

## Den kvinnliga reservarbetskraften – förlegad retorik eller aktuell politik? Exemplet den offentliga barnomsorgen

... så tillmäts kvinnan sin plats i den ekonomiska strukturen, en billig arbetskraftsreserv tillhands när fabriker lockar ...

Så sjöng *Blå Tåget* i "Staten och kapitalet" i början av 1970-talet. Sången ger uttryck för den uppfattning om kvinnorna som en reservarbetskraftsarmé, som ofta framhölls i samband med det stora ökade antalet förvärvsarbetande kvinnor under 1960- och 70-talet. Sången ger också uttryck för att förutsättningarna för kvinnornas förvärvsarbete inte primärt baseras på kvinnornas egna intressen.

Att den stora bristen på arbetskraft är den främsta förklaringen till det kraftigt ökade antalet förvärvsarbetande kvinnor under 60–70-talet är tämligen okontroversiellt att påstå. Likaså att staten genom olika åtgärder både ökade motivationen för familjer att bli tvåförsörjarfamiljer som underlättade möjligheterna för familjerna att genomföra detta. Däremot kan det ifrågasättas (och har så också gjorts) huruvida man i detta fall kan tala om kvinnor som reservarbetskraft.

I artikeln argumenteras för att man såväl då som nu kan tala om kvinnor som reservarbetskraft men att det inte som vid tidigare tillfällen handlar om kvinnor som reservarbetskraft visavi männen. Idag handlar det i hög grad om kvinnor som reservarbetskraft sinsemellan. Det handlar också om kvinnor som reservarbetskraft såtillvida att fortfarande fattas vissa statliga beslut angående kvinnors förutsättningar att förvärvsarbete utifrån konjunkturläget.

I artikeln exemplifieras dessa perspektiv på kvinnor som reservarbetskraft med statens agerande gällande den offentliga barnomsorgen. Såväl när det gäller den offentliga barnomsorgens utveckling som de kvinnor som arbetar där kan staten delvis sägas ha agerat på ett sätt där kvinnor behandlas som reservarbetskraft. Sta-

Statsvetenskaplig Tidskrift 2002, årg 105 nr 3

tens agerande går i detta fall också stick i stäv med de statliga jämställdhetsintentionerna.

### Staten och jämställdheten

Jämställdhet är i Sverige ett prioriterat område. Det gäller för Sveriges regering vars hela arbete skall genomsyras av jämställdhetsperspektiv. Även politiska partier och organisationer i Sverige arbetar mycket aktivt med jämställdhetsfrågor.

Med denna deklaration inleds regeringens skrivelse *Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet* (reg. skriv. 1999/2000:24). Detta är ett exempel på de jämställdhetsintentioner som under senare år genomsyrat statliga dokument. Olika åtgärder har också vidtagits för att främja jämställdhet. Projektet *Varannan Dameernas*,<sup>1</sup> införandet av Jämställdhetslagen och tillsättandet av Kvinno- maktutredningen är några andra exempel på den jämställdhetspolitik som drivs i Sverige.

Det finns olika teorier om kvinnors underordning och om möjliga vägar för att uppnå jämställdhet. I den svenska jämställdhetspolitiken framhålls ofta att kvinnors möjlighet till egen inkomst är mycket viktig för att främja jämställdhet. Den svenska staten har också aktivt försökt såväl möjliggöra kvinnors förvärvsarbete som stärka deras ställning på arbetsmarknaden.

I Sylvia Walbys (1990) teori om patriarkatet i det västerländska samhället utgör däremot staten en av de sex patriarkala strukturer<sup>2</sup> som bidrar till att vidmakthålla kvinnors underordning. Walby urskiljer två patriarkala huvudformer: det privata och det offentliga patriarkatet. I det privata patriarkatet är hemmet basen för kvinnors underordning. Hushållsarbetet är den dominerande patriarkala strukturen. Individuella män tillägnar sig och kontrollerar kvinnors arbete och den dominerande patriarkala strategin är att utestänga kvinnor från lönearbete. Den privata patriarkatformen dominerade tidigare men har nu enligt Walby ersatts av den offentliga patriarkatformen. Den offentliga patriarkatformen innebär att kvinnoförtrycket har sin främsta bas i offentliga sammanhang. De dominerande patriarkala strukturerna utgörs numer av arbetsmarknaden och staten och segregering är numer

den främsta patriarkala strategin. Att en av de patriarkala strukturerna dominerar innebär enligt Walby inte att de andra inte verkar utan det sker hela tiden ett samspel dem emellan. Den inverkan kvinnors fortsatta huvudansvar för hem och familj har för deras villkor på arbetsmarknaden, i politiska sammanhang osv. kan ses som ett exempel härpå.

Om vi tillämpar Walbys teori på svenska förhållanden så förvärvsarbetar idag de flesta kvinnorna i Sverige och man kan inte längre i det sammanhanget tala om utestängning som en strategi för att bevara kvinnors underordning. Däremot är den svenska arbetsmarknaden starkt könssegregerad. En stor andel kvinnor arbetar inom kvinnodominerade yrken, branscher och arbetsområden och en stor andel män arbetar inom mansdominerade yrken, branscher och arbetsområden och detta underlättar också underordningen av kvinnorna på arbetsmarknaden. Flera menar till exempel att könssegregeringen underlättar värdediskrimineringen av kvinnors arbete och kompetens och att detta är en av de främsta förklaringarna till att könslöneskillnaderna kan bestå, och till och med öka, trots Jämställdhetslagens förbud mot könslönediskriminering (se t.ex. le Grand 1997).

Också staten har tidigare kännetecknats av att kvinnor varit utestängda från de beslutsfattande positionerna. Den svenska staten har dock aktivt arbetat för att öka andelen kvinnor på politiska poster och så har också i mycket hög grad skett. Kvinnor och män är ungefär lika väl representerade i riksdagen. Däremot finns fortfarande en segregation såtillvida att kvinnor tenderar att dominera inom vissa politikerområden, (t.ex. de som rör vård, skola och omsorg) medan män dominerar inom andra områden (t.ex. de som rör ekonomi). Samtidigt som det skett en ökad könsintegrering så har en ny könssegregering uppstått.

I den genussystemteori som Yvonne Hirdman utvecklat framhåller hon också just att könssegregeringen, eller isärhållandet mellan könen som är ett av Hirdmans centrala begrepp i genussystemteorin, reproduceras systematiskt (Se t.ex. Hirdman 1988, 1990). Hirdman har kritiserats för att vara alltför strukturalistisk. Kritikerna menar att hon förbiser människors förmåga att

agera (Se t.ex. Carlsson Wetterberg 1992, Hagemann och Åmark 2000). Hirdman menar att trots denna vår förmåga att agera så reproduceras genussystemet ändå systematiskt. "Isärhållande föder isärhållande" och isärhållandet mellan könen genererar i sin tur den manliga normens primat och reproducerar kvinnors underordning.

Också staten har som sagt tidigare kännetecknats av en isärhållandets struktur där kvinnor i hög grad varit utestängda från politiskt inflytande. Stat och politik har också i hög grad kännetecknats av den manliga normens primat. Med fler kvinnor i politiken kan detta tänkas förändras. Även om ett nytt isärhållande delvis skett när kvinnorna fått politiska uppdrag så har kvinnorna ändå fått politiska uppdrag och med tanke på att män och kvinnor ofta prioriterar olika slags politiska frågor och dessutom delvis skiljer sig åt när det gäller uppfattningar i politiska frågor (se t.ex. Eduards 2002) så kan kvinnornas inträde i politiken tänkas luckra upp den manliga normens primat.

Samtidigt medför inte fler kvinnor i politiken automatiskt att den manliga normens primat upphör. Det finns till exempel en risk att kvinnors frågor koopteras, anpassas, till den rådande ordningen (se t.ex. Rönnblom 1997). Dessutom är heller inte sociala strukturer alltid så synliga. Som Ulla Wikander (1992:6) påpekar:

Maktsystem behöver inte vara tydligt avläsbara i ett samhälle utan är tvärtom oftast dolda i olika diskurser och legitimeringar, som gör dem osynliga och accepterade för den samtida betraktaren.

Det finns en risk att den manliga normens primat inte alltid är uppenbar. Även om det råder jämställdhet i numerärt hänseende på politiska poster och även om det bedrivs en statlig jämställdhetspolitik så betyder det inte automatiskt att man kommer åt den manliga normens primat. Och trots de statliga åtgärder som vidtagits för att främja jämställdhet så konstaterar Kvinno- maktutredningen (SOU 1998:6 s. 3) att den of- fentliga sektorn exploaterar kvinnor:

De många deltidsjobben och tillfälliga anställningarna utnyttjar kvinnor och lämnar dem med dåliga löner och utvecklingsvillkor

– och usla pensioner. *Trots* att offentlig sektor styrs politiskt och att dess ledning borde veta bättre.

I artikeln kommer en analog aspekt av statens agerande gentemot kvinnor att diskuteras, nämligen statens agerande när det gäller den offentliga barnomsorgen. Både när det gäller utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen som de kvinnor som arbetar där kan statens agerande sägas innebära att kvinnor behandlas som reservarbetskraft. Detta får också konsekvenser för kvinnornas arbetsmarknadsvillkor.

### Arbetsmarknadspolitik och offentlig barnomsorg

Välfärdsstatens utveckling i Sverige är en viktig förutsättning för att så många kvinnor kan förvärvsarbeta. Utbyggnaden av den offentliga sjukvården, äldreården och framförallt barnomsorgen underlättar markant för kvinnor att förena ett förvärvsarbete med det huvudansvar de ofta har för familj och hem. Utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen har också till stor del skett med syfte att göra det möjligt att förena föräldraskap med förvärvsarbete. Däremot kan utbyggnaden inte i första hand sägas ha motiverats av att ge småbarnsmödrar och -fäder mer jämlika förutsättningar att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Utbyggnaden har snarare föranletts av behovet av att öka kvinnors förvärvsarbete.

Innan diskussionerna om kvinnornas betydelse för att tillgodose arbetskraftsbehovet hade staten haft en tämligen restriktiv inställning till den offentliga barnomsorgen. Framförallt de manliga politikerna var negativa till mödrars förvärvsarbete, eftersom det skulle försvåra kvinnornas "förmåga att sköta hem, barn och man" (för en sammanfattning se t.ex. Tallberg Broman 1985:76).

Med den större bristen på arbetskraft och det ökade behovet att få fler kvinnor att förvärvsarbeta ändrades också statens inställning till den offentliga barnomsorgen. 1963 planerades en fördubbling av förskole- och fritidshemsplatserna fram till 1970 (prop. 1963: 62) och 1976 an-

tog riksdagen utbyggnadsplanen om 100 000 nya förskoleplatser fram till 1981. Den kraftiga utbyggnaden hade också stöd hos LO, TCO och SAF (se t.ex. Kyle 1979:230; Hirdman 1998:246 ff).

När konjunkturen på arbetsmarknaden försämrades hördes åter kritik mot den offentliga barnomsorgen. Framförallt framhölls att det var skadligt för små barn att vara på förskola. Staten tillsatte dock Familjestödsutredningen som kom fram till att så inte var fallet. Familjestödsutredningen fann däremot att:

I tider när kvinnorna behövs på arbetsmarknaden framhävs daghemmens betydelse som ett komplement till hemmet och vikten av att kvinnan blir aktiv utanför hemmet i politik, fackföreningsrörelse och yrkesarbete. I tider av en krympande arbetsmarknad förskjuts betoningen till hemmets betydelse som uppväxtmiljö och värdet av kvinnans vårdande funktioner (SOU 1981:25 s 91).

Oavsett varierande uppfattningar om förskolan så har det dock sedan 1960-talet skett en kraftig utbyggnad av såväl förskolan som familjedaghemmen.<sup>3</sup> Staten har också poängterat hur viktig utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen är för jämställdheten. Så är också fallet. Däremot har, som sagt, inte utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen främst skett utifrån ett jämställdhetsperspektiv, utan har huvudsakligen motiverats av arbetsmarknadspolitiska skäl, vilket också främjat jämställdhet.

Utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen har i hög grad styrts av kvinnornas behov på arbetsmarknaden. Också en av de senare reformerna angående förskolan, maxtaxan som infördes 2002, har som primärt syfte att öka kvinnornas förvärvsarbete. Det råder brist på arbetskraft i kvinnodominerade yrken inom skola, äldreomsorg och sjukvård. Många kvinnor inom dessa yrken arbetar deltid och maxtaxan ska göra det mer lönsamt och attraktivt för dessa kvinnor att öka sin förvärvsarbetsgrad.

Regeringen påpekar också att införandet av maxtaxan är viktigt för att främja jämställdhet. Att maxtaxan gör det mer ekonomiskt lönsamt för kvinnor att öka sin arbetstid, medför bättre förutsättningar för de kvinnor som nu är deltid-

arbetande att bli självförsörjande. Det minskar också skillnaden i inkomster mellan män och kvinnor argumenterar regeringen (prop. 1999/2000: 129).

Att kvinnor önskar öka sin förvärvsarbetsgrad och inkomst är dock inget nytt fenomen och man kan tolka statens agerande som att de såväl nu som tidigare mer utvecklar förskolan i enlighet med arbetsmarknadens behov än utifrån kvinnornas behov. Och som Gunhild Kyle (1979:17) konstaterar:

En daghemspolitik som nära följer arbetsmarknadsläget måste exempelvis värderas annorlunda än den som primärt vill ge mödrarna samma arbetsmöjligheter som fäderna, oberoende av den aktuella situationen på arbetsmarknaden.

När staten önskat öka kvinnornas förvärvsarbetsstagande har beslut fattats som ska öka kvinnornas motivation och underlätta deras möjligheter att förvärvsarbeta. Detta gäller inte bara beslut om den offentliga barnomsorgen – under 1970-talet infördes till exempel också särbeskattning, vilket gjorde det mer ekonomiskt lönsamt för gifta kvinnor att börja förvärvsarbeta. Även upphävandet av ortsavdragen hade samma effekt. Föräldraförsäkringen utvecklades för att underlätta för småbarnsmödrar att kunna förvärvsarbeta osv. Likaså utformades ett stort antal arbeten inom offentlig sektor som deltids-tjänster för att göra dem mer attraktiva för kvinnor. Staten har på olika sätt agerat för att öka kvinnornas förvärvsarbete och har också framhållit det värde kvinnornas förvärvsarbete har för att främja jämställdheten. Kritiska röster menar istället att staten agerat utifrån en uppfattning om kvinnor som en reservarbetskraftsarmé.

### **Kvinnor som reservarbetskraft visavi männen**

Begreppet ”kvinnor som reservarbetskraft” tycks enligt Gunhild Kyle (1979:141) ha myntats vid andra världskrigets början. Med reservarbetskraft avsågs kvinnor som reservarbetskraft visavi männen. Medan männen var in-

kallade fick kvinnor tillfälligt överta de arbeten män utförde. Dock omformades arbetsuppgifterna något. De förenklades och rationaliserades för att kunna minimera kvinnornas utbildning och lön för att utföra dem (se t.ex. Wikander 1999: 155 ff). Detta skedde med såväl statens som fackets stöd. Gunhild Kyle refererar bland annat tidningen *Verkstäderna* där det meddelas att med anledning av mobiliseringen kommer bland annat kvinnor att snabbutbildas som tempoarbetare men att LO kräver:

...att denna utbildning endast avser *reservarbetskraft* och icke tar sikte på att tillgodose industrins normala rekrytering av kvinnlig arbetskraft [...] att arbetsgivarna måste garantera att männen vid hemkomsten fick tillbaka sina arbeten samt att kvinnorna skulle arbeta under gällande kollektivavtal (Ur *Verkstäderna* 1940:5 s. 100, refererad i Kyle 1979:141).

Även om begreppet kvinnor som reservarbetskraft myntades vid andra världskriget så var det inget för denna tid nytt fenomen. Också vid till exempel första världskriget övertog många kvinnor de inkallade männens arbete samtidigt som de förväntades avstå från dessa när männen kom tillbaka. Likaså fick såväl ogift som gift kvinna 1925 samma lagliga rätt som män att inneha statlig tjänst men när arbetslösheten steg restes krav på förbud mot gifta kvinnors innehav av statlig tjänst. Man menade att gifta kvinnors innehav av statlig tjänst medförde att familjen lade beslag på dubbla tjänster och gifta lönearbetande kvinnor utsågs till syndabockar för ungdomars och manliga familjeförsörjares arbetslöshet (se t.ex. Frangeur 1998). Kvinnor skulle vara en reservarbetskraft som anpassade sitt förvärvsarbete utifrån arbetsmarknadssituationen.

Vanligtvis avser begreppet *den kvinnliga reservarbetskraften* kvinnors *tillfälliga* övertagande av *männens* arbetsuppgifter. Detta var således vanligt under kriget, däremot har det varit mindre vanligt förekommande därefter. Dels har kvinnorna ökat sitt förvärvsarbetsdeltagande från 1960-talet och framåt. Kvinnorna har med andra ord blivit kvar på arbetsmarknaden. Kvinnorna arbetar dessutom ofta inom kvinnodominerade yrken. Endast 5 procent av de förvärvsarbetande arbetar inom yrken som är köns-

integrerade i betydelsen att minst 40 procent och högst 60 procent av vardera könet finns inom yrket (se t.ex. Jonung 1997). När det gäller de många kvinnor som började förvärvsarbete under 1960-talet så började också cirka 75 procent av dessa att arbeta på kvinnodominerade arbetsplatser (se t.ex. Gonäs & Lehto 1999:71). De kan därmed inte, lika lite som dagens förvärvsarbete kvinnor, betraktas som reservarbetskraft i förhållande till den manliga arbetskraften.

Detta utesluter dock inte att kvinnor fortfarande kan betraktas som reservarbetskraft. Dels har kvinnor till viss del varit en reservarbetskraft såtillvida att de fått möjlighet att överta arbeten som män lämnat för mer statusfyllda arbeten (se t.ex. Fürst 1986, Wikander 1988). Eftersom männen avancerat till mer attraktiva arbeten har kvinnorna ofta förblivit på de arbeten männen lämnat och därmed handlar det inte om kvinnor som reservarbetskraft i betydelsen tillfällig anställning vid behov. Däremot kan kvinnorna sägas vara en reservarbetskraft med funktionen att "fylla på arbetskraftsbehovet underifrån" till de arbeten "det varit svårt att rekrytera männen till" (Fürst 2001).

Framförallt menar jag dock att man kan tala om att kvinnor fyllt en reservarbetskraftsfunktion kvinnor sinsemellan. Här handlar det också i hög grad om "reservfunktionen" såtillvida att kvinnor fått tillfälliga anställningar när behov funnits.

### **Kvinnor som reservarbetskraft inom kvinnodominerade yrken**

Cirka 60 procent av kvinnorna arbetar inom de femton vanligaste yrkesgrupperna för kvinnor. I fem av dessa yrkesgrupper är kvinnoandelen högre än 90 procent och i ytterligare åtta är kvinnoandelen högre än 60 procent (Soidre 2002, SCB 2001).

Förutom denna horisontella könssegregering finns också en vertikal könssegregering (män har i högre grad än kvinnor högre positioner). Det finns också en könssegregering när det gäller arbetstidsomfattningen. Kvinnor arbetar i betydligt högre grad än män deltid. Många av de arbeten som kvinnor besatte under 1960- och

1970-talet var utformade som deltidstjänster för att underlätta för kvinnor att förena ett förvärvsarbete med deras huvudansvar för hemarbetet. Fortfarande är det ofta kvinnorna som har huvudansvaret för hemarbetet och en del kvinnor väljer på grund av detta deltidarbete. Samtidigt finns också relativt många kvinnor som vill arbeta mer än vad de gör (se t.ex. SOU 1998:6). De fackliga organisationerna har också arbetat för att göra om deltidstjänster till heltidstjänster. Andelen heltidsarbetande kvinnor har också ökat och år 2000 arbetade cirka 65 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna heltid. Bland männen arbetar 91 procent heltid (Soidre 2002).

Fortfarande finns dock som sagt relativt många deltidarbetande kvinnor som vill öka sin arbetstid. Deltidsarbetslösheten är också högre bland kvinnor än män (se t.ex. SOU 1998:6). Det är heller inte ovanligt att deltidarbetande kvinnor arbetar övertid när tillfälle ges. Eftersom en stor andel kvinnor arbetar inom kvinnodominerade yrken och det inte är ovanligt att heltidsanställda småbarnsmödrar utnyttjar rätten att sänka arbetstiden till 75 procent, ger detta många gånger möjlighet för de deltidanställda att öka sin arbetstid. Även om detta är positivt för de kvinnor som vill öka sin arbetstid så innebär denna situation ändå en form av tillfällig och osäker arbetssituation. Dessa kvinnor får ökad arbetstid när arbetsgivaren har behov av det. På så vis blir de deltidarbetande kvinnorna en billig arbetskraftsreserv. De kan användas utifrån hur arbetssituationen ser ut.

De deltidanställda utökar också ofta sin arbetstid vid annan personals kortare frånvaro. Inom till exempel förskolan är det tämligen vanligt att man inte tillsätter vikarie vid dessa tillfällen. Istället övertar den ordinarie personalen i bästa möjliga mån den frånvarandes arbetsuppgifter (se t.ex. Lidholt 1999).

Även om man ofta löser korttidsfrånvaro med den befintliga personalen så förekommer också en stor andel vikariat inom barnomsorgen. Vikariat och andra tidsbegränsade anställningar kan också betraktas som en form av reservarbetskraft. Tidsbegränsade anställningar finns inom flera olika yrkesområden och utgörs av olika former av anställningar. Vikariatsanställning är den vanligaste formen av visstidsanställning

ning. 1999 utgjordes cirka en tredjedel av de tidsbegränsade anställningarna av vikariat. De därefter vanligaste visstidsanställningarna är behovsanställningar (19,2 procent av de visstidsanställda) och projektanställda (17,6 procent) (Storrie 2001 i Håkansson 2002:304).

Visstidsanställningar omfattar både män och kvinnor. De är dock vanligare bland kvinnor. Tittar vi på de tre vanligaste visstidsanställningarna utgörs tre fjärdedelar av de vikariatsanställda av kvinnor. Likaså är två tredjedelar av de behovsanställda kvinnor. Bland de projektanställda är däremot två tredjedelar män. Sammantaget dominerar dock kvinnorna bland de visstidsanställda. Detta beror i hög grad på att vikariats- och behovsanställningar är vanligast inom kvinnodominerade yrken och inom offentlig sektor (Håkansson 2002:306-307).

Tidsbegränsade anställningar syftar i första hand till att tillgodose arbetsgivarens intresse. De flesta med tidsbegränsade anställningar vill ha en tillsvidareanställning. Olika former av tidsbegränsade anställningar ger olika möjligheter att få en tillsvidareanställning. Vikariatsanställda har störst möjlighet att få en tillsvidareanställning (ibid. 317-322). År 2000 infördes också en lag som ger den som vikarierat minst tre år under de senaste fem åren hos en och samma arbetsgivare rätt till en tillsvidareanställning (förutsatt att hon har de kvalifikationer som krävs).

Även om kvinnor dominerar bland de vikariatsanställda har visstidsanställda kvinnor sammantaget bara hälften så stor chans som visstidsanställda män att få en tillsvidareanställning (ibid.). Om man betraktar visstidsanställningar som en form av reservarbetskraftssituation löper således kvinnor större risk både att hamna i denna reservarbetskraftssituation som att förbli kvar där. Om vi betraktar visstidsanställningar som en reservarbetskraftsfunktion finner vi också att denna är vanligast inom kvinnodominerade yrken.

Det är inte enbart enskilda kvinnor som har en reservarbetskraftsfunktion. När det gäller dagbarnvårdarna kan man snarare säga att en hel yrkesgrupp har en tillfällig existens och fyller en reservarbetskraftsfunktion.

### **Dagbarnvårdarna – med en hel yrkesgrupp som reservarbetskraft**

I takt med utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen har det också krävts personal som arbetar inom barnomsorgen. När det gäller barnen i förskoleåldern har detta i hög grad ombesörjts av dagbarnvårdare, barnskötare och förskollärare. Barnskötare och förskollärare arbetar i förskolan och dagbarnvårdarna bedriver vanligtvis familjedaghemsvärksamhet i sitt eget hem. Familjedaghemmen har fyllt en viktig funktion som komplement till förskolan. Dels har det i vissa fall varit mer lämpligt för till exempel infektionskänsliga barn att visats i en mindre barngrupp. Inte minst har dock dagbarnvårdarna fyllt en viktig funktion för att ge omsorg åt alla de barn som inte fått en förskoleplats.

Familjedaghemmens funktion att ge omsorg åt de barn som inte fått en förskoleplats har dock medfört en tämligen osäker tillvaro för dagbarnvårdarna. Staten har nämligen sedan länge hävdade att målet är att alla familjer som så önskar ska få en förskoleplats. Redan i Barnstugeutredningens betänkande *Förskolan 1* (SOU 1972:26 s. 143) kan vi till exempel läsa:

Under förskolans utbyggnad kommer familjedaghemmen att fungera som komplement, där förskoleplatserna inte räcker till för att fylla behovet för barn med förvärvsarbetande eller studerande föräldrar ... I och med att förskolan successivt utbyggs minskar familjedaghemmens uppgift kvantitativt sett.

Staten har ansett förskolan vara kvalitativt överlägsen familjedaghem och familjedaghem har enbart setts som en nödlösning till dess att förskolan är tillräckligt utbyggd. Detta har också varit en billig nödlösning. Dagbarnvårdarna har haft, och har, låga löner. Det dröjde också ända till 1986 innan de fick månadslön och fram till 1990-talet hade de 55-timmars arbetsvecka (Karlsson 2002). De har också bidragit med sina hem som arbetsplats.

Malene Karlsson, som skrivit en avhandling om familjedaghem, menar också att statens agerande gentemot dagbarnvårdarna gått stic i stäv med de statliga jämställdhetsintentionerna. Samtidigt som staten vill främja jämställdhet så

... förväntas dagbarnvårdarna acceptera att exploateras, med sämre löner, arbetstidsvillkor och längre arbetstider än andra yrkesgrupper, för att göra det möjligt för andra kvinnor att förvärvsarbeta. Drömmen om ett jämlikt samhälle, där både män och kvinnor förvärvsarbetar, ska således förverkligas på bekostnad av en grupp lågavlönade, yrkesarbetande kvinnor (Karlsson 2002:89).

Familjedaghem är inte bara en billig lösning. Malene Karlsson beskriver också hur dessa är en högst tillfällig nödlösning som lätt kan ordnas fram vid behov och som är lätt att förändra eller göra sig av med när så behövs. Så har också skett. Trots den kraftiga utbyggnaden av förskolan har bristen på förskoleplatser bestått, dock i varierad omfattning, vilket också påverkat omfattningen av familjedaghemsvksamheten. Fram till 1988 ökade antalet barn i familjedaghem. Därefter har antalet familjedaghemplatser minskat. 2001 fanns 53 800 barn i familjedaghem, vilket är en tämligen markant minskning jämfört med rekordåret 1988, då 173 000 barn hade en familjedaghemplats.

Samtidigt har antalet barn med förskoleplats ökat. Dock råder fortfarande brist på förskoleplatser. Med införandet av rätten för barn till föräldralediga och arbetslösa föräldrar att behålla sin förskoleplats samt införandet av den allmänna förskolan 2002 ökade behovet av förskoleplatser ytterligare. Detta löstes till viss del med nyinrättade förskoleavdelningar och med fler barn i de befintliga barngrupperna, men åter har också familjedaghemmen, lätta att ordna fram och göra sig av med efter behov, fyllt en viktig nödlösningssfunktion.

Familjedaghemmen och dagbarnvårdarna har en högst osäker tillvaro och jag menar att man kan betrakta dagbarnvårdarna som ett exempel på hur en hel yrkeskår utgör en reservarbetskraftsfunktion. Dagbarnvårdarnas existens är i hög grad beroende på tillgången på två andra yrkesgrupper: barnskötare och förskollärare.

Också mellan dessa båda yrkesgrupper finns delvis denna relation. Barnskötarnas möjligheter till arbete i förskolan är till viss del beroende på tillgången på förskollärare. Också barnskötare fyller delvis en arbetskraftsreservfunktion.

### Med arbetslaget som ett system för reservarbetskraft

I förskolan arbetar barnskötare och förskollärare. Barnskötare har en tvåårig eller kortare gymnasieutbildning medan förskollärarytbildningen är en högskoleutbildning, som från och med 2001 omfattar 140 poäng. Förskollärarnas och barnskötarnas utbildningar skiljer sig också åt såtillvida att förskollärarna har en förskolepedagogisk utbildning som barnskötare saknar. I förskolan ska dock de båda yrkesgrupperna arbeta tillsammans i arbetslag och det finns inga befattningsbeskrivningar som skiljer de båda yrkesgruppernas arbetsuppgifter åt.

Tidigare utförde de båda yrkesgrupperna ofta olika arbetsuppgifter men utifrån Barnstugeutredningens betänkanden (SOU 1972:26-27) infördes i början av 1970-talet en arbetslagsprincip som innebär att de båda yrkesgrupperna ska utföra samma arbetsuppgifter. Dels skulle de båda yrkesgruppernas kompetenser komplettera varandra, dels skulle förskollärarna och barnskötarna genom arbetslagsprincipen vara förebilder för barnen när det gäller samarbete.

Samtidigt framhöll barnstugeutredningen hur viktig förskolans pedagogiska verksamhet är och att den bör utökas. Utredningen framhöll också hur viktig förskollärarnas förskolepedagogiska utbildning är (SOU 1972:26 s. 134). Det kan därmed tyckas underligt att utredningen inte förespråkar en sådan utbildning för att verkställa det pedagogiska uppdrag man så högt värderar och vill utveckla. Utredningen nöjer sig dock med att rekommendera att det bör finnas minst en förskollärare i varje arbetslag (SOU 1972:26 s. 134). Med tanke på den stora bristen på förskollärare var heller ingen annan lösning möjlig om inte betydligt fler förskollärare utbildades.

Antalet platser på förskollärarytbildningen ökades dock markant. Samtidigt avtog utbyggnaden av barnomsorgen och i början av 1982 fanns 1 250 arbetslösa förskollärare, och även 3 035 arbetslösa barnskötare (Johansson & Åstedt 1993:165). Vid denna tid, när det finns gott om förskollärare, framhåller också Socialstyrelsen (1982) att det inte längre finns någon anledning att ha två personalkategorier i förskolan. Socialstyrelsen föreslår också att barnskötare

bör få möjlighet att vidareutbilda sig till förskollärare.<sup>4</sup>

I olika statliga dokument framhålls också det önskvärda i att förskolepersonalen har förskolepedagogisk utbildning (vilket således förskollärare men inte barnskötare har) så att de bättre kan verkställa förskolans allt mer stärkta pedagogiska uppdrag (se t ex *Pedagogiskt program för förskolan* 1987). Förskolans pedagogiska uppdrag stärks ytterligare och i statliga riktlinjer för förskolan upprepas såväl kravet på att personalen bör ha en förskolepedagogisk utbildning som det önskvärda i att barnskötare vidareutbildar sig till förskollärare (se t.ex. *Barnomsorgen i Socialtjänstlagen* 1995).

Under 1990-talet upphör också barnskötartutbildningen, vilket kan tolkas som att staten anser förskollärarytbildningen mer relevant för förskolepersonalen. Flera barnskötartjänster konverteras också till förskolläartjänster. I de kraftiga besparingar och nedskärningar som sker under 1990-talet drabbas också barnskötartjänsterna hårdare än förskolläartjänsterna (se t.ex. Svensson 1998:92, Skolverket 1999:45).

Bristen på förskollärare består dock. Med den nya lärarytutbildning som införs 2001 väljer också allt färre att utbilda sig till förskollärare, eftersom förskollärarytutbildningen och utbildningen till lärare för de yngre skolbarnen är lika lång men förskollärarytutbildningen ger lägre lön och sämre arbetstidsvillkor (se t.ex. *Lärarnas Tidning* nr 4/2003 s. 4). Regeringen är medveten om problemet (se t.ex. Östros 2002) och samtidigt deklarerar utbildningsminister Tomas Östros att "barnskötare inte är någon nödlösning i väntan på annat" (*Lärarnas Tidning* nr 6/2003 s. 8). Och med anledning av förra årets vallöfte om pengar till 6 000 nya tjänster inom förskolan betonar nu förskoleminister Lena Hallengren att det avser både förskollärare, barnskötare och andra vuxna. Lena Hallengren påpekar också att "Det är varken rimligt eller önskvärt att vi skulle ha 100 procent förskollärare" (se t.ex. *Lärarnas Tidning* nr 10/2003 s. 19). Regeringen vill dessutom nu satsa på en eftergymnasial barnskötartutbildning.

Vi kan alltså se en svängning i statens inställning till barnskötarna. Med den kraftiga utbyggnaden och brist på förskolepersonal förespråkas

arbetslagsprincipen och jämn fördelning mellan förskollärare och barnskötare. När det i början av 1980-talet råder överskott på förskollärare föreslås en personalkategori. I takt med att förskolans pedagogiska uppdrag stärks framhålls också det önskvärda i att personalen har en pedagogisk högskoleutbildning. Förskolans pedagogiska uppdrag har därefter ytterligare stärkts men samtidigt är bristen på förskollärare påtaglig och allt färre väljer att utbilda sig till förskollärare och nu är barnskötare trots det stärkta pedagogiska uppdraget och de tidigare uttryckta önskemålen om högskolepedagogiskt utbildad personal inte längre en "nödlösning i väntan på annat".

Också när det gäller barnskötarna kan statens agerande i viss mån tolkas som att de uppfattar yrkesgruppen som en reservarbetskraft, om än inte i lika hög grad som är fallet med dagbarnvårdarna.

Förskollärare har inte utsatts för den reservarbetskraftsfunktion som dagbarnvårdare och barnskötare fått vara. Dock får det reservarbetskraftssystem staten tillämpar när det gäller dagbarnvårdare och barnskötare också effekter på förskolläraarnas arbetsvillkor, inte minst när det gäller förskolläraarnas professionella status och löner.

### Arbetskraftsreserven – ett system för billig kvinnlig arbetskraft i offentlig barnomsorg

Förskolläraarna är liksom barnskötare och dagbarnvårdare en starkt kvinnodominerad yrkesgrupp. Den höga kvinnodominansen inom förskolläraryt-, barnskötaryt- och dagbarnvårdaryrket har sannolikt effekter för yrkesgruppernas lönenivåer. Kvinnor har generellt lägre löner än män och en hög andel kvinnor i ett yrke har dessutom en självständigt lönedepressande effekt (Löfström 1999). När det gäller förskolläraarnas lönenivå menar jag att den också påverkas av det reservarbetskraftssystem som tillämpas inom barnomsorgen.

En yrkesgrupps lönenivå kan påverkas av flera olika faktorer. Här ska jag diskutera förskolläraarnas lönenivå utifrån den marknadseffekt



som förhållandet mellan utbud och efterfrågan på en yrkesgrupp kan medföra, respektive den betydelse en yrkesgrupps utbildning har för yrkesgruppens lönenivå. Jag menar att det reservarbetskraftssystem som tillämpas inom barnomsorgen i båda dessa hänseenden får negativa effekter på förskollärares löner.

Förutom några år i början av 1980-talet har det konstant varit brist på förskollärare. Periodvis har bristen varit tämligen stor. I ett marknadsekonomiskt system skulle förskollärare därmed kunnat ha haft goda möjligheter att höja sina löner. Under senare år har också en del nyanställda förskollärare fått igenom krav på högre lön än vad förskollärare vanligtvis har. Överlag har dock inte förskollärarna kunnat dra nytta av bristen på förskollärare. Dels är förskolorna egna resultatenheter, vilket medför att höjda kostnader för löner kan tänkas medföra att förskolan måste öka barngruppernas storlek för att kunna finansiera höjda löner. Eftersom barngrupperna redan anses vara för stora är detta inget alternativ.

Att förskolorna är egna resultatenheter måste inte medföra dessa konsekvenser vid höjda löner – statsbidragens storlek har naturligtvis stor betydelse för vilka konsekvenser höjda löner medför. Förskollärares fackliga organisation påpekar dock att förskollärarna (och annan barnomsorgspersonal) i statliga utredningar, riksdagsdebatter osv. anmodats att visa solidaritet och hålla tillgodo med sina låga löner för att inte skatterna ska höjas (*Facklärares* nr 12/ 1977 s. 14).

Den lönehöjande effekt som bristen på förskollärare skulle kunna innebära har också motverkats av reservarbetskraftssystemet inom barnomsorgen. Vakanta förskollärartjänster har tillsatts med barnskötare eller utbildade vikarier. Förskollärare har protesterat och förskollärares fackförbund har sedan 1963 drivit krav på behörighetsbestämmelser för förskollärare. Facket har bland annat hänvisat till hur viktig den pedagogiska utbildning förskollärarna har är för förskoleverksamhetens kvalitet och att det därför är viktigt med behörighetsbestämmelser för att garantera denna kvalitet.

Kravet på behörighetsbestämmelser kan också ses som ett exempel på de demarkationsstrategier en yrkesgrupp kan driva gentemot nära-

liggande yrkesgrupper i syfte att avgränsa ett eget yrkesområde (se t.ex. Witz 1992). Förskollärares fackliga organisationer har också drivit mer exkluderande strategier, dels i form av krav på yrkesmonopol för förskollärare i förskolan, dels genom krav på att familjedaghemmen ska avvecklas. Att kämpa för ett yrkesmonopol är en vanlig strategi för att höja en yrkesgrupps professionella status men också för att höja dess löner. Förskollärarna har dock inte fått igenom kravet på yrkesmonopol.

Staten har också vägrat införa behörighetsbestämmelser för förskollärare. Också när läroplanen för förskolan infördes 1998 och Barn- och skola-kommittén i sitt betänkande föreslog att förskollärare med anledning av deras förskolepedagogiska utbildning skulle ha ansvar för det pedagogiska uppdrag som läroplanen föreskriver så beslutande regeringen att arbetslaget (dvs. både förskollärare och barnskötare) skall ombesörja denna uppgift.

Statens ovilja att införa behörighetsbestämmelser för förskollärare medför inte bara att förskollärarna inte kan utnyttja bristen på förskollärare för att höja sina löner, utan också en värdediskriminering av förskollärares utbildning. Om även barnskötare eller utbildade anses kunna utföra förskollärares arbetsuppgifter blir det svårt att hävda värdet av förskollärares utbildning. Därmed drabbas förskollärarna av den värdediskriminering som inte sällan är en bidragande orsak till att kvinnors vanligtvis lägre löner relativt män (Berntsson 2000).

Och när även utbildade anses kunna utföra förskollärares arbete är det också svårt att hävda att arbetet kräver specifika kvalifikationer. Att kvinnodominerade yrkesgruppers arbetsuppgifter är mindre kvalificerade än mansdominerade yrkesgruppers arbete anges ibland som förklaring till kvinnors lägre löner (se t.ex. le Grand 1997: 77). le Grand konstaterar dock att:

Många kvinnoyrken är minst lika kvalificerade och ansvarsfyllda som många mansyrken. Problemet ligger i att detta inte är erkänt (ibid.).

När staten även tillåter utbildade att utföra förskollärares arbete kan en uppfattning om att ar-

betet är mindre kvalificerat både skapas och vidmakthållas.

Med tanke på de jämställdhetsintentioner staten ger uttryck för blir behandlingen av förskollärarna en paradox. Detsamma gäller också behandlingen av barnskötare och dagbarnvårdare. Det finns därför anledning att uppmärksamma det reservarbetskraftssystem som tillämpas inom den offentliga barnomsorgen och relatera det till statens jämlikhetsintentioner.

### **Den kvinnliga reservarbetskraften, jämställdhet och offentlig sektor**

Som inledningsvis nämndes genom syras statliga dokument av jämställdhetsintentioner och flera olika åtgärder har vidtagits för att främja jämställdhet. Det finns ingen anledning att ifrågasätta de jämställdhetsintentioner som genom syras statliga dokument, däremot kan man ifrågasätta hur det ser ut i praktiken, och då också i den offentliga sektorns egen praktik. Som tidigare nämnts beskriver till exempel Kvinno- makttredningen hur den offentliga sektorn exploaterar kvinnor.

När det gäller den offentliga barnomsorgen, som är mycket viktig för jämställdheten, ser vi att statliga beslut angående den offentliga barnomsorgen snarare följt arbetsmarknadens behov av att öka kvinnors förvärsarbete än styrts av ett jämställdhetssyfte (även om också jämställdheten främjats av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna). Barnomsorgspolitiken kan i det sammanhanget tolkas som ett uttryck för en uppfattning om kvinnor som reservarbetskraft.

När det gäller kvinnor som reservarbetskraft kan man dock inte längre, utom i undantagsfall, tala om kvinnor som reservarbetskraft i relation till männen. Däremot kan man tala om kvinnor som reservarbetskraft kvinnor sinsemellan. Fleura av de relationer mellan könen som tidigare rådde på arbetsmarkanden råder nu mellan kvinnor. De exkluderings- och demarkationsstrategier som män tidigare tillämpade för att utestänga kvinnor från vissa yrkesområden tillämpas till exempel förskollärare gentemot barnskötare och dagbarnvårdare.

Den funktion kvinnor hade att vid behov överta arbetsuppgifter som männen lämnat för mer statusfyllda arbetsuppgifter, ser vi också en tendens av när allt fler inom lärarutbildningen väljer inriktning mot det mer statusfyllda (skol-)läraryrket istället för förskolläraryrket och när utbildningsministern samtidigt deklarerar att barnskötare inte är någon tillfällig nödlösning.

Den funktion kvinnor hade att vid brist på manlig arbetskraft tillfälligt arbeta inom mansdominerade områden ser vi när barnskötarens ställning inom barnomsorgen samvarierar med tillgången på förskollärare och när dagbarnvårdarna vid brist på förskoleplatser får agera reservarbetskraft gentemot barnskötare och förskollärare.

Den reservarbetskraftsfunktion som kvinnor tidigare fyllt i relation till män finns nu kvinnor sinsemellan. Måhända finns en poäng i att reservera begreppet reservarbetskraft för den reservarbetskraftsfunktion kvinnor haft gentemot män och benämna det arbetskraftsreservsystem jag menar råder kvinnor emellan med något annat begrepp. Dock kvarstår det faktum att systemet är detsamma. Systemet har också stöd av olika statliga beslut. Det får också vissa negativa effekter för kvinnors arbetsvillkor.

När det gäller kvinnor som en arbetskraftsreserv kvinnor sinsemellan har visserligen de många vikariatanställda kvinnorna i offentlig sektor fått förbättrade möjligheter till en tillsvidareanställning. Likaså har, om än inte så många som önskas så ändock allt fler, deltidstjänster blivit heltidstjänster. Däremot har till exempel dagbarnvårdare i hög grad utnyttjats som en arbetskraftsreserv. I viss mån har också barnskötarna haft denna osäkra arbetsmarknadsposition. Förskollärarna har haft förtur till tjänsterna men har ändock drabbats av reservarbetskraftssystemet, inte minst lönemässigt. Men också genom att deras kvalifikationer värdediskrimineras.

Trots de jämställdhetsintentioner staten strävar efter att infria kan man tolka det arbetskraftsreservsystem som kännetecknar den offentliga barnomsorgen som att det bidrar till att tillhandahålla exploaterad billig kvinnlig arbetskraft till den offentliga sektorn.

Detta ska inte tolkas som att enbart kvinnor utgör reservarbetskraft eller att enbart kvinnor är lågavlönade. Inte heller ska det tolkas som att staten inte bör bedriva en aktiv sysselsättningsfrämjande politik. Men om staten även vill driva en jämställdhetspolitik – också i praktiken – är det viktigt att uppmärksamma och åtgärda de negativa konsekvenser reservarbetskraftssystemet inom den offentliga barnomsorgen medför.

Paula Berntsson

### Noter

1. Med projektet *Varannan Damernas* försökte staten med hjälp av bidrag främja en jämnare könsfördelning inom politiska och fackliga organisationer, i föreningar och styrelser, bland chefer osv.
2. Walby menar att patriarkatet utgörs av ett system av sociala strukturer och praktiker. Patriarkatet består av sex strukturer: det patriarkala produktionssättet med mannen i lönearbete och kvinnors ansvar för hemarbetet, patriarkala relationer i lönearbetet, patriarkala relationer i staten, patriarkala relationer på det sexuella området, patriarkala relationer i kulturella institutioner och patriarkala relationer i form av mäns våld mot kvinnor.
3. 1977 fanns 81 000 barn i förskolan. 1987 fanns 216 000 barn i förskolan och 1997 hade 363 000 barn en förskoleplats (Skolverket 1999). Antalet barn i familjedaghemmen ökade från 59 678 år 1974 till 173 000 barn som mest 1988. I takt med utbyggnaden av förskolan har, som senare ska diskuteras, antalet barn i familjedaghem minskat.
4. Förslaget om en personalkategori genomfördes inte. Däremot fick bamskötare med minst 4 års yrkeserfarenhet möjlighet att gå en förkortad förskollärautbildning.

### Litteratur

- Berntsson, P (2000) "Att osynliggöra kvinnors yrkeskompetens. Om staten och förskollärarna". I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 6, nr 2, s. 113–124.
- Carlsson Wetterberg C (1992) "Från patriarkat till genusystem – och vad kommer sedan?" I *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* nr 3/92.
- Fackläraryren nr 12/1977.
- Frangeur R (1998) *Yrkeskvinna eller makens tjänarinna. Striden om yrkesrätten för gifta kvinnor i mellankrigstidens Sverige*. Arkiv, Eslöv.
- Fürst G (1986) *Från försök till vedertagen ordning. Om kvinnors integration i traditionellt manligt arbete*. Forskningsrapport nr 83, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Fürst G (2001) *Jämställda på svenska*. Svenska institutet, Stockholm.
- Gonäs L & Lehto A (1999) "Segregation på arbetsmarknaden" i Gonäs L, Plantega J & Rubery J (red) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- le Grand c (1997) "Kön, lön och yrke – yrkessegregation och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige" i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Hagemann G & Åmark K (2000) "Från 'husmorskontrakt' till jämställdhetskontrakt" i *Häftan för kritiska studier*. Nr 2/2000.
- Håkansson K (2002) "Anställningsformer och arbetsvillkor" i Hansen L H & Orban P (red) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.
- Johansson G & Åstedt I-B (1993) *Förskolans utveckling – Fakta och funderingar*. Norstedts tryckeri, Stockholm.
- Jonung C (1997) "Yrkessegregationen mellan kvinnor och män i Persson I & Wadensjö E (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegrerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Fritzes, Stockholm.
- Karlsson M (2002) *Perspektiv på familjedaghem*. Doktorsavhandling, Lärarhögskolan i Stockholm, Institutionen för undervisningsprocesser, kommunikation och lärande. LHS förlag, Stockholm.
- Kyle G (1979) *Gästarbeterska i manssamhället Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige*. LiberFörlag, Stockholm.
- Lidholt B (1999) *Anpassning, kamp och flykt: hur förskolepersonal handskas med effekter av förändringar i förskola*. Acta Universitatis Upsaliensis. Uppsala.
- Lärarnas Tidning* nr 4/2003.
- Lärarnas Tidning* nr 6/2003.
- Lärarnas Tidning* nr 10/2003.
- Löfström Å (1999) "Skilda världar? Könssegregationens konsekvenser för kvinnors och mäns löner". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 5, nr 4, s. 271-285.
- Regeringens proposition (1999/2000:129) *Maxtaxa och allmän förskola m.m.*
- Regeringens rapport (Ds 1999:53) *Allmän förskola och maxtaxa*. Utbildningsdepartementet.

- Regeringens skrivelse (1999/2000:24) *Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet*.
- Rönblom M (1997) "Halva makten? En feministisk granskning av politik" i (red) Nordborg, G, *Makt och kön. Tretton bidrag till feministisk kunskap*. Brutus Österlings Bokförlag Symposium. Stockholm.
- SCB (2001) *Arbetskraftsundersökningen 2000*. Årsmedeltal. Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- Skolverket (1999) *Beskrivande data om barnomsorg och skola 1999*.
- Skolverket (2002) *Barnomsorg, skola och vuxenutbildning. Jämförelsetal för huvudmän. Del 2, 2002*.
- Socialstyrelsen (1982) *Utvecklingsplan för barnomsorgen*. Rapport till regeringen.
- Socialstyrelsen (1987) *Pedagogiskt program för förskolan*. Allmänna råd 1987:3.
- Socialstyrelsen (1995) *Barnomsorgen i Socialtjänstlagen*. Allmänna råd 1995:2.
- Soidre T (2002) "Kvinnor och män i arbete – differentiering och stratifiering" i Hansen L H & Orban P (red) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.
- SOU 1972:26 *Förskolan 1*. Betänkande av Barnstugeutredningen. Liberförlag/Allmänna förlaget, Stockholm.
- SOU 1981:25 *Brå daghem för små barn*. Betänkande av Familjestödsutredningen. Liberförlag/Allmänna förlaget, Stockholm.
- SOU 1998:6 *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Betänkande av Kvinnomaktutredningen. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2002:121 *Skollag för kvalitet och likvärdighet*. Betänkande av Skollagskommittén. Utbildningsdepartementet. Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.
- Svensson L (1998) *Professionalism och politisk decentralisering. En sociologisk studie av skolan och socialtjänsten i en kommunalsreform*. Forskningsrapport 122, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Tallberg Broman I (1985) "För barnets skull" *En studie av förskolan som ett kvinnligt professionaliseringsprojekt*. Lärarhögskolan, Malmö.
- Walby S (1990) *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell, Oxford.
- Wikander U (1988) *Kvinnors och mäns arbeten. Gustavsberg 1880-1980 Genusarbetsdelning och arbetsdegradering vid en porslinsfabrik*. Studentlitteratur, Lund.
- Witz A (1992) *Professions and Patriarchy*. Routledge, London.
- Östros T (2002) "Högskolan måste värna om förskolans status". I *Förskolan* nr 4/02.