvecklingstendenser

När förändringstakten i samhället är hög, ändras ofta människors sociala positioner relativt varandra (Bourdieu, 1987). Den individualiseringstrend som råder i arbetslivet har få drivkrafter för ökad jämlikhet mellan grupper. Istället finns incitament på såväl arbetsmarknads-, som arbetsplats- och individnivå för ökade skillnader mellan grupper med olika förutsättningar (Altman & Deiß, 1998). Risken är alltså stor att de som redan har en stark position i arbetslivet kommer att få en alltmer positiv utveckling och de som har en svag position får en alltmer negativ. Att detta har betydelse ur ett klassperspektiv är tämligen klart. Risken finns dock att även könsskillnaderna kommer att öka, särskilt i sådana typer av arbeten som är vad som kan betecknas som gränslösa i tid och rum (Allvin m fl 1999). Det är också troligt att könsskillnader främst kommer att öka bland högre tjänstemän då högutbildade kvinnor främst arbetar i välfärdssektorn med minskade resurser och organisatoriska problem och högutbildade män i tillväxtsektorer inom IT, teknik och ekonomi där löneutvecklingen och utvecklings- och karriärmöjligheterna är stora.

Alltså, strukturella förändringar i arbetslivet tycks leda till ökade köns- och klasskillnader. Individfaktorer (som utbildningsval och attribuering) kan tänkas interagera med förändringar på organisations- och arbetsmarknadsnivå genom att de förstärker varandra. Det kan till exempel vara så att när kraven ökar, blir det allt mer viktigt att individen, förutom att ha en utbildning med inriktning mot tillväxtsektorer på arbetsmarknaden, själv kan sätta gränser, säga nej till arbetsuppgifter som inte "lönar" sig, ta initiativ och ta för sig av utvecklings- och karriärmöjligheter. Likaså är det viktigt att inte skuldlägga sig själv när det uppstår problem.

Om det sker mer förändringar där många kvinnor arbetar och att dessa förändringar pressar snarar än utvecklar individen och att det är vanligare bland kvinnor än män att skuldlägga sig själv och om kvinnor har svårare att sätta gränser än män, kan hälsoriskerna öka mer för kvinnor än för män på befolkningsnivå. På samma sätt kan vi tänkas se ökade klasskillnader genom att högutbildade gynnas mer än lågutbildade i dagens arbetsliv.

Att könsmatcha urval ger en annan bild av verkligheten även om denna urvalsstrategi inte verkar vara tillräcklig för att kunna belysa de strukturella skillnader som finns inbyggda på samhälls- och organisationsnivå gällande kön. För att uttrycka det på ett annat sätt: kvinnor och män är sysselsatta på olika delarbetsmarknader. Vissa yrken, arbetsplatser och näringsgrenar tenderar att domineras av kvinnor och andra av män, de är "könade". Dessa förhållanden påverkar kvinnor och män olika. Ett problem som måste uppmärksammas i ett fortsatt arbete med epidemiologiska studier.

De förändringar i arbetslivet som vi iakttagit och beskrivit verkar ha en konserverande effekt på den könssegregerade arbetsmarknaden (se även Westberg-

Wohlgemuth 1996, Härenstam & Östlin 1998). Könrelaterade praktiker har härvid en viktig roll i den selektionsprocess som leder till kvinnors och mäns olika positioner i den sociala hierarkin.

Rekommendationer om metoder och strategier för fortsatt forskning

Det som bör betraktas som speciellt viktigt ur ett könsperspektiv vid planering och konstruktion av epidemiologiska studier är ett strukturellt- och kontextberoende perspektiv som tar i beaktande yrkestitlar (moderna), socioekonomiska grupper, livsfaser och förändringsprocesser. Angreppssättet bör vara tvärvetenskapligt och integrerat så att hänsyn tas till helheten och inte till delarna. Flera av de strategier som användes i MOA-projektet är inte tillämpbara i stora studier, bl.a. av kostnadsskäl men också därför att de inte lämpar sig för att besvara frågor om skillnadernas omfattning. Detta gäller särskilt könsmatchade urval, användning av externa metoder för exponeringsbedömning och kvalitativa metoder. Vi vill dock avsluta denna rapport med några allmänna rekommendationer för att förstärka könsperspektivet i befolkningsstudier av arbets- och livsvillkor och hälsa³⁷. De rör såväl urvalsdesign som kartläggnings- och analysmetoder där enkäter eller intervjuer används. Flera av dessa strategier är dessutom användbara för studier av klasskillnader och etnisk segregering. Vi vill betona att såväl klass, etnicitet som könsperspektiv är väsentliga i studier av det föränderliga arbetslivet för att förstå vilka grupper som får bättre utvecklingsmöjligheter och vilka som får sämre och hur hälsan för olika grupper påverkas. Vi tror också att det blir allt viktigare att studera interaktionen mellan kön, klass och etnicitet samt att undersöka betydelsen av regionala skillnader, könssegregering i verksamheter och yrken samt att jämföra förhållandena i olika verksamhetstyper.

Rekommendationer vad gäller design och metoder för analyser med ett könsperspektiv

- Om möjligt göra urval i flera nivåer så att flernivåanalyser kan användas.
- Könsmatchning kan göras inom ett representativt urval genom analyser av delurval av kvinnor och män vilka i efterhand matchas på typ av yrke, bransch och kvalifikationsnivå. Denna strategi kan vara lämplig för vissa frågeställningar där misstanke finns om olika samband mellan kvinnors och mäns arbetsförhållanden och hälsa inom samma typ av arbetssituation men där könsfördelningen kan spela en roll i hur villkoren formas för det överrespektive underrepresenterade könet.
- Könssegregeringens betydelse kan undersökas genom att inhämta och använda information om könsfördelningen i yrket (görs genom att använda uppgifter om yrkesklassificeringen från stora databaser) och på arbetsplatsen (måste efterfrågas i enkäten) samt i vilken typ av verksamhet studiepersonen arbetar inom.

³⁷ I bilaga 5 har vi sammanställt ett antal frågeställningar som vi bedömt kan vara intressanta för fortsatt forskning.

- Inhämta information i enkäter om arbetsförhållanden utöver traditionella aspekter³⁸: a) teknik/IT beroende, b) typ och omfattning av sociala kontakter, c) organisationsförändringar (om sådana förekommit och t ex om personalstyrka, resultatmätning och arbetsutvidgning), d) tillgång till organisatoriska resurser samt hinder för att utföra arbetet, e) arbetstidens omfattning, förläggning och reglering, f) anpassningsmöjligheter och närvarokrav i arbetet, g) arbetsåtagandets avgränsning i tid och rum, h) tidspress och tidsbundenhet, i) fysisk belastning även i stillasittande arbeten, j) tid för återhämtning i arbetet (pauser samt variation i kvalifikationsnivå), k) under- respektive överutbildad i relation till arbetets kvalifikationskrav (utbildningsnivån efterfrågas i enkät och kvalifikationsnivån bestäms via yrkesklassificeringen), l) anställningsformen.
- Inhämta och använd information i enkäter om förhållanden i den privata sfären: a) balans mellan arbets- och den privata sfären, b) arbets- och ansvarsfördelning i hem och familj, c) livssituation (t ex hemmavarande barn, sammanboende eller ensamboende, ansvar för vård av anhöriga), d) partners arbetsituation, e) omfattning av hem- och hushållsarbete (gärna i antal timmar under dagar med förvärvsarbete och lediga dagar), f) tillgång till stödresurser i den privata sfären för att hantera extra krav och påfrestningar, g) möjligheter till avkoppling och vila (i tid och/ eller som upplevda möjligheter).
- Använda personansats i analyser så att individers hela arbets- och livssituation kan identifieras. Denna ansats kan gärna kombineras med en mera traditionell variabelorienterad ansats. Personansatsen kan t ex användas som stöd för stratifiering av studiegruppen och som stöd för val av variabler till hypotesprövande variabelorienterade analyser. Personansats kan också användas för att studera samband mellan arbets- och livssituationer och hälsa/ohälsa och – vid en longitudinell design – även för studier av segregering- och selektionsmekanismer.
- Beroende på frågeställningen, undersöka copingstrategier, attribuering och förhållningssätt till förändringar i relation till verksamhetsområde och könssegregering.

³⁸ Såsom krav, kontroll, fysisk belastning

8. Sammanfattning

Annika Härenstam, Hanna Westberg, Lena Karlqvist, Ola Leijon, Anna Rydbeck, Kerstin Waldenström, Per Wiklund, Gun Nise och Catarina Jansson. *Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv.* Arbete och Hälsa 2000:15.

Att undersöka och jämföra kvinnors och mäns arbets- och livsvillkor är ingen lätt uppgift. Det beror bland annat på att genusforskning är ett värdeladdat område där många olika teorier och förklaringsmodeller hävdas, ibland med stora skillnader i såväl ideologi som vetenskapliga referensramar och utgångspunkter. Det beror också på att könssegregeringen är så omfattande i vårt samhälle.

Syftet med MOA-projektet ”Moderna arbetsvillkor och angränsande livsvillkor för kvinnor och män” var att utveckla metoder anpassade till dagens arbets- och livsvillkor. I detta arbete var könsperspektivet en central fråga. I denna rapport sammanfattas projektets resultat och slutsatser av relevans för könsjämförande studier av arbets- och livsvillkor. Här presenteras också nya resultat av fördjupade kvantitativa och kvalitativa analyser.

Genom att kombinera olika teoretiska och metodologiska strategier i en empirisk studie vill vi bidra till att fördjupa förståelsen vari könsskillnaderna består och hur de kan förklaras.

De strategier som används och som diskuteras i rapporten är:

- *Urvalsdesign*, särskilt könsmatchat urval.
- *Metodprovning*: Användning av olika metoder för datainsamling och analys (triangulering). Undersökning av mätmetoders reliabilitet, validitet, relevans och innebörd samt klassifikation av yrken som indikator på exponering och position för båda könen.
- *Könsjämförande analyser med variabelansats och personansats* av enskilda variabler respektive samband mellan variabler.
- Kombination av *kvalitativa och kvantitativa analysmetoder*.
- *Strukturellt perspektiv*: Betydelsen av könssegregering analyseras. Kvinnors och mäns arbetsförhållanden i olika sektorer av arbetsmarknaden undersöks och jämförs. Data insamlade på olika nivåer kombineras och interaktion mellan nivåer analyseras.
- *Helhetsperspektiv* på kvinnors och mäns arbets- och livssituation för att studera betydelsen av total arbetsbelastning, ansvarsfördelning i familjen, gränsen mellan arbetsfären och den privata sfären samt tidsfördelningen i betalda och obetalda aktiviteter.
- *Tvårvetenskapligt perspektiv (sociala, psykologiska, ergonomiska och yrkeshygieniska arbetsförhållanden)*.

De empiriska resultaten från MOA-projektets många olika analyser används som en illustration på hur likheter och skillnader mellan könen kan studeras. Data på individnivå, organisationsnivå och arbetsmarknadsnivå kombineras och analyseras i olika konstellationer.

Rapporten inleds med ett avsnitt om metodologiska och strategiska frågeställningar av relevans för studier av kön och arbete. Därefter sammanfattas resultaten från MOA-projektet i relation till de valda strategierna. Rapporten fortsätter med två avsnitt där resultat från fördjupade analyser sammanfattas. Till sist diskuteras hur könsskillnader och könssegregeringens mekanismer kan studeras och förstås och förslag ges på strategier och frågeställningar för fortsatt forskning. Vår förhoppning är att den valda ansatsen, dvs att ”skära” ett projekt utifrån hur könsperspektivet har belysts i en mängd olika frågeställningar, kan tillföra användbar kunskap för kommande forskning i området kön, arbete och hälsa.

9. Summary

Annika Härenstam, Hanna Westberg, Lena Karlqvist, Ola Leijon, Anna Rydbeck, Kerstin Waldenström, Per Wiklund, Gun Nise and Catarina Jansson. *How can gender differences in work and living conditions be understood? Aspects on methods and strategies in research and a summary of the results of the MOA-project from a gender perspective* Arbete och Hälsa 2000:15.

To investigate and compare women's and men's work and living conditions is not an easy task. This is, among other things, due to the fact that gender research is an area where many different theories and models of explanations are claimed. Sometimes there are great differences both in ideology and scientific frames of reference and point of departure. It is also a question of the widespread gender segregation in our society.

The objective of the MOA-study "Modern Work and Living Conditions for Women and Men" has been to develop methods better adjusted to modern work and living conditions. In this work the gender perspective was of central interest. The report summarises results and conclusions of earlier as well as new qualitative and quantitative analyses which are relevant for gender comparative studies of work and life conditions.

Through the combination of different theoretical and methodological strategies in an empirical study we wish to contribute to a deeper understanding in what constitutes the gender differences and how they can be explained. The strategies used and discussed in the report are:

- The *selection design*; particularly gender matched sampling.
- *Methodological testing*; using different methods for data collection and analyses (triangulation); investigating the reliability, validity, relevance and meaning of questionnaire items and classification of occupations as indicator on exposure and position for women and men.
- *Variable oriented and person oriented approaches* in gender comparative analyses.
- *Combining quantitative and qualitative methods* of analyses.
- *Structural perspective*. The meaning of the gender segregation is analysed. Women's and men's work conditions in different sectors on the labour market are investigated and compared. Data are collected on different levels and combined. Interaction between levels is analysed.
- *Overall perspective* is applied on women's and men's work- and living conditions in order to study the consequences of total work load, the distribution of responsibility in the family, the interface between the work sphere and the private sphere and the time allocated in paid and not paid activities.
- *Interdisciplinary perspective* (social, psychological, ergonomical and chemical/physical working conditions).

The empirical results from the MOA-project's many different analyses are used as an illustration on how similarities and differences between gender can be studied. Data on individual level and organisational and labour market levels have been combined and analysed in different constellations.

The report starts with methodological and strategic questions relevant to studies on gender and work. After that the results from the MOA-project are concluded in relation to the chosen strategies. The report continues with two sections where the results of deeper analyses are summed up. Furthermore, methods and strategies for gender comparative studies as well as mechanisms of reshaping gender segregation are discussed. Finally, proposals are given on strategies and questions for continuing research. Our hope is that the chosen approach, i.e. to "cut" a project from how the gender perspective has been highlighted in a variety of questions, can bring useful knowledge to coming research in the area gender, work and health.

Referenser

- Abrahamsson L. (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa bokförlag.
- Acker J. Esseveld J. Berry K. (1982 och 1994). Problemstillinger i kvinneforskningen. I Holter H, Kalleberg R. *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ahlberg G. Jansson C. Leijon O. Härenstam A. (2000 opubl.). Kvalitativ och kvantitativ enkätfrågeprövning. Rapport från Yrkesmedicinska enheten, Stockholm, 2000:x: Yrkesmedicinska enheten.
- Alexanderson K, Wingren G & Rosdahl I. (1998). *Gender Analyses of Medical Textbooks on Dermatology, Epidemiology, Occupational Medicine and Public Health. Education for Health*, 2:151-163.
- Alfredsson L. Spetz C-L. Theorell T. (1985). Type of Occupation and Near-Future Hospitalization for Myocardial Infarction and Some other Diagnoses. *Int J Epidemiology* 14:378-388.
- Allvin M. m fl (1999). *Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbete och Hälsa 1999:2. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Altman N, Deiß N (1998). Productivity by Systemic Rationalization: Good Work – Bad Work – No Work? *Economic and Industrial Democracy*, 19:137-159, Sage, London.
- AMS (1997). *Anställningsformer*. AMS Utredning, URA 1997:4, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna.
- Arber S. (1991). Class, Paid Employment and Family Roles: Making Sense of Structural Disadvantage, Gender and Health Status. *Soc Sci Med*, 32, 425-436.
- Arber S. (1997). Comparing Inequalities in Women's and Men's Health: Britain in the 1990s. *Soc. Sci. Med*, 44:773-787.
- Arbetshälsorapporten* (1999) Stockholms läns landsting: Yrkesmedicinska enheten.
- Aronsson G. (1999). Contingent workers and Health and Safety. *Work, Employment and Society*. 13:3: 439-459.
- Aronsson G, Gustafsson K. (1999). Kritik eller tystnad –en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 5,3: 189-206.
- Barnett R. Baruch G. (1987). Social roles, gender and psychological distress. I Barnett R. Biener L. Baruch G. (red) *Gender and Stress*, 122-143. Free Press, New York.
- Barnett R. and Marschall N. (1991). The Relationship Between Women's Work and Family Roles and their Subjective Well-being and Psychological distress. In: Frankenheuser M, Lundberg U, Chesney M (red). *Women, Work and Health. Stress and Opportunities*. New York, Plenum Press.
- Barnett R. Marshall N. and Pleck JH. (1991). Men's Multiple Roles and their Relationship to Men's Psychological Distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Barnett R. and Marshall N. (1992). Worker and Mother Roles, Spillover Effects and Psychological Distress. *Women & Health*, 18, 9-40.
- Barnett R. Marshall N. Raudenbusch S. and Brennan R. (1993). Gender and the Relationship Between Job Experience and Psychological Distress. A Study of Dual-Earner Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 794-806.
- Barnett R. (1994). Home-to-work Spillover Revisited: A Study of Full-time Employed Women in Dual-Earner Couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1-10.
- Baude A. m fl (1987). *Kvinnoarbetsliv. Visioner och forskning för ett bättre arbetsliv*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

- Bejerot E m fl (1999) Towards healthy work or ruthless efficiency? The effect of managerial changes on professional work with life or things. (Submitted.)
- Bejerot E. (1998). *Dentistry in Sweden - Healthy work or ruthless efficiency?* Ak. avhandling, Arbete och hälsa, 1998:14. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Bejerot E. Härenstam A. (1995). Att förena arbete och familj I G. Westlander (red) *På väg mot det goda arbetet* 123–147. Fakta från Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Bergman LR. (1996). *A pattern-oriented approach to studying individual development: Snapshots and processes*. Report 825. Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Bird C E. Fremont A. (1991). Gender, time use, and health. *The Journal of Health and Social Behavior* 32:2:114–129.
- Blaxter M (1990) *Health and Lifestyles*. London: Routledge.
- Bourdieu P. (1987). What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. *Berkely Journal of Sociology*. XXXII, 1-7.
- Brown G W (1996) Onset and course of depressive disorders: Summary of a research programme, Interpersonal Factors in the Origin and course of Affective Disorders. I: Mundt C m fl (red). *Academic Series*, kapitel 9, 151–157, London: Gaskell.
- Bryk S. Raudenbush S· (1992) *Hierarchical Linear Models: Applications and data analysis methods*. Sage Publications.
- Bäck-Wiklund M. Lindfors H. (1990). *Landsbygd, livsform och samhällsförändring*. Göteborg: Daidalos.
- Chodorow N. (1989). *Feminism and Psychoanalytic Theory*. New Haven: Yale University press
- Coser L. (1974). *Greedy institutions*. New York: Free Press.
- Crafoord C. Grebo U. Stövegård H. (Red.) (1988) *Det Kvinnliga*
- Dean K. (red). (1993). *Population Health Research. Linking Theory and Methods*. Sage Publications. London.
- Denzin NK (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dressler W. (1994). Social Status and the Health of Families: A Model. *Soc. Sci.Med.* 39, 1605-1613.
- Ds 2000:54. Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont. Delrapport från en arbetsgrupp inom regeringskansliet med uppgift att ta fram en handlingsplan för åtgärder på arbetsmiljöområdet.
- Ekenvall L. Härenstam A. Karlqvist L. Nise G. Vingård E. (1993). Kvinnan i den vetenskapliga studien - finns hon? *Läkartidningen* 90: 3773- 3774.
- Elliott S. (1995). Psychosocial Stress, Women and Heart Health: A Critical Review. *Soc. Sci Med*; 40:105-111.
- Fenwick R. and Tausig M. (1994). The Macro Economic Context of Job Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 266-282.
- Frankenheuser M. Lundberg U. Fredriksson M. Melin B. Toumisto M. Myrsten A-L. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Occupational Behaviour*, 10:321-346.
- Frankenheuser M. (1991). The Psychophysiology of sex differences as related to occupational status. In *Women, Work and Health. Stress and Opportunities*. Frankenheuser M. Lundberg U. and Chesney M. New York. Plenum Press.
- Frankenheuser M. (1996). Stress and Gender. European Review: *Interdisciplinary Journal of Academic Europea*, 4,4:313-327.
- Frithiof P. (1985). *Psykoanalytisk teori och kvinnors identitetsutveckling*.
- Furåker B. (1993). Vad händer med kvinnornas jobb när den offentliga sektorn bantas? *I Kvinnors arbetsmarknad. 1990-talet - återtågets årtionde?* Arbetsmarknadsdepartementet. Ds, 1993:8. Stockholm: Allmänna förlaget.

- Giertz E (1999). *Kompetens för tillväxt. Verksamhetsutveckling i praktiken*. Malmö: Celemi.
- Giertz E, Larsson S (2000). Tjänstesamhällets arbetsmarknader – analys av verksamhetstyper och kompetenskrav. Under utgivning av Rådet för arbetslivsforskning.
- Gonäs L (1993): Könsarbetsdelning och strukturomvandling. I *Kvinnors arbetsmarknad. 1990-talet - återtågets årtionde?* Arbetsmarknadsdepartementet. Ds, 1993:8. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Gonäs L, Spånt A. (1997). *Trends and Prospects for Women's Employment in the 1990s*. Arbet och Hälsa 1997:4, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Goode W.A. (1960). A Theory of Strain. *American Sociological Review* 25:483-496.
- Gove W R, Zeiss C. (1987). Multiple roles and happiness. I: Crosby F (red) *Spouse, parent and worker: On gender and multiple roles*. New Haven: Yale university Press.
- Gunnarsson E (1994) *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. Doktorsavhandling. Luleå: Tekniska högskolan. 1994:157 D.
- Gustafsson R. and Szebehely M. (1996). Äldreomsorgens förändringar och kvinnors hälsa: i P. Östlin P, Danielsson M, Diderichsen F, Härenstam A, & Lindberg G (red), *Kön och ohälsa* (sid 255-280). Lund: Studentlitteratur.
- Hagberg J, Nyberg A. & Sundin, E. (1995) *Att göra landet jämställt. En utvärdering av kvinnor och män i samverkan - Sveriges största satsning av jämställdhet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerius & Santéus Förlag.
- Hall E. (1990). *Women's work: An Inquiry Into the Health Effects of Invisible and Visible Labor*. Doktorsavhandling. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Hall E. (1991). Gender, Work Control and Stress: A Theoretical Discussion and an Empirical Test. In Johnson J, Johanson G (eds). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. New York. Baywood Publishing Company, Inc., 89-107.
- Hall E. (1992). Double exposure: The Combined Impact of the Home and Work Environment on Psychosomatic Strain in Swedish Women and Men. *International Journal of Health Services*, 20, 239-260.
- Hallsten L (1993). Burning out: A framework. I Schaufeli W, Maslach C, Marek T (red). Professional burnout. Recent developments in theory and research (sid 95-113). Washington: Taylor & Francis.
- Hellberg I (1989) Könsutjämning och könspolarisering inom professionerna på dagens arbetsmarknad. I: Selander S (red). *Kampen om yrkesutövning, kunskap. Professionaliseringsens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.
- Hellberg I (1991) *Professionalisering och modernisering*. Stockholm, Arbetslivscentrum.
- Hirdman Yvonne (1988). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1988;3.
- Hirdman Y. (1990) Genussystemet. I *Demokrati och makt i Sverige*. Maktutredningens huvudrapport. Stockholm: SOU 1990:4:73-116
- Holter H. (1992). *Berättelser om kvinnor, män, samhälle: Kvinnoforskning under 30 år. I Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.
- Härenstam A, Bejerot E. (1995). Styrsystem, effektivitet och arbetsvillkor. I Westlander G (red) *På väg mot det goda arbetet. Akademikers arbetsvillkor*. Fakta från Arbetslivsinstitutet 5:71-90, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Härenstam A, Aronsson G, Hammarström A. (1996a). Kön och ohälsa i ett framtidsperspektiv. I: Östlin P, Danielsson M, Diderichsen F, Härenstam A, Lindberg G (red). *Kön och ohälsa – en antologi om könsskillnader ur ett folkhälsoperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Härenstam A, Johansson K, Wiklund P, Ahlberg-Hultén G, Westberg H. (1996b) *Lust att vårda eller vårdförlust? En studie av vårdarbete ur ett internt och externt perspektiv*. Stockholm: Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1996:9.

- Härenstam A. Östlin P. (1998). Gender social Class and Equity in Health. I *Inequality in Health A Swedish Perspective*. Arve-Parès B. (ed). Stockholm: Socialvetenskapliga forskningsrådet.
- Härenstam A. Wiklund P. (1999). Utsatthet i arbetslivet. I: Härenstam A. Lindblad E. Lundberg. U. Starrin B.(red)*I vanmaktens spår. Om sociala villkor, utsatthet och ohälsa*-Umeå, Borea Bokförlag
- Härenstam A. m fl (1999a). *MOA-projektet: Slutrapport I. Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor?* Stockholm: Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:8.
- Härenstam A. m fl (1999b). *MOA-projektet. Slutrapport II. Beskrivning och utvärdering av variabler om arbets- och livsvillkor*. Stockholm: Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:9.
- Härenstam A. m fl (1999c). *MOA-projektet. Slutrapport III. Urvalsstrategier, studiegruppen och forskningsprocessen*. Stockholm: Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:12.
- Härenstam A. m fl (1999d). *Tabellbilaga till MOA-projektets slutrapporter. Variabler och index använda i MOA projektet. Tekniska beskrivningar, svarsfördelningar med mera*. Stockholm: Yrkesmedicin
- Härenstam A, Bejerot E, Johansson K, Leijon O, Schéele P. (2000). Mager och god eller mean och lean? Samband mellan organisationsförändringar och arbetsförhållanden. I Barklöf K (red). *Smärtgränsen? En antologi om hälsokonsekvenser i magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning. Ord och Vetande AB, Uppsala, 2000.
- Hörnqvist M. (1997). Familjeliv och arbetsmarknad för män och kvinnor. Särtryck ur Familj, makt och jämställdhet. SOU 1997:138:189-223. Stockholms universitet: Institutet För Social Forskning.
- Ironmonger D. (1996). Counting outputs, capital inputs and caring labor: Estimating gross household products. *Feminist Economics* 3:37-64.
- Jahoda M. (1984). Work, employment and unemployment. Paper given at the Swedish Center for Working Life, (duplicate). Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Jakobsen L. Karlsson J. (1993). *Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys*. Lund: Arkiv förlag.
- Johansson G med flera (2000). Possibilities to adjust and demands to attend. Development of new concepts to understand the illness flexible job. Manuskript
- Johnsson J V. Hall E M (1996)· Class, Work and Health. I Amick B.C. Levine S.Tarlow A.R· Chapman-Walsh D (eds). *Society and Health*. New York: Oxford University Press, 1995:247-271.
- Kahn R. (1991). Work and everyday life, work and welfare. I: Enander A. m fl (red) *Research Report* 91;7:137–150, University of Karlstad.
- Kanter Moss R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, Inc., Publishers.
- Karasek R. Theorell T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.
- Kilbom Å, Messing K, Bildt Thorbjörnsson C (red). (1998). *Women's Health at Work*. Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Kindlund H. (1993). Kvinnoroll och sjukfrånvaro. I Vogel J. Kindlund H. Didrichsen F. (red). *Arbetsförhållanden, ohälsa och sjukfrånvaro 1975-1989*. Rapport 78:135-145. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Kohn M L. (1978). The substantive complexity of work - and its relationship to adult personality (stencil). Washington: National Institute of Mental Health.
- Kohn M L. Schooler C. (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American Journal of Sociology*, 87:1257-1286.
- Kohn M L & Schooler C. (1983). *Work and Personality: An Inquiry Into the Impact of Social Stratification*. Norwood, NJ: Ablex.

- Koskinen S, Martelin T (1994). Why are socio-economic mortality differences smaller among women than among men. *Social Science and Medicine*, 38:1385-1396.
- Kristensen T. (1995). The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. *Stress Medicine* 11:17-26.
- Lahelma E. Arber S. (1994). Health Inequalities Among Men and Women in Contrasting Welfare States. Britain and Three Nordic Countries Compared. *European Journal of Public Health*, 4:213-226.
- Le Grand C. Szulkin R. Thålin M (red). (1993). *Sveriges Arbetsplatser - Organisation, personalutveckling, styrning*. Stockholm: SNS Förlag.
- Lennon M C. Rosenfield, S. (1992). Women and Mental Health: The Interaction of Job and Family Conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 316-327.
- Lundberg U. Mårdberg B. Frankenhaeuser M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology* 35:315-327.
- Lundberg U. (1996). Influence of Paid and Unpaid Work on Psychophysiological Stress Responses of Men and Women. *Journal of Occupational Psychology*, 2, 117-130.
- Lundberg U. Palm K. (1989). Workload and catecholamine excretion in parents of preeschool children. *Work and Stress* 3:255-260.
- Mackenbach J.P. med flera (1999). Socioeconomic Inequalities in Mortality Among Women and Among Men: An International Study. *Am J Publ Health*, 12:1800-1806.
- Macran S. Clarke L. Joshi H. (1996). Women's Health: Dimensions and Differentials. *Soc. Sci. Med.* 42:1203-1216.
- Macran S. (1993). *Role Enhancement or Role Overload? A Review of Research on the Health Consequences of Women's Domestic and Paid Work*. Centre for Population Studies Research Paper 93-1. London School of Hygiene and Tropical Medicine.
- Magnusson D (1996). *The logic and implications of a person approach*. Report 817, Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Magnusson E. (1998). *Vardagens könsinbörder under förhandling – om arbete, familj och produktion av kvinnlighet*. Doktorsavhandling. Umeå: Institutionen för tillämpad psykologi. Umeå universitet.
- Marshall N L. Barnett R C. Sayer A. (1997). The changing work force, job stress, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology* 2;2:99-107.
- Matthews A. Hertzman C. Ostry A. & Powe C. (1998). Gender, Work Roles and Psychosocial Work Characteristics as Determinants of Health. *Social Science Medicine* 46:1417-1424.
- Meissner M. (1971). The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations*, 10:239-266.
- Messing K & Kilbom Å. (1998). Towards a Gender Sensitive Research Perspective. Sid 11-26 i Kilbom Å, Messing K, Bildt Thorbjörnsson C (red). (1998). *Women's Health at Work*. Solna, Arbeslivsinstitutet.
- Miller M. (1998). Perspektiv på arbetsfrågan. I *Tid och ork. Arbetstiden – en hälsofråga*. Arbetarskyddsnämnden.
- Moen P. Robbinsson J. and Dempster-McClain D. (1995). Care-giving and Women's Well-being: A Life Course Approach. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 259-273.
- Moen P. m fl (1999). *The Cornell Couples and Careers Study*. New York: Cornell Employment and Family Careers Institute.
- Moss-Kanter R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Mårdberg B. Lundberg U. Frankenhaeuser M. (1991). The Total Workload of Parents Employed in White-collar Jobs: Construction of a Questionnaire and a Scoring System. *Scandinavian Journal of Psychology*, 32,233-239.

- Nermo M. (1994). Den ofullbordare jämställdheten. I. Fritzell J och Lundberg O (red) *Vardagens villkor*. Stockholm: Brombergs förlag.
- Nyberg A. (1997). *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*. SOU 1997:87
- Oakley A. (1994). Who Cares for Health? Social Relations, Gender and the Public Health. *J Epidem Comm Health* 48, 427-434
- Ohlander A-S. 1996. Det dubbla ansvaret. Svaghet och styrka i kvinnornas historia. Sid 251 i *Kön och ohälsa*. Östlin, P m fl (red). Studentlitteratur.
- Olesker, W (1990) Sex differences during the early separation-individuation process: Implications for gender identity formation. *Journal of the Psychoanalytic Association* 1990:2, s 324-346
- Olson H-E. (1999a). *Fritidens idéhistoria ur ett framtidsperspektiv*. Tredje omarbetade upplagan. Stockholm: Fritidspolitiska studier 5.
- Olson H-E (1999b) Ny start för fritidssektorn. Inledning till fritidspolitisk etik. Preliminär version. Stockholm: Fritidspolitiska studier 10.
- Pugliesi K. (1995). Work and Well-being: Gender Differences in the Psychological Consequences of Employment. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 57-71.
- Reich R (1994). *Arbetets marknad inför 2000-talet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Roman C. 1994. *Lika på olika villkor. Könsegregering i kunskapsföretag*. Symposium Graduale, Stockholm.
- Rosenfield S. (1989). The effects of Women's Employment: Personal Control and Sex Differences in Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior* 30:77-91.
- Rydbeck A. (2000). *Organisatoriska strukturer och anställdas arbetsförhållanden*. Utveckling av en metod för att kategorisera organisatoriska strukturer. Manus till D-uppsats i psykologi. Örebro universitet. Psykologiska Institutionen.
- Rydenstam K. (1992). *I tid och otid. En undersökning om kvinnors och mäns tidsanvändning 1990/1991*. Rapport 79-80. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Rydenstam K. Wadeskog A. (1997). *Vardagens organisation. Välfärd och ojämlikhet i 20-årsperspektiv 1975-1995*. Rapport 91, Statistiska centralbyrån, SCB, 5:95-104, Svenskt Tryck, Göteborg.
- Ryff C D. Singer B. (1998) The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, vol 9, 1:1-28.
- SAS Institute. SAS/STAT Software: Changes and enhancements through release 6.11. Cary, NC. 1996:531-656.
- Schonfeld I. S. (1996). Relation of Negative Affectivity to Self-Reports of Job Stressors and Psychological Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology* 4:397-412.
- Schwarzberg N. Dytell R S. (1996). Dual-Earner Families: The Importance of Work Stress and Family Stress for Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 2, 211-223.
- Simon R. (1995). Gender, Multiple Roles, Role Meaning and Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 182-194.
- Slater P. (1963). On social regression. *American Sociological Review* 28:339-364.
- SOU. (1998). *Ty makten är din.....* Betänkande från Kvinnomaktutredningen, SOU 1998:6. Statens offentliga utredningar, Stockholm.
- Stronks K. van de Mheen H. van den Bos J. & Mackenbach J.P (1995). Smaller socioeconomic inequalities in health among women: the role of employment status. *International Journal of Epidemiology*, 24, 559-568
- Syme S L. (1989). Control and Health, a Personal Perspective in Stress. I *Personal Control and Health*, ed. Steptoe & Appels, 3-18, Chichester: John Wiley.
- Szulkin R. Thålin M. (1994). I Fritzell J. Lundberg O. Red. *Vardagens villkor*. Stockholm: Brombergs förlag.

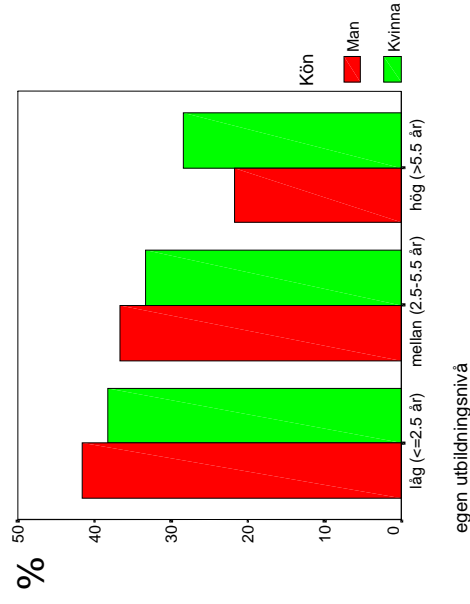
- Söderfeldt B. Söderfeldt M. Jones K. O'Campo P. Muntaner C. Ohlson C G. & Warg L E. (1997). Does Organization Matter? A Multilevel Analysis of the Demand-Control Model Applied to Human Services. *Soc. Sci. Med.* 44:527-534.
- Theorell T, Tsutsumi A, Hallqvist J, Reuterwall C, Hogstedt C, Fredlund P, Emlund N, Johnson JV and the SHEEP Study Group. (1998). Decision Latitude, Job Strain and Myocardial Infarction. A Study of Working Men in Stockholm. *Am J Public Health.* 88:382-388.
- Thoits P. (1983). Multiple identities and psychological well-being. *American Sociological Review* 48:174-187.
- Thomsson H. (1996). *Women's Opportunities for Well-being*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet: Psykologiska institutionen.
- Thomsson H (2000). Om jämställdhet, segregering och könsrelaterad ohälsa. Del 3 i Könssegregeringens konsekvenser för individen kapitel 1. Att anlägga en könsteoretisk förståelse inom forskning om arbete och hälsa (under utgivning 2000).
- Tyrkkö A (1999) *I skärningspunkten mellan arbetsliv och föräldraskap. En studie om livsformer i 1990-talets Sverige*. Doktorsavhandling. Uppsala universitet. Arbete och Hälsa 1999:17. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och Sociologiska institutionen.
- Volpert W. (1983). Sambandet mellan arbete och personlighet ur handlingspsykologisk synvinkel. I Aronsson G (red.) *Arbetets krav och mänsklig utveckling*. Prisma.
- Vågerö D Lahelma E. (1998) Women work and mortality: An analysis of the relation between female labour force participation and female mortality rates. I: Orth-Gomer K. Chesney M. Wenger N.K. (red) *Women, stress and heart disease*. Hillsdale, N.J.
- Warg N (1997) *Negativ affektivitets inverkan på svarsbeteende i enkätformulär innehållande självskattning av hälsa och arbetsituation*. D-uppsats i psykologi. Stockholms universitet: Psykologiska institutionen.
- Watson D. Pennebaker J. W. Folger R. (1987). Beyond Negative Affectivity: Measuring Stress and Satisfaction in the Workplace. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 8, 141-157.
- Watson D. Clark J A. Tellegan A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales: *Journal of Personal and Social Psychology*, Vol. 54. No. 6. 1063.1070.
- Watson D. Pennebaker J. W. (1989). Health Complaints, Stress, and Distress: Exploring the Central Role of Negative Affectivity. *Psychological Review*, vol 96 no 2. 234-254.
- Westberg H. (1998). Different Worlds. I Kilbom Å, Messing K, Bildt Thorbjörnsson C (red). *Women's Health at Work*. Solna: Arbeslivsinstitutet
- Westberg-Wohlgemuth H. (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete - en dold läroprocess*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet.: Arbete och Hälsa 1996:1. Solna: Arbetslivsinstitutet och Pedagogiska institutionen.
- Westlander G. (1976). *Arbete och livssituation. Några ansatser att empiriskt belysa förvärvsarbets psykologiska värde*. The Swedish Council for Personnel Administration, communiqué no. 68. Stockholm: Council for Personnel Administration.
- Wiersma U (1990). Gender Differences in Job Attribute Preferences: Work-home Conflict and Job Level as Mediating Variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63,231-243.
- Wiklund P. Härenstam A. (1995). *Eremitkräftan utan skal. Om arbetsförhållanden av betydelse vid organisationsförändring*. Stockholm: Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1995:9.
- Åström G. and Hirdman, Y. (1992). *Kontrakt i kris. Om kvinnors plats i välfärdsstaten*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Bilaga 1. Beskrivning av studiegruppen i det totala urvalet och två könsmatchade urval

Figuren visar jämförelser mellan hela urvalet och det könsmatchade urvalet (två urval) avseende utbildningsnivå, ålder, familjesituation, barn under 18 år samt anställningsform och arbetets omfattning och förläggning.

n=203

Hela urvalet



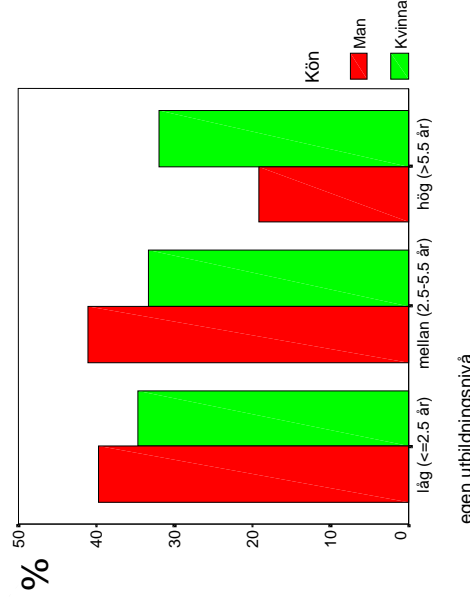
egen utbildningsnivå

n=156

Könsmatchat med avseende på:

Yrkets inriktning och yrkets kvalifikationsnivå.

Justerat efter urval.



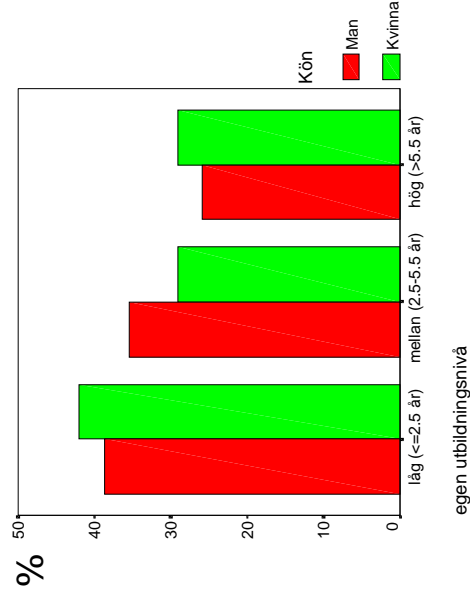
egen utbildningsnivå

n=62

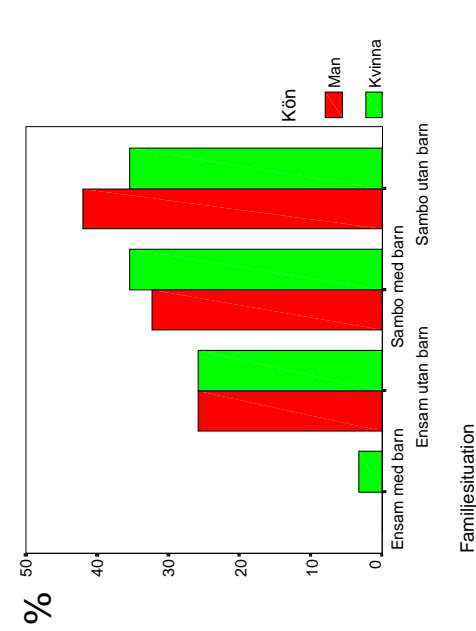
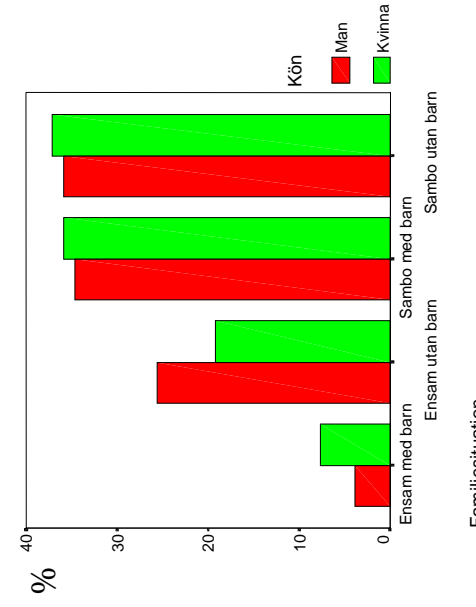
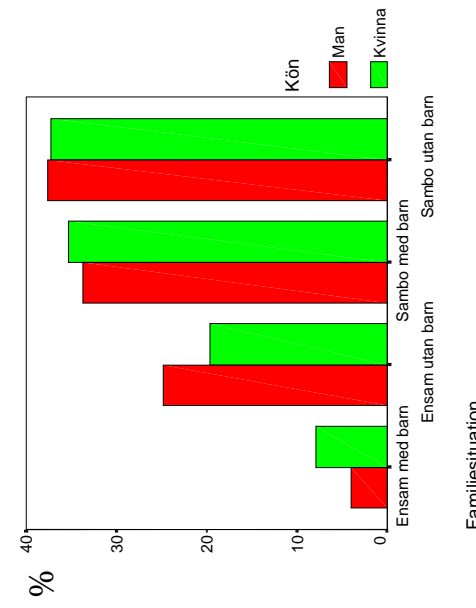
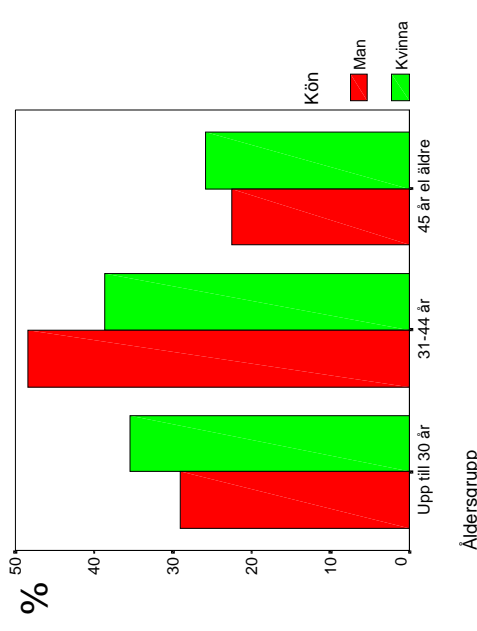
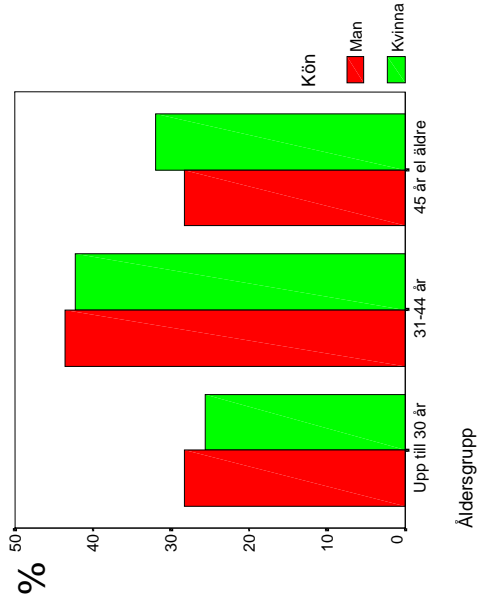
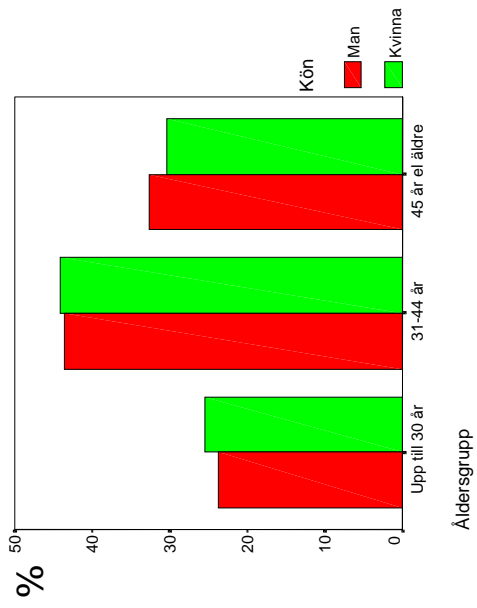
Könsmatchat med avseende på:

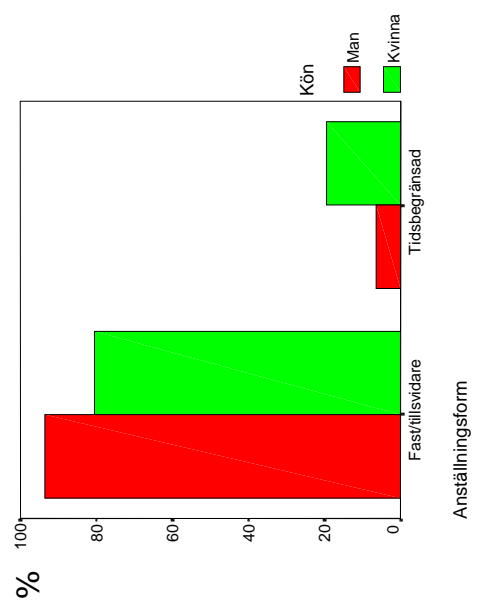
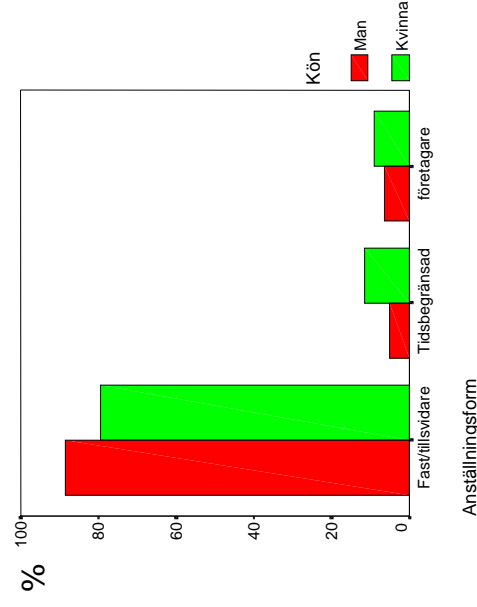
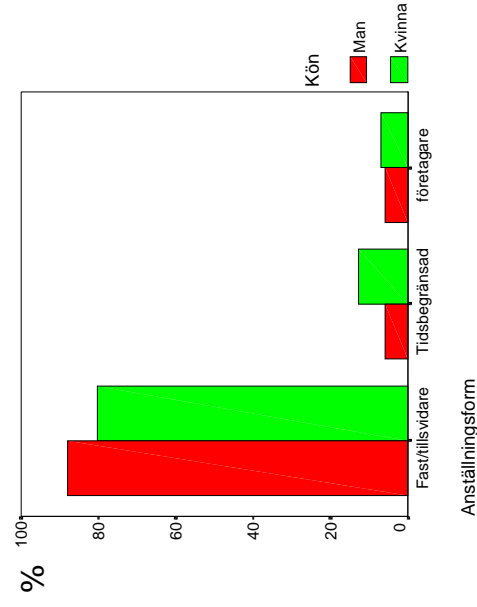
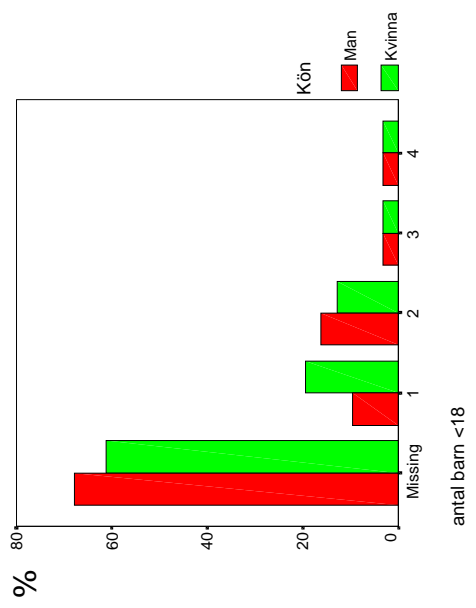
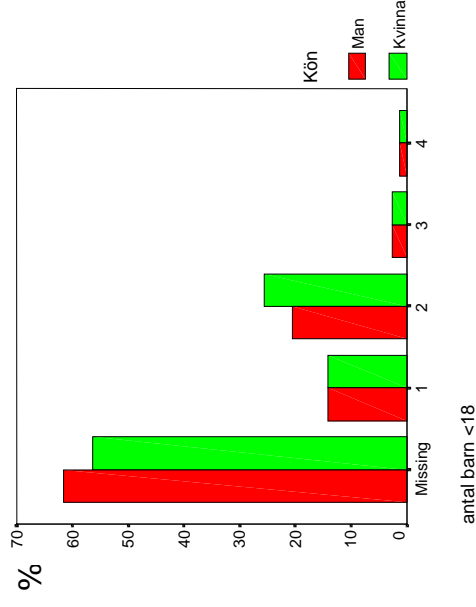
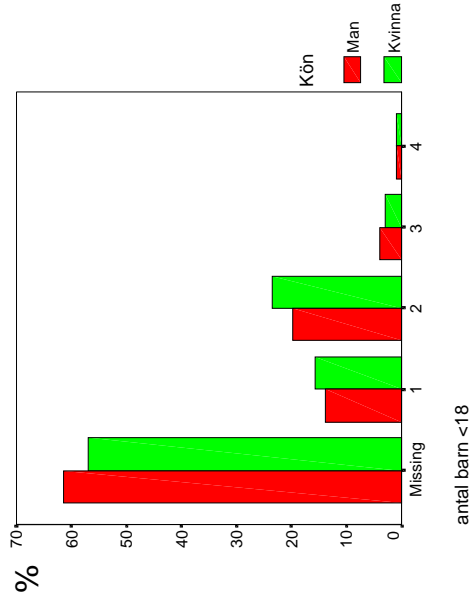
5-siffrig NYK och samma arbetsplats.

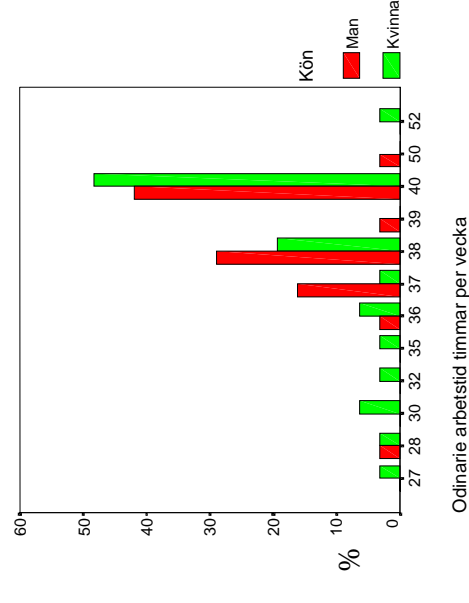
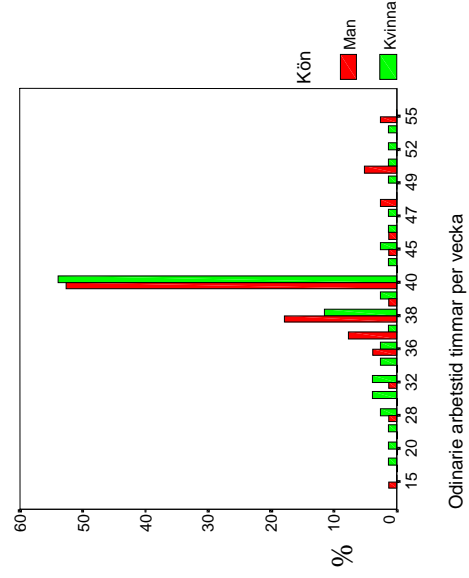
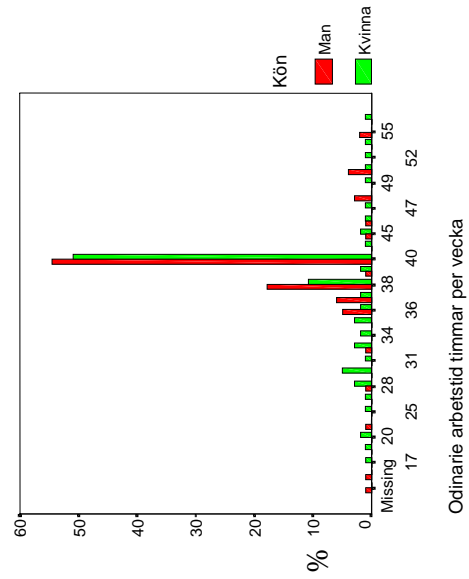
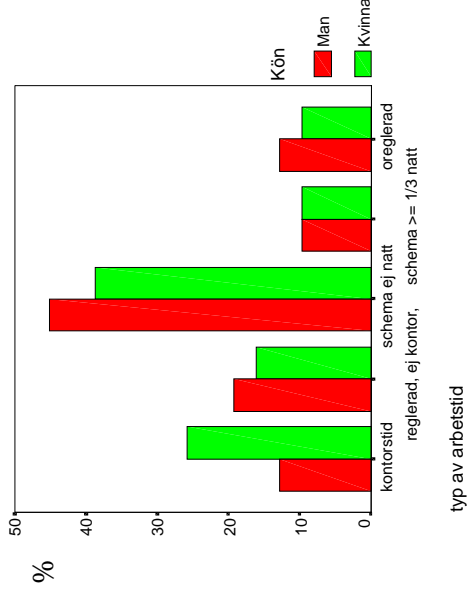
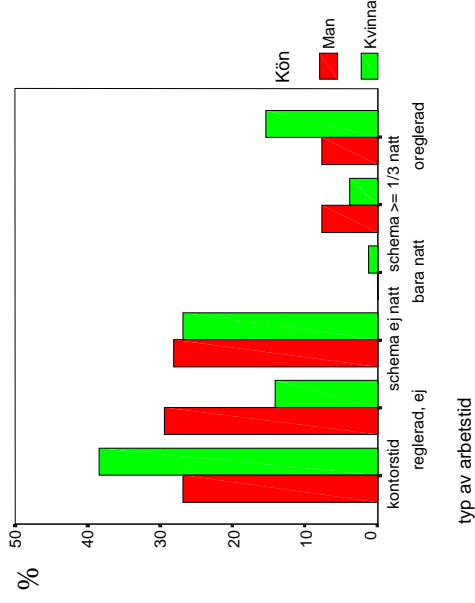
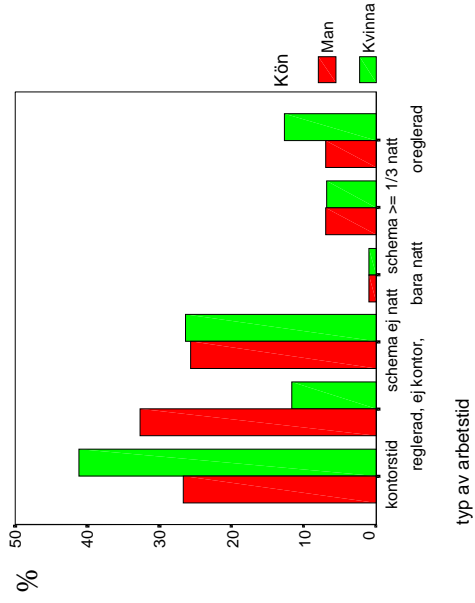
Justerat efter urval.



egen utbildningsnivå







Bilaga 2 Samband med ohälsa i könsseparata analyser.

Signifikansvärden, analysmetod, antal. Underlag till översiktstabellen 2.2.

		Allmänt hälsotillstånd (F4)				Nedsatt psykiskt välbefinnande (GHQ12)				Besvär från rörelseorganen (RORGX)			
		<i>p</i>		<i>p</i>		<i>p</i>		<i>p</i>		<i>p</i>		<i>p</i>	
<i>dimension</i>	<i>variabel</i>	<i>män</i>	<i>n</i>	<i>kvinn</i>	<i>n</i>	<i>män</i>	<i>n</i>	<i>kvinn</i>	<i>n</i>	<i>män</i>	<i>n</i>	<i>kvinn</i>	<i>n</i>
kvalifikation	kballow	417	101	028	101	721	101	286	101	042	94	060	98
hinder	hinder	909	101	014	101	652	101	493	101	863	94	079	98
tidspress	tp	384	101	003	101	524	101	398	101	194	94	004	98
tidsbunden	obs17hh	923	101	070	101	894	101	110	101	282	94	051	98
inflytande	nobs38	578	101	036	101	906	101	295	101	749	94	064	98
social tid	socmkt	019	101	784	101	224	101	937	101	245	94	475	98
ålder	ur24	626	101	228	101	620	101	923	101	051	94	607	98
klass	sei	235	101	037	101	533	101	026	101	162	94	008	98
..-	kvalnivå	401	101	009	101	935	101	561	101	963	94	010	98
lön	ylonkat	195	100	073	100	547	100	080	100	864	93	255	97
Kont.marginal	f168	176	101	537	100	006	101	053	100	167	94	451	97
Yrkets inriktn.	Ur16	208	101	022	101	485	101	209	101	446	94	612	98
inflytande	Jspåvek	111	99	222	99	942	99	513	99	268	92	849	96
stimulans	jsstim	013	97	119	98	105	97	219	98	300	91	056	96
kontroll	jspåvsti	014	97	200	97	195	97	564	97	843	91	508	95
krav	jskrav	121	99	008	99	276	99	048	99	123	93	072	98
hinder	Hinderi	396	88	133	90	066	88	422	90	760	94	037	98
soc. kontakter	socut	090	100	710	98	495	100	670	98	071	94	897	98
socialt stöd	socstarb	002	99	116	101	000	99	064	101	050	92	138	98

Använda tester		Allmänt hälsotillstånd	Nedsatt psykiskt välbef. och rörelseorgansbesvär
variabelnamn (range)	variabeltyp	f4 (0-4)	ghq12inx (14-39), rorgindx (7-35)
kballow(0-1), socmkt(0-1), tp(1-3),	dikotom	<i>Gamma</i>	<i>Mann Whitney</i>
ur16(1-3), sei(1-3), kvalnivå(1-3), ylonkat(1-3), ur24(1-3)	kategori	<i>Kruskal Wallis</i>	<i>Kruskal Wallis</i>
hinder (1-3), nobs38(0-3), obs17hh(1-3), f168(1-4)	ordinal	<i>Gamma</i>	<i>Jonckheere Terpstra</i>
jsstim(7-16), jspåvsti(10-24), jskrav(6-20), hinderi(10-27) socut(2-8), soctarb(3 10)	index	Jonckheere Terpstra	<i>Pearson Korrelation</i>

Bilaga 3. Variabelförteckning för könsjämförande analyser.

Tabellen visar de variabler (index) vilka prövades med avseende på könsskillnader i ett könsmatchat urval. Utförligare teknisk beskrivning (1-3 sidor för varje variabel/index) finns i MOA-projektets Tabellbilaga.

Psykosociala arbetsförhållanden	Externt bedömda mentala krav i arbetet
	Självrapporterade möjligheter att lära nytt
	Externt bedömt påtagliga hinder
	Självrapporterade hinder (index)
	Självrapporterad rolltydlighet (index)
	Externt bedömd tidspress
	Självrapporterade krav (index)
	Externt bedömd inflytande
	Självrapporterat inflytande (index)
	Externt bedömd andel tid med social interaktion
	Självrapporterad sociala krav (index)
	Självrapporterat socialt stöd (index)
	Kundorienterad ledningsstil (självrapporterad, index)
	Ekonomiorienterad ledningsstil (självrapporterad, index)
Personalorienterad ledningsstil (självrapporterad, index)	
Individens syn på förändrade arbetsförhållanden vad gäller:	-arbetsbelastning
	-möjlighet att utvecklas
	-stöd och uppbackning
	-inflytande
	-anställningstrygghet
	-lön i förhållande till arbetsinsats
	-möjligheter att förena arbete familj
	-kollektivt utbyte (index)
	-individuell kostnad (index)
	-individuellt utbyte (index)
	Positiva påverkan av förändringsprocesser (index)
	Negativa påverkan av förändringsprocesser (index)
	Ergonomiska arbetsförhållanden (allt som ej uppges som självskattat är baserade på externa bedömningar, observationer eller mätningar)
Gångsträcka, meter per timme	
Energetisk belastning (TWA-MET)	
Självskattad fysisk ansträngning	
Självskattad rörelse och ansträngning	
Tid med stående/gående arbete	
Stående arbete med händer ovan axelhöjd	
Stående arbete med händer mellan axel och knoghöjd samt med händer utanför kroppens närområde	
Stående arbete med händer under knoghöjd	
Stående arbete med böjd/vriden arbetsställning	
Förekomst av stående repetitivt arbete	
Tid med datorarbete	
Uppmätt andel (%) huvudböjning över 20°	
Andel (%) höger + vänster armutåtföring över 30°	
Uppmätt andel (%) ryggböjning över 40°	
Observerad (%) bålflexion över 20°	
Observerad (%) bålrrotation över 20°	
Tid med sittande arbete	
Sittande arbete med händer inom respektive utanför kroppens närområde	
Sittande arbete med oavlastad underarm/hand	
Sittande arbete med oavlastad underarm/hand	

	Sittande repetitivt arbete
	Observerad andel (%) manuell hantering
	Självs katt manuell hantering 10 kg
	Självs katt manuell hantering 20 kg
Kemisk/fysikaliska arbetsförhållanden (allt som ej uppges som självs kattat är baserade på externa bedömningar, observationer eller mätningar)	Självs kattad kemisk/fysikalisk exponering (index)
	Bullerexponering
	Temperatur
	Relativ luftfuktighet
	Egens kattning av kemisk/fysikalisk arbetsmiljö
	Extern skattning av kemisk/fysikalisk exponering
Anställningsförhållanden (Allt som ej uppges som självs kattat är externa bedömningar baserade på intervjudata)	Anställningsform
	Anställningstrygghet (självs kattat, index)
	Förvärvsarbets tid
	Betalda raster
	Extra arbete
	Restid
	Arbetets lokalisation
	Anpassningsmöjligheter (del av sjukflexibilitet, självs kattning)
	Närvarokrav (del av sjukflexibilitet, självs kattning)
	Lönenivå
Den privata sfären, Obetalt arbete (Allt som ej uppges som enkätfrågor, dvs självs kattning, är externa bedömningar baserade på intervjudata)	Mest krävande förvärvsarbete av studieperson eller partner (enkätfråga)
	Mest stimulerande förvärvsarbete (enkätfråga)
	Huvudansvar för familjens försörjning (enkätfråga)
	Hem- och hushållsarbete timmar/vecka
	Huvudansvar för hem och familj (enkätfråga)
	Inflytande över när hemarbetet utförs (enkätfråga)
	Hjälp vid vård av barn, anhörig och/eller hushållsarbete (enkätfråga)
	Mest stimulerande hem- och familjearbete (enkätfråga)
	Mest krävande hem- och familjearbete (enkätfråga)
	Krävande hushållsysslor (enkätfråga)
	Ta hand om barn (enkätfråga)
	Vård av sjuk/gammal anhörig (enkätfråga)
	Vård av sjuk/gammal anhörig krävande (enkätfråga)
	Uppskattning av hushållsarbete (enkätfråga)
	Familjemodeller (enkätfrågat)
	Tidsanvändning
	Fri tid
Den privata sfären, Fritid och socialt liv (Allt som ej uppges som enkätfråga, dvs självs kattning, är externa bedömningar baserade på intervjudata, observationer eller mätningar)	Tidsbundna aktiviteter
	Egen tid
	Tid för egen avkoppling (enkätfråga)
	Motion timmar/vecka
	Tid i sittande ställning
	Sömn (enkätfråga)
	Social förankring (enkätfrågor, index)
	Socialt nätverk (enkätfrågor, index)
	Hjärtfrekvensökning (%HRR)
	Gångsträcka
Den privata sfären, Fysisk belastning	Energetisk belastning (fritid arbetsdag)
	Energetisk belastning (fritid ledig dag)
	Självs kattad kroppslig ansträngning
	Obalans (diskrepans) arbete och fritid/familj (enkätfrågor, index)

Bilaga 4 Total belastning i arbete och fritid. Resultat av analyser av fyra belastningsgrupper i ett antal variabler

VAR: Arbetsmarknad

Arbetsgivarkategori: Kvinnor p= ,042 Män p= ,652 (Chi2,MC)

Typ av yrke (MTS): Kvinnor p= ,000. Män p= ,000 (Chi2,MC)

Andel kvinnor i yrket (i riket): Kvinnor p= ,829 Män p= ,182 (Chi2,MC)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid / låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Arbetsgivarkategori	Arbetsgivarkategori	Arbetsgivarkategori	Arbetsgivarkategori
50% offentlig	25% offentlig	13% offentlig	12% offentlig
8% offentligt bolag	12% offentligt bolag	10% offentligt bolag	19% offentligt bolag
42% privat	62% privat	77% privat	69% privat
Typ av yrke	Typ av yrke	Typ av yrke	Typ av yrke
50% M-yrke	38% M-yrke	27% M-yrke	25% M-yrke
38% T-yrke	50% T-yrke	13% T-yrke	6% T-yrke
12% S-yrke	12% S-yrke	60% S-yrke	69% S-yrke
Andel kvinnor i yrket (riket)	Andel kvinnor i yrket (riket)	Andel kvinnor i yrket (riket)	Andel kvinnor i yrket (riket)
25% mansdominerat yrke	50% mansdominerat yrke	30% mansdominerat yrke	31% mansdominerat yrke
33% könsblandat yrke	42% könsblandat yrke	27% könsblandat yrke	44% könsblandat yrke
42% kvinnordominerat yrke	8% kvinnordominerat yrke	43% kvinnordominerat yrke	25% kvinnordominerat yrke
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Arbetsgivarkategori	Arbetsgivarkategori	Arbetsgivarkategori	Arbetsgivarkategori
32% offentlig	33% offentlig	38% offentlig	27% offentlig
0% offentligt bolag	4% offentligt bolag	0% offentligt bolag	15% offentligt bolag
68% privat	63% privat	62% privat	58% privat
Typ av yrke	Typ av yrke	Typ av yrke	Typ av yrke
54% M-yrke	41% M-yrke	33% M-yrke	38% M-yrke
41% T-yrke	59% T-yrke	10% T-yrke	15% T-yrke
4% S-yrke	0% S-yrke	57% S-yrke	46% S-yrke
Andel kvinnor i yrket (riket)	Andel kvinnor i yrket (riket)	Andel kvinnor i yrket (riket)	Andel kvinnor i yrket (riket)
27% mansdominerat yrke	59% mansdominerat yrke	14% mansdominerat yrke	38% mansdominerat yrke
27% könsblandat yrke	15% könsblandat yrke	24% könsblandat yrke	42% könsblandat yrke
46% kvinnordominerat yrke	26% kvinnordominerat yrke	62% kvinnordominerat yrke	19% kvinnordominerat yrke

VAR: Arbetsplats

Organisationstyp: Kvinnor $p=,276$ Män $p=,063$ (Chi2,MC)

Typ av organisationsförändringar: Kvinnor $p=,119$ Män $p=,060$ (Chi2,MC)

Anställningsform: Kvinnor $p=,114$ Män $p=,956$ (Chi2,MC)

Arbetstiden förläggning: Kvinnor $p=,03$ Män $p=,83$ (Chi2, MC)

Andel kvinnor på arbetsplatsen: Kvinnor $p=,973$ (Chi2, MC), Män $p=,899$ (Chi2, MC)

Hotad anställning (ju högre siffra desto större hot, index 5-21): Kvinnor $p=,403$ (K-W), Män $p=,122$ (K-W)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid / låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Organisationstyp	Organisationstyp	Organisationstyp	Organisationstyp
8% individ	8% individ	27% individ	44% individ
21% välfärd	25% välfärd	10% välfärd	12% välfärd
17% marknad	29% marknad	23% marknad	6% marknad
50% central	38% central	27% central	31% central
4% små	0% små	13% små	6% små
Förändringstyp	Förändringstyp	Förändringstyp	Förändringstyp
9% stabila	17% stabila	26% stabila	33% stabila
9% centraliserade	0% centraliserade	22% centraliserade	27% centraliserade
26% marknadsanpassade	44% marknadsanpassade	18% marknadsanpassade	13% marknadsanpassade
26% ökad resultat mätning	13% ökad resultat mätning	30% ökad resultat mätning	13% ökad resultat mätning
30% magra	26% magra	4% magra	13% magra
Anställningsform	Anställningsform	Anställningsform	Anställningsform
79% fast, tills vidare	88% fast, tills vidare	83% fast, tills vidare	98% fast, tills vidare
17% tidsbegränsad	8% tidsbegränsad	7% tidsbegränsad	0% tidsbegränsad
4% företagare	4% företagare	10% företagare	6% företagare
Arbetstidens förläggning	Arbetstidens förläggning	Arbetstidens förläggning	Arbetstidens förläggning
54% ej kontorstid	38% ej kontorstid	27% ej kontorstid	25% ej kontorstid
Andel kvinnor på arb.pl.	Andel kvinnor på arb.pl.	Andel kvinnor på arb.pl.	Andel kvinnor på arb.pl.
25% mandominerad	54% mandominerad	20% mandominerad	44% mandominerad
arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.
33% könsblandad	29% könsblandad	33% könsblandad	38% könsblandad
42% kvinnodominerad	17% kvinnodominerad	47% kvinnodominerad	19% kvinnodominerad
arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.
Hotad anställning	Hotad anställning	Hotad anställning	Hotad anställning
M=9 (6-14)	M=9,1 (6-11)	M=8 (5-13)	M=7,8 (5-12)
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Organisationstyp	Organisationstyp	Organisationstyp	Organisationstyp
9% individ	4% individ	14% individ	31% individ
18% välfärd	22% välfärd	29% välfärd	23% välfärd
27% marknad	18% marknad	5% marknad	8% marknad
32% central	48% central	48% central	35% central
14% små	7% små	5% små	4% små
Förändringstyp	Förändringstyp	Förändringstyp	Förändringstyp
30% stabila	15% stabila	25% stabila	32% stabila
0% centraliserade	8% centraliserade	20% centraliserade	24% centraliserade
35% marknadsanpassade	31% marknadsanpassade	10% marknadsanpassade	16% marknadsanpassade
15% ökad resultat mätning	31% ökad resultat mätning	30% ökad resultat mätning	8% ökad resultat mätning
20% magra	15% magra	15% magra	20% magra
Anställningsform	Anställningsform	Anställningsform	Anställningsform
64% fast, tills vidare	89% fast, tills vidare	95% fast, tills vidare	85% fast, tills vidare
27% tidsbegränsad	4% tidsbegränsad	0% tidsbegränsad	8% tidsbegränsad
9% företagare	4% företagare	5% företagare	8% företagare
Arbetstidens förläggning	Arbetstidens förläggning	Arbetstidens förläggning	Arbetstidens förläggning
54% ej kontorstid	41% ej kontorstid	24% ej kontorstid	35% ej kontorstid
Andel kvinnor på arb.pl.	Andel kvinnor på arb.pl.	Andel kvinnor på arb.pl.	Andel kvinnor på arb.pl.
14% mandominerad	48% mandominerad	19% mandominerad	38% mandominerad
arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.
36% könsblandad	30% könsblandad	29% könsblandad	31% könsblandad
50% kvinnodominerad	22% kvinnodominerad	52% kvinnodominerad	31% kvinnodominerad
arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.	arb.pl.
Hotad anställning	Hotad anställning	Hotad anställning	Hotad anställning
M=8 (5-14)	M=9,2 (5-16)	M=8,2 (5-12)	M=8,1 (5-14)

VILKA: Demografiska variabler

SEI : Kvinnor p= ,000 , Män p= ,002 (Chi2,MC)

Kvalifikationsnivå enl. SEI: Kvinnor p= ,026 , Män p= ,006 (Chi2,MC)

Åldersgrupp: Kvinnor p= ,023 , Män p= ,397 (Chi2,MC)

Utbildningsnivå: Kvinnor p= ,275, Män p= ,007 (Chi2,MC)

Barn: Kvinnor p= ,001 Män p= ,001 (Chi2,MC)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid / låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
SEI	SEI	SEI	SEI
67% arbetare, 29% tjänstemän, 4% företagare	46% arbetare, 50% tjänstemän, 4% företagare	10% arbetare, 80% tjänstemän, 10% företagare	19% arbetare, 75% tjänstemän, 6% företagare
Kval.nivå enl. SEI	Kval.nivå enl. SEI	Kval.nivå enl. SEI	Kval.nivå enl. SEI
46% låg 46% mellan 8% hög	42% låg, 38% mellan 21% hög	30% låg 37% mellan 33% hög	19% låg, 38% mellan 44% hög
Åldersgrupp	Åldersgrupp	Åldersgrupp	Åldersgrupp
21% <31år, 50% medelålders, 29% >44 år	12% <31år, 50% medelålders, 38% >44 år	17% <31år, 60% medelålders, 23% >44 år	25% <31år, 62% medelålders, 12% >44 år
Utbildningsnivå	Utbildningsnivå	Utbildningsnivå	Utbildningsnivå
58% lågutb. 17% mellan, 25% högutb	46% lågutb. 29% mellan, 25% högutb.	30% lågutb. 37% mellan, 33% högutb	6% lågutb. 44% mellan, 50% högutb.
Barn	Barn	Barn	Barn
58% har hemmavarande barn <12 år	50% har hemmavarande barn <12 år	47% har hemmavarande barn <12 år	38% har hemmavarande barn <12 år
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
SEI	SEI	SEI	SEI
68% arbetare, 23% tjänstemän, 9% företagare	78% arbetare, 18% tjänstemän, 4% företagare	14% arbetare, 81% tjänstemän, 5% företagare	27% arbetare, 65% tjänstemän, 8% företagare
Kval.nivå enl. SEI	Kval.nivå enl. SEI	Kval.nivå enl. SEI	Kval.nivå enl. SEI
59% låg, 36% mellan 4% hög	41% låg, 59% mellan 0% hög	24% låg, 38% mellan 38% hög	31% låg, 27% mellan 42% hög
Åldersgrupp	Åldersgrupp	Åldersgrupp	Åldersgrupp
50% <31år, 23% medelålders, 27% >44 år	26% <31år, 33% medelålders, 41% >44 år	14% <31år, 38% medelålders, 48% >44 år	23% <31år, 38% medelålders, 38% >44 år
Utbildningsnivå	Utbildningsnivå	Utbildningsnivå	Utbildningsnivå
36% lågutb. 46% mellan, 18% högutb.	52% lågutb. 44% mellan, 4% högutb.	33% lågutb. 33% mellan, 33% högutb.	31% lågutb. 42% mellan, 27% högutb.
Barn	Barn	Barn	Barn
9% har hemmavarande barn <12 år	15% har hemmavarande barn <12 år	14% har hemmavarande barn <12 år	19% har hemmavarande barn <12 år

VILKA: Demografiska variabler

Familjemodell: Kvinnor p= ,000 (Chi2), Män p= ,164 (Chi2)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid / låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Familjemodell	Familjemodell	Familjemodell	Familjemodell
22% modern	8% modern	37% modern	47% modern
9% traditionell	25% traditionell	17% traditionell	13% traditionell
48% dubbelarb. kvinna	25% dubbelarb. kvinna	30% dubbelarb. kvinna	13% dubbelarb. kvinna
0% dubbelarb. man	17% dubbelarb. man	3% dubbelarb. man	13% dubbelarb. man
13% ensamförälder	8% ensamförälder	7% dubbelarb. man	7% ensamförälder
9% single	17% single	7% single	7% single
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Familjemodell	Familjemodell	Familjemodell	Familjemodell
14% modern	18% modern	30% modern	12% modern
4% traditionell	11% traditionell	5% traditionell	20% traditionell
0% dubbelarb. kvinna	18% dubbelarb. kvinna	25% dubbelarb. kvinna	36% dubbelarb. kvinna
27% dubbelarb. man	15% dubbelarb. man	15% dubbelarb. man	4% dubbelarb. man
9% ensamförälder	4% ensamförälder	0% ensamförälder	0% ensamförälder
46% single	33% single	25% single	28% single

VILKA: Livsstilsfaktorer

Rökning: Kvinnor p= , 506 (Chi2), Män p= ,161 (Chi2)

Body mass index: Kvinnor p= , 133 (Chi2), Män p= ,640 (Chi2)

Motion: Kvinnor p= ,207 (K-W), Män p= ,05 (K-W)

Kondition (syreupptagningsförmåga): Kvinnor p= ,251 (Chi2), Män p= ,000 (Chi2)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid /låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Rökning	Rökning	Rökning	Rökning
14% rökare	29% rökare	13% rökare	6% rökare
BMI (WHO)	BMI (WHO)	BMI (WHO)	BMI (WHO)
9% med undervikt	0% med undervikt	7% med undervikt	0% med undervikt
30% med normalvikt	39% med normalvikt	57% med normalvikt	69% med normalvikt
48% med övervikt	52% med övervikt	27% med övervikt	31% med övervikt
13% med obesitas	9% med obesitas	10% med obesitas	0% med obesitas
Motion	Motion	Motion	Motion
M=3,2 timmar/vecka	M=3,4 timmar/vecka	M=5 timmar/vecka	M=5,8 timmar/vecka
Md=2,7 (0-13,5)	Md=3 (0-14)	Md=4,2 (0-15,5)	Md=5 (0-26)
Kondition	Kondition	Kondition	Kondition
56% låg + något låg	75% låg + något låg	57% låg + något låg	8% låg + något låg
35% medelgod	21% medelgod	21% medelgod	30% medelgod
9% hög + mycket hög	4% hög + mycket hög	21% hög + mycket hög	62% hög + mycket hög
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Rökning	Rökning	Rökning	Rökning
27% rökare	19% rökare	24% rökare	15% rökare
BMI (WHO)	BMI (WHO)	BMI (WHO)	BMI (WHO)
10% med undervikt	4% med undervikt	0% med undervikt	0% med undervikt
67% med normalvikt	48% med normalvikt	48% med normalvikt	46% med normalvikt
19% med övervikt	41% med övervikt	24% med övervikt	42% med övervikt
5% med obesitas	7% med obesitas	29% med obesitas	11% med obesitas
Motion	Motion	Motion	Motion
M=4,6 timmar/vecka	M=3,6 timmar/vecka	M=3 timmar/vecka	M=3,2 timmar/vecka
Md=4,2 (0-11,3)	Md=3 (0-11,3)	Md=2,5 (0-6,7)	Md=2,5 (0-13)
Kondition	Kondition	Kondition	Kondition
59% låg + något låg	74% låg + något låg	68% låg + något låg	79% låg + något låg
9% medelgod	kondition	21% medelgod	13% medelgod
32% hög + mycket hög	4% medelgod	11% hög + mycket hög	8% hög + mycket hög
	19% hög + mycket hög		

KONSEKVENSER

Allmänt hälsotillstånd (dikotom):

Kvinnor p= ,027 (Chi2), Män p= ,823 (Chi2)

Besvär från kroppens rörelseorgan (dikotom):

Kvinnor p= ,**063** (Chi2), Män p= ,**038** (Chi2),

Psykiskt välbefinnande (dikotom):

Kvinnor p= ,205 (Chi2), Män p= ,639 (Chi2)

Allmän symptom (ju högre siffra desto mer allmän symptom, index 5-15):

Kvinnor p= ,266 (K-W), Män p= ,915 (K-W)

Sömnpblem (ju högre siffra desto mer sömnpblem, index 4-20):

Kvinnor p= ,026 (K-W), Män p= ,901 (K-W)

Sjukskrivning:

Kvinnor p= ,510 (Chi2,MC), Män p= 076 (Chi2, MC)

Lönenivå:

Kvinnor p= ,052 (Chi2), Män p= ,147 (Chi2)

Belastning över egen kapacitet arbete:

Kvinnor p= ,019 (Chi2), Män p= ,031 (Chi2)

Belastning över egen kapacitet fritid en arbetsdag:

Kvinnor p= ,020 (Chi2), Män p= ,121 (Chi2)

Belastning över egen kapacitet ledig dag:

Kvinnor p= ,017 (Chi2), Män p= ,299 (Chi2)

<p>Hög belastning arbete och fritid</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Kvinnor</p> <p>30% dålig hälsa</p> <p>46% rörelseorg. besvär</p> <p>38% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,9</p> <p>mest sömnproblem M=10,5</p> <p>35% ej sjukskr. senaste året</p> <p>15% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>4% skjukskr. >30 dagar</p> <p>54% låg lön / 12% hög lön</p> <p>44% "överbelastade" arbete</p> <p>26% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>48% dito, fritid ledig dag</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Män</p> <p>29% dålig hälsa</p> <p>25% rörelseorg. besvär</p> <p>12% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8</p> <p>sömnproblem M=9,1</p> <p>42% ej sjukskr. senaste året</p> <p>12% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>21% låg lön / 29% hög lön</p> <p>38% "överbelastade" arbete</p> <p>25% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>25% dito, fritid ledig dag</p> </td> </tr> </table>	<p>Kvinnor</p> <p>30% dålig hälsa</p> <p>46% rörelseorg. besvär</p> <p>38% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,9</p> <p>mest sömnproblem M=10,5</p> <p>35% ej sjukskr. senaste året</p> <p>15% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>4% skjukskr. >30 dagar</p> <p>54% låg lön / 12% hög lön</p> <p>44% "överbelastade" arbete</p> <p>26% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>48% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>29% dålig hälsa</p> <p>25% rörelseorg. besvär</p> <p>12% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8</p> <p>sömnproblem M=9,1</p> <p>42% ej sjukskr. senaste året</p> <p>12% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>21% låg lön / 29% hög lön</p> <p>38% "överbelastade" arbete</p> <p>25% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>25% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Hög belastning fritid / låg arbete</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Kvinnor</p> <p>3% dålig hälsa</p> <p>13% rörelseorg. besvär</p> <p>23% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,9</p> <p>sömnproblem M=9,3</p> <p>40% ej sjukskr. senaste året</p> <p>3% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>13% låg lön/ 30% hög lön</p> <p>7% "överbelastade" arbete</p> <p>32% dito,, fritid en arbetsdag</p> <p>29% dito fritid ledig dag</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Män</p> <p>12% dålig hälsa</p> <p>12% rörelseorg. besvär</p> <p>19% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,6</p> <p>sömnproblem M=9,2</p> <p>38% ej sjukskr. senaste året</p> <p>6% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>0% låg lön / 50% hög lön</p> <p>8% "överbelastade" arbete</p> <p>15% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>15% dito, fritid ledig dag</p> </td> </tr> </table>	<p>Kvinnor</p> <p>3% dålig hälsa</p> <p>13% rörelseorg. besvär</p> <p>23% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,9</p> <p>sömnproblem M=9,3</p> <p>40% ej sjukskr. senaste året</p> <p>3% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>13% låg lön/ 30% hög lön</p> <p>7% "överbelastade" arbete</p> <p>32% dito,, fritid en arbetsdag</p> <p>29% dito fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>12% dålig hälsa</p> <p>12% rörelseorg. besvär</p> <p>19% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,6</p> <p>sömnproblem M=9,2</p> <p>38% ej sjukskr. senaste året</p> <p>6% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>0% låg lön / 50% hög lön</p> <p>8% "överbelastade" arbete</p> <p>15% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>15% dito, fritid ledig dag</p>
<p>Kvinnor</p> <p>30% dålig hälsa</p> <p>46% rörelseorg. besvär</p> <p>38% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,9</p> <p>mest sömnproblem M=10,5</p> <p>35% ej sjukskr. senaste året</p> <p>15% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>4% skjukskr. >30 dagar</p> <p>54% låg lön / 12% hög lön</p> <p>44% "överbelastade" arbete</p> <p>26% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>48% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>29% dålig hälsa</p> <p>25% rörelseorg. besvär</p> <p>12% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8</p> <p>sömnproblem M=9,1</p> <p>42% ej sjukskr. senaste året</p> <p>12% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>21% låg lön / 29% hög lön</p> <p>38% "överbelastade" arbete</p> <p>25% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>25% dito, fritid ledig dag</p>				
<p>Kvinnor</p> <p>3% dålig hälsa</p> <p>13% rörelseorg. besvär</p> <p>23% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,9</p> <p>sömnproblem M=9,3</p> <p>40% ej sjukskr. senaste året</p> <p>3% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>13% låg lön/ 30% hög lön</p> <p>7% "överbelastade" arbete</p> <p>32% dito,, fritid en arbetsdag</p> <p>29% dito fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>12% dålig hälsa</p> <p>12% rörelseorg. besvär</p> <p>19% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,6</p> <p>sömnproblem M=9,2</p> <p>38% ej sjukskr. senaste året</p> <p>6% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>0% låg lön / 50% hög lön</p> <p>8% "överbelastade" arbete</p> <p>15% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>15% dito, fritid ledig dag</p>				
<p>Hög belastning arbete / låg fritid</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Kvinnor</p> <p>9% dålig hälsa</p> <p>36% rörelseorg. besvär</p> <p>23% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,2</p> <p>sömnproblem M=9,6</p> <p>46% ej sjukskr. senaste året</p> <p>9% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>46% låg lön / 9% hög lön</p> <p>38% "överbelastade" arbete</p> <p>0% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>5% dito, fritid ledig dag</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Män</p> <p>22% dålig hälsa</p> <p>48% rörelseorg. besvär</p> <p>19% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,7</p> <p>sömnproblem M=9</p> <p>48% ej sjukskr. senaste året</p> <p>30% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>26% låg lön / 22% hög lön</p> <p>41% "överbelastade" arbete</p> <p>4% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>7% dito, fritid ledig dag</p> </td> </tr> </table>	<p>Kvinnor</p> <p>9% dålig hälsa</p> <p>36% rörelseorg. besvär</p> <p>23% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,2</p> <p>sömnproblem M=9,6</p> <p>46% ej sjukskr. senaste året</p> <p>9% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>46% låg lön / 9% hög lön</p> <p>38% "överbelastade" arbete</p> <p>0% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>5% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>22% dålig hälsa</p> <p>48% rörelseorg. besvär</p> <p>19% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,7</p> <p>sömnproblem M=9</p> <p>48% ej sjukskr. senaste året</p> <p>30% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>26% låg lön / 22% hög lön</p> <p>41% "överbelastade" arbete</p> <p>4% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>7% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Låg belastning arbete och fritid</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Kvinnor</p> <p>10% dålig hälsa</p> <p>29% rörelseorg. besvär</p> <p>10% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,2</p> <p>minst sömnproblem M=8,3</p> <p>33% ej sjukskr. senaste året</p> <p>10% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>5% skjukskr. >30 dagar</p> <p>33% låg lön / 19% hög lön</p> <p>26% "överbelastade" arbete</p> <p>10% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>26% dito, fritid ledig dag</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Män</p> <p>12% dålig hälsa</p> <p>19% rörelseorg. besvär</p> <p>27% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,9</p> <p>sömnproblem M=8,8</p> <p>65% ej sjukskr. senaste året</p> <p>0% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>19% låg lön / 50% hög lön</p> <p>12% "överbelastade" arbete</p> <p>8% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>25% dito, fritid ledig dag</p> </td> </tr> </table>	<p>Kvinnor</p> <p>10% dålig hälsa</p> <p>29% rörelseorg. besvär</p> <p>10% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,2</p> <p>minst sömnproblem M=8,3</p> <p>33% ej sjukskr. senaste året</p> <p>10% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>5% skjukskr. >30 dagar</p> <p>33% låg lön / 19% hög lön</p> <p>26% "överbelastade" arbete</p> <p>10% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>26% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>12% dålig hälsa</p> <p>19% rörelseorg. besvär</p> <p>27% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,9</p> <p>sömnproblem M=8,8</p> <p>65% ej sjukskr. senaste året</p> <p>0% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>19% låg lön / 50% hög lön</p> <p>12% "överbelastade" arbete</p> <p>8% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>25% dito, fritid ledig dag</p>
<p>Kvinnor</p> <p>9% dålig hälsa</p> <p>36% rörelseorg. besvär</p> <p>23% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,2</p> <p>sömnproblem M=9,6</p> <p>46% ej sjukskr. senaste året</p> <p>9% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>46% låg lön / 9% hög lön</p> <p>38% "överbelastade" arbete</p> <p>0% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>5% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>22% dålig hälsa</p> <p>48% rörelseorg. besvär</p> <p>19% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,7</p> <p>sömnproblem M=9</p> <p>48% ej sjukskr. senaste året</p> <p>30% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>26% låg lön / 22% hög lön</p> <p>41% "överbelastade" arbete</p> <p>4% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>7% dito, fritid ledig dag</p>				
<p>Kvinnor</p> <p>10% dålig hälsa</p> <p>29% rörelseorg. besvär</p> <p>10% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=8,2</p> <p>minst sömnproblem M=8,3</p> <p>33% ej sjukskr. senaste året</p> <p>10% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>5% skjukskr. >30 dagar</p> <p>33% låg lön / 19% hög lön</p> <p>26% "överbelastade" arbete</p> <p>10% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>26% dito, fritid ledig dag</p>	<p>Män</p> <p>12% dålig hälsa</p> <p>19% rörelseorg. besvär</p> <p>27% nedsatt psyk.välbefinn.</p> <p>allmän symptom M=7,9</p> <p>sömnproblem M=8,8</p> <p>65% ej sjukskr. senaste året</p> <p>0% sjukskr. 8-30 dgr</p> <p>0% skjukskr. >30 dagar</p> <p>19% låg lön / 50% hög lön</p> <p>12% "överbelastade" arbete</p> <p>8% dito, fritid en arbetsdag</p> <p>25% dito, fritid ledig dag</p>				

Övriga variabler

Självrapporterad Jobstrain: Kvinnor: n=92, p= ,017 (Chi2,MC), Män: n =90, p= ,088 (Chi2,MC)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid / låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
35% rapporterar Jobstrain	26% rapporterar Jobstrain	3% rapporterar Jobstrain	6% rapporterar Jobstrain
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
18% rapporterar Jobstrain	20% rapporterar Jobstrain	10% rapporterar Jobstrain	4% rapporterar Jobstrain

Självrapporterad Obalans (diskrepans) mellan arbete och fritid: Kvinnor p= ,555 (Chi2), Män p= ,141 (Chi2)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid / låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
52% rapporterar obalans arbete och fritid	38% rapporterar obalans arbete och fritid	36% rapporterar obalans arbete och fritid	13% rapporterar obalans arbete och fritid
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
50% rapporterar obalans arbete och fritid	15% rapporterar obalans arbete och fritid	37% rapporterar obalans arbete och fritid	38% rapporterar obalans arbete och fritid

Självrapporterad Vård av sjuk eller gammal anhörig: Kvinnor $p = ,698$ (Chi2), Män $p = ,695$ (Chi2)

Hög belastning arbete och fritid		Hög belastning fritid / låg arbete	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
12% vårdar anhörig	4% vårdar anhörig	10% vårdar anhörig	0% vårdar anhörig
Hög belastning arbete / låg fritid		Låg belastning arbete och fritid	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
4% vårdar anhörig	8% vårdar anhörig	5% vårdar anhörig	4% vårdar anhörig

Bilaga 5. Förslag till frågeställningar för fortsatt forskning

Område	Frågeställning
Förändringar i arbetslivet, särskilt i olika verksamhetsområden (branscher, sektorer) samt organisatoriska förändringar och deras effekter på kvinnors och mäns arbets- och anställningsförhållanden.	Vilken könssegregerande/integrerande effekt har olika förändringar? Vilka förändringar har störst betydelse för arbets- och anställningsvillkoren?
Interaktion mellan förväntningar på kvinnor och män, individens (kvinnors och mäns) förhållningssätt och copingstrategier samt förändringar i verksamheter med olika könsdominans, managementstrategier och anställningsformer	Förstärker moderna managementstrategier den könssegregerande effekten genom att personer med passiv copingstrategi, svag förmåga att hävda sig och ta initiativ, missgynnas och gynnas personer med ”offensivt”, självhävdande förhållningssätt? Vad betyder t.ex. social kompetens, initiativförmåga och flexibilitet i mans och kvinnodominerade verksamheter?
Betydelsen av organisatoriska strukturer, särskilt vad gäller maktstruktur och produktionsprocess och samband med verksamhetens karaktäristika (t ex teknikberoende). Problem att jämföra kvinnor och män då könssegregering, sektor, verksamhetstyp och organisatorisk struktur hänger ihop.	Gynnas kvinnor eller män av ”platta” organisationer? Beror ev. könsskillnader på den könssegregerade arbetsmarknaden? Dvs, kan effekterna av platta och hierarkiska organisationer i sektorer med olika verksamhet och könsdominans jämföras? Vad beror på verksamhetstyp och vad beror på könssegregeringen?
Arbetets intensifiering i olika verksamheter och dess effekter på kvinnors och mäns fysiska och psykiska belastning. Möjligheter till återhämtning och variation i arbetet.	Hur ser sambanden ut mellan arbetets intensitet, teknikanvändning och olika förändringsstrategier, t.ex. mager produktion, flödesorganisering i olika verksamheter och teknik- respektive personalintensiv verksamhet?
Arbetstidens omfattning och förläggning i tid och rum i olika verksamheter. Samband med arbetstidens längd och arbetets intensitet.	Finns skillnader i arbetsintensitet mellan hel- och deltidsarbete? Vad betyder oregelbundna arbetstider för möjligheten att förena arbete och familj? Hur används fritiden av kvinnor och män med olika arbetstider?
Utvecklings- och karriärmöjligheter. Upp- och nedkvalificering i M, T, och S-yrken respektive bland hög och lågutbildade i privat och offentlig sektor. Arbetscyklars längd i olika verksamhetsområden.	Vem gynnas och vem missgynnas i teknik- respektive personalintensiva verksamheter? Missgynnas kvinnor i mansdominerade teknikintensiva verksamheter och män i personalintensiva, kvinnodominerade verksamheter? Vad betyder det för kvinnor och män att positiva utvecklingstrender präglar teknikintensiva och negativa personalintensiva verksamheter?
Anställningsvillkor och arbetsförhållanden. Dåliga arbetsförhållanden tycks ansamlas bland dem som är mindre attraktiva på arbetsmarknaden och hänger ihop med lösa anställningsförhållanden.	Hur ser sambanden anställnings och arbetsförhållanden ihop i olika branscher? Vad betyder individens attraktivitet på arbetsmarknaden?
Ansvar för och utförande av det obetalda arbetet i hem och familj. Arbets- och ansvarsfördelningen mellan kvinnor och män. Kvinnors och mäns anpassnings- handlingsstrategier och stödresurser att få ihop helheten.	Vad händer med det obetalda arbetet när gränserna för förvärvsarbetet utvidgas, luckras upp och osynliggörs? Hur sker förhandlingar om uppdelning mellan kvinnor och män? Hur hänger det ihop med individens utbildningsnivå och tillgång till stödresurser.
Könsfördelningen på arbetsplatsen och samband med jämställdheten hemma	Vad beror detta samband på? Vilken betydelse har socialiseringen i arbetet kvinnor och män emellan? Vad betyder företagskultur, ledarskap, verksamhetsinriktning och typ av arbete? Är sambanden olika i tillväxt- respektive nedskärningsområden? I M, T och S arbeten? Vad

	betyder det att lågutbildade män finns i homogena mansdominerade arbetssammanhang?
Problemen i välfärdssektorn. Organisatoriska och resursmässiga hinder. Privatiseringen. Kvinnors och mäns förhållningssätt till problemen och till privatiseringen. Den anställdes ansvar för patienter och elever.	Vad står mäns missnöje för i denna sektor? Hur handlar kvinnor och män för att tackla problemen? Skuldläggande av sig själv respektive på omgivningen? Vad betyder individuellt respektive kollektivt inflytande och agerande?
De nya problemen i så kallade låsta arbeten, en typ av arbete som växer.	Vem får dessa jobb? Vem stannar i dessa jobb? Är dessa jobb "könade"? Hur hänger attraktiviteten på arbetsmarknaden, arbetslöshetsnivåer respektive individens behov av flexibla arbetstider (för att klara det obetalda arbetet) ihop med vem som får/söker dessa jobb?
Gränslösa arbeten, en annan grupp som tycks växa.	Vem får dessa jobb? Vem gör karriär? Hur ser belöningsystemen ut och vad belönas? Är dessa jobb "könade"? Hur hänger attraktiviteten på arbetsmarknaden, respektive individens behov av flexibla arbetstider (för att klar det obetalda arbetet) ihop med vem som får/söker dessa jobb?
Tunga enformiga jobb och jobb med hög exponering finns ansamlade i vissa branscher. Samband mellan dålig arbetsmiljö, strukturella förändringar på arbetsmarknaden, ägarbyten, stora kedjors utbredning i dessa branscher, privatisering, entreprenörskap, franchising etc. samt betydelsen av olika managementstrategier.	Var finns dessa jobb? Vad betyder ägandet och förändringar av ägandeförhållanden? Vad betyder arbetsmiljölagstiftning, företagshälsovård och yrkesinspektionen? Vem ansvarar för att tillse att arbetsmiljö-kompetens överförs vid ägarbyte samt att arbetsmiljöaspekter finns med i samband med upphandling av service/tjänster? Vad betyder regionala förhållanden, t.ex. vad gäller arbetslöshetsnivå, för arbetsmiljön i exponerade, okvalificerade jobb?

ARBETE OCH HÄLSA

1999

- 19 B Bäckström.** Structural and functional alterations in the rat retina after long term exposure to two n-hexane metabolites.
- 20 I-L Engkvist.** Accidents leading to over-exertion back injuries among nursing personnel.
- 21 H Wahlkvist.** Predictive testing for contact allergy. Comparison of some guinea pig and mouse protocols including dose-response designs.
- 22 K Jeding, G M Hägg, S Marklund, Å Nygren, T Theorell och E Vingård.** Ett friskt arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering.
- 23 K Kuklane.** Footwear for cold environments. Thermal properties, performance and testing.
- 24 C Bildt, A Carlander, K Fredriksson, J Fröberg, S Hallén, G M Hägg, Å Kilbom och S Stroud.** Utvärdering av en förändrad produktionsprocess hos en svensk biltillverkare.
- 25 Kriteriegruppen för hygieniska gränsvärden. Ed. J Montelius.** Vetenskapliga Underlag för Hygieniska Gränsvärden 20.
- 26 Criteria Group for Occupational Standards. Ed. J Montelius.** Scientific Basis for Swedish Occupational Standards XX.
- 27 U Landström, S Arlinger, S Hygge, Ö Johansson, A Kjellberg och K Persson Wayne.** Störande buller. Kunskapsöversikt för kriteriedokumentation.

2000

- 1 S Häggqvist.** Arbetsmiljön i skolan och välbefinnande ur ett elevperspektiv. En uppföljningsstudie av 13–14 åriga flickor och pojkar inom projektet Skolmiljö 2000.
- 2 W Astvik och G Aronsson.** Specialister eller generalister? Arbetsvillkor och omsorgskvalitet i hemtjänst- och boendestödsverksamhet.
- 3 M Törner, M Cagner, B Nilsson and P-O Nordling.** Promoting implementation of safety measures. Long-term follow-up of a participatory method.
- 4 H Nilsson and I Holmér (eds).** Proceedings of the Third International Meeting on Thermal Manikin Testing, 3IMM at the National Institute for Working Life October 12–13, 1999.
- 5 G Aronsson, M Dallner och K Gustafsson.** Yrkes- och arbetsplatsinläsning. En empirisk studie av omfattning och hälso-konsekvenser.
- 6 S E Mathiassen and J Winkel (eds.)** Ergonomics in the continuous development of production systems. A COPE-workshop on methods for collecting and analyzing mechanical exposure data.
- 7 S Häggqvist.** Elevfrånvaro. Ett mått på skolans arbetsmiljö och elevernas hälsa.
- 8 K Kuklane and I Holmér (eds.).** Ergonomics of Protective Clothing. Proceedings of NOKOBETEF 6 and 1st European Conference on Protective Clothing held in Stockholm, Sweden, May 7–10, 2000.
- 9 G Aronsson, K Gustafsson och M Dallner.** Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv.
- 10 G Wickström (ed).** Intervention studies in the health care work environment. Lessons learned.
- 11 P Fredlund, J Hallqvist och F Diderichsen.** Psykosocial yrkesexponeringsmatris. En uppdatering av ett klassifikations-system för yrkesrelaterade psykosociala exponeringar.
- 12 P Westerholm and S Marklund (eds).** Strategies for Occupational Health research in a changing Europe. Proceedings of a workshop in Brussels 10th–11th January 2000.
- 13 G Bring.** Whiplash-associated injuries and disorders – Biomedical aspects of a multifaceted problem.
- 14 K Fredriksson.** On causes of neck and shoulder pain in the general population. Epidemiological studies on associations between workload and leisure-time activities, and disorders in the neck shoulder region.
- 15 A Härenstam, H Westberg, L Karlqvist, O Leijon, A Rydbeck, K Waldenström, P Wiklund, G Nise och C Jansson.** Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv.