

# *Världens bästa reformer – en fråga om perspektiv? Den svenska föräldraledighets- lagstiftningen i rampljuset*

Karin Widerberg

*Institutt for Rettssosiologi, Oslo universitet*

## **Inledning**

Grovt indelat kan vi välja att studera och få kunskap om lagars verkningar utifrån två olika perspektiv; "de styrandes" eller "de styrdas". Olika teorier och metoder rymms under dessa perspektiv som alltså har sin främsta funktion i att klargöra och påminna forskaren och läsaren om att det finns olika sidor och olika "verkligheter". Detta framstår idag som särskilt viktigt. I den sk utvärderingsforskningen<sup>1</sup> som alltmer ökar i omfattning och betydelse är "de styrandes" perspektiv det genomgående utan att detta är klart uttalat. Istället framställs dess modeller, "modeller för utvärderingsforskning", som "allmänna", "generella".

I studier av lagars verkningar ur "de styrandes" perspektiv är lagen eller reformen själva utgångspunkten. Det är med andra ord de styrandes definition av lagen som blir avgörande för vad som ska studeras. Härigenom länkas utvärderingen in på frågor och områden som de styrande har inriktat sig på. En utvärdering som rent logiskt därför tenderar att resultera i smärre kritik mot bristande överensstämmelse mellan lag och beteende. Som sådan befäster och legitimerar den de styrandes definition av problemen. Detta göres bl a genom att påpeka att med mer resurser, information m m skulle överensstämmelsen lag-beteende vara större och "problemet" sålunda löst.

Men för de lagen riktar sig till, "de styrda", är det inte säkert att "problemet" härmed är löst. "De styrdas" definition av problemet är kanske en annan än lagens. Detta vet vi inte. Och vill vi veta vad lagar innebär för olika grupper människor i olika livssituationer kan vi aldrig låta lagen bilda utgångspunkt för studierna. Lagen kan endast fungera som en vägvisare, något som anger att det finns ett problem. Själva problemet måste dock de berörda grupperna definiera.

Metodologiskt innebär detta att man i intervjuer, enkäter m m låter de berörda beskriva vad de anser utgör problemet och hur de förhåller sig till det, *utan att nämna lagarna ifråga*. Härigenom får vi veta vilken betydelse lagarna har för de berörda och undviker att ge lagarna en *à priori* betydelse bara genom att fråga om dem. På detta sätt kan vi få reda på hur "de styrda" definierar problemet, hur de försöker lösa det och vilken roll lagarna spelar i denna situation.

Detta, "de styrdas" perspektiv, har varit vägledande för ett projekt om den svenska föräldraledighetslagstiftningen som jag varit projektledare för och som nyligen avslutats.<sup>2</sup> I denna artikel vill jag visa vilka kunskaper detta perspektiv har gett men kanske främst väcka debatt om den reella innebörden av dessa reformer.

## Reformerna på papperet . . .

Vi i Sverige är kända för och stolta över vår föräldraförsäkring. Inget land i världen har en så omfattande och av jämställdhet genomsyrad föräldraledighetslagstiftning som Sverige. Övriga länder ser på oss med avund och försöker ta efter. Inte minst gäller det för de nordiska grannländerna.

Idag omfattar föräldraledigheten i huvudsak följande delar:

*Rätt till ledighet för vård av barn*; småbarnsföräldrar har rätt till *hel ledighet* till dess barnet uppnått 1 ½ års ålder samt till *förkortad arbetstid* till tre fjärdedelar av normal arbetstid till dess barnet uppnått 8 års ålder. Härutöver ger lagen rätt till ledighet då man uppbar föräldrapenning.

*Föräldrapenning*, som i allmänhet motsvarar sjukpenning, utgår 6 månader i samband med barns födelse samt därutöver 10

*dagar för pappan.* Vidare 6 månader med s k *särskilt föräldrapenning*, som kan tas ut till dess barnet fyllt 8 år. Av dessa 6 månader utgår hel ersättning för 3 månader och endast garantinivån (nu 42:-/dag) för de resterande 3 månaderna. Rätten till särskild föräldrapenning delas mellan de båda vårdnadshavarna men, som det står i lagen kan förälder "avstå rätt att uppbära särskild föräldrapenning till förmån för den andre föräldern".

*60 dagar/barn och år*, s k *föräldrapenning för tillfällig vård av barn*, som kan tas ut för vård av sjukt barn till dess barnet är 12 år.

Samtidigt med dessa rättigheter kom också regler som gav gravida kvinnor rätt till *omplacering* och rätt till *havandeskapspenning*. En kvinnlig arbetstagare med tungt arbete har rätt till omplacering från den 60:e dagen till och med den 11:e dagen före beräknad förlossning. Om hon inte kan omplaceras har hon rätt till ledighet med havandeskapspenning (motsvarar sjukpenning).

Det är en rörig regelsamling med olika ålderskriterier, tidsperioder och ersättningsbelopp. Det är svårt inte bara för den enskilde individen utan t o m för försäkringskassan att veta vad som gäller. I utredningen "Enklare föräldraförsäkring" (SOU 1982:36) ges ett förslag på lösningar av mer teknisk art och med försäkringskasspersonalen i åtanke. Omfattningen av och innehållet i ledigheten tas inte upp.

Dagens föräldraledighetsreformer har sina rötter i 1930-talets familjepolitik och reformer. Det gällde då, och det gäller nu, att underlätta kombinationen förvärvsarbete-barn, särskilt för kvinnor. Genom årtiondena har man sedan bara "plussat på" och gjort redan befintliga reformer mer omfattande. Frånsett då att ledigheten, i jämställdhetens namn, 1974 döptes om från graviditetsledighet till föräldraledighet. Rättigheterna omfattar följaktligen nu även män.

Det har betraktats som något odelat positivt för småbarnsföräldrar att ledighet från förvärvsarbete och ersättning här för utökas. Det ligger med andra ord ett grundantagande bakom lagstiftningen om att föräldrar helst vill vara hemma med sina barn och att barnen mår bäst av det. Ett mått på jämställdhet anses det dock vara att kvinnorna, via olika reformer, kan fortsätta och förvärvsarbete (i likhet med männen) efter det att de fått barn. Ett mått på välbästand och välfärd anses vara att betald ledighet från förvärvsarbete för vård av barn, är så omfattande som möjligt. Ett jobb och betald ledighet härifrån för att ta hand

om barn är följaktligen det man genom föräldraledighetsreformer har gått inför för att underlätta, särskilt för kvinnorna, att kombinera förvärvsarbete med att ha barn.

Efter att ha undersökt vad dessa reformer innebär för de anställda på några arbetsplatser menar jag att det är helt klart att det inte är denna typ av reformer, eller åtminstone i dess nuvarande utformning, som är bäst ägnade att lösa problemen med att ha både barn och förvärvsarbete.

### **... och i verkligheten**

Med pengar från socialdepartementet gjorde Catharina Callman, Lena Lagercrantz, Ann Petersson och jag fyra arbetsplatsstudier under åren 1981-83. Syftet var att belysa hur rättigheterna uppfattas och används av de anställda samt vad de innebär för personalpolitikens utformning. Då jag året före sökte pengar för projektet var jag främst intresserad av den ökande rättigheten att med ersättning stanna hemma med sjukt barn, då jag befarade att den skulle kunna få till konsekvens att diskrimineringen av kvinnor med småbarn och "potentiella mödrar" skulle öka. 1979 hade denna typ av ledighet utökats från 12 till 60 dagar per barn och år. Jag såg för mig hur arbetsgivaren i anställningssituationen satt och räknade; "tre barn = 180 dagars ledighet!" Det visade sig dock att det i princip räckte till anställningsstopp på samtliga av de arbetsplatser vi kontaktade. Vi kom därför att lägga tyngdpunkten i undersökningen på hela föräldraledighetslagstiftningen och vad den innebär medan man är anställd.

Det var "användarnas" syn och verklighet vi ville komma åt, följaktligen kvinnornas. Vi valde därför ut arbetsplatser som hade typiska kvinnojobb eller var rena kvinnoarbetsplatser; en kvinnodominerad livsmedelsindustri, ett sjukhus, ett varuhus och en myndighet. Vi skickade ut frågeformulär och gjorde intervjuer med de anställda, fackföreningsombud samt representanter för personalledningen.<sup>3</sup>

Intervjuerna med de anställda lades upp med lönearbetet som utgångspunkt. Detta innebar att vi inledde intervjun med frågor om varför de arbetade där, hur länge de gjort det, var de arbetat tidigare, varför de bytt arbete m m. Automatiskt kom vi då in på



kombinationen och problemen med att förena förvärvsarbete med att ha småbarn, då *kvinnorna genomgående bytt arbetsplats, arbetstid och arbetsvillkor i samband med att de fått barn*. Och genom kvinnornas konkreta beskrivningar av hur de löst och löser problemen på arbetsplatsen då de är gravida, har fått barn och ska börja jobba igen, barnen är sjuka m m, har vi sett vilken roll reformerna har spelat i de olika situationerna.

Intervjuerna med fackföreningsombud och representanter för personalledning lades upp på ett liknande sätt. Vi frågade om deras fackförenings- och personalpolitik; hur de gjorde då de anställda fick barn, ville minska eller ändra arbetstid, var frånvarande på grund av sjuka barn m m. Om de ej själva då kom in på reformerna avslutade vi intervjun med frågor om vad dessa inneburit för utformningen av deras politik.

Eftersom reformernas användande och betydelse för kvinnorna varierar med lönearbetets art och organisering, redovisas undersökningsresultatet för respektive arbetsplats. Till sist i artikeln diskuteras dock kvinnornas gemensamma problem i förhållande till lagens definition av detsamma.

## I fabriken

I fabriken arbetar kvinnorna dagtid (07-16) eller kvällstid (16-22). De flesta kvinnor med småbarn arbetar på kvällen och följaktligen deltid. Kvinnorna arbetar antingen ensamma eller i lag tillsammans med andra kvinnor runt en maskin. De är bundna till maskinen och till varandra. De få män som arbetar i fabriken arbetar för sig, i huvudsak i verkstaden. De är inte som kvinnorna bundna av en maskin eller ett arbetslag utan kan röra sig fritt och kan ta pauser. Männen arbeten rubriceras som kvalificerade och kvinnornas som okvalificerade, vilket i sin tur används som legitimationsgrund för de könsmässiga löneskillnaderna.

Arbetet i fabriken kan vara tungt för en gravid kvinna och en stor mage kan vara ivägen, man kommer kanske inte in mellan maskinerna eller det kan vara svårt att böja sig, t ex i packningsarbetet. Kvinnorna kan då begära omplacering men för det krävs både läkarintyg och arbetsgivarens medgivande. Oftast försöker kvinnorna istället lösa det på egen hand. På det sättet

slipper de krångel och riskerar inte att få sämre arbetsuppgifter. Om det eller omplacering inte går att ordna, kan de begära havandeskapspenning. Detta gör kvinnorna ytterst sällan. De menar att chanserna är små att försäkringskassan kommer att bevilja det och i det perspektivet orkar de helt enkelt inte ordna intyg från läkare och arbetsgivare. Istället tar de då ut sin föräldraledighet i förskott. Facket agerar i dessa frågor bara på anmodan från kvinnan och då rätt motvilligt.

När kvinnan lämnar arbetsplatsen för vård av sitt nyfödda barn, placeras hon automatiskt i "poolen", som är en typ av reservarbetskraft som inte är fast stationerad. När hon sedan återvänder till jobbet kan hon då få finna sig i att "hoppa runt" på olika avdelningar eller bli placerad på ett annat jobb än det hon hade tidigare. Förutom att få tillbaka sina gamla arbetsuppgifter vill kvinnorna ofta också byta eller minska sin arbetstid. Och det har de enligt lagen också rätt till. Men av arbetsgivaren får kvinnorna höra att arbetet på dagtid är upplagt på 8 timmar och att det inte går att låta en maskin stå stilla eller hitta en ersättare för de resterande 2 timmarna per dag. Vill de jobba deltid får de arbeta kvällstid. För att kunna jobba kvällsskift måste man ha någon som kan passa barnen på kvällarna. Det var också på kvällsskiftet vi fann de gifta eller sammanboende småbarnsmödrarna. Att arbeta kvällsskift innebär att kvinnorna inte har en formell rätt att kräva tillbaks heltid eller deltid på dagtid. De har i och med att de gått över på kvällsskift lämnat en heltidstjänst för en deltid. Inte heller i denna fråga agerade facket, varken på kvinnornas eller på eget initiativ.

När barnen blir sjuka försöker kvinnorna ordna så att någon annan kan passa dem. Arbetar kvinnan kvällsskift kan det vara lättare, dvs om kvinnan och mannen kan passa barnet i skift. Den utökande rätten att stanna hemma med sjukt barn används inte. Liksom tidigare är kvinnorna bara hemma ett par dagar/barn och år. Kvinnorna vill helst inte vara borta från jobbet, trots den lagstadgade rätten härtill, eftersom arbetskamraterna då blir lidande. Ett annat skäl är att kvinnorna på grund av arbetsmarknadssituationen känner sig pressade att inte vara borta för mycket. De är helt enkelt rädda för att mista jobbet. En inte obefogad skräck, då praxis på fabriken är att de med hög frånvaro placeras i poolen. Och när det blir tal om permitteringar så tittar både fack och arbetsledning först på poolen, något vi blev vittne till i samband med vår undersökning.

## På sjukhuset

På vårdavdelningarna på sjukhuset arbetar de flesta kvinnorna som biträden, undersköterskor och sjuksköterskor. Den vanligaste arbetstidsformen är oregelbunden schemalagd arbetstid. Det betyder att de är i tjänst klockan 07-16 de flesta dagar och klockan 14-21 ett par dagar i veckan. Varannan helg är ledig. Schemat rullar över flera veckor - kvällstjänstgöringen infaller på olika veckodagar olika veckor. De allra flesta jobbar heltid men det finns också några få deltidstjänster. Dessutom finns den s k "helgpoolen" som innebär 18 timmars tjänstgöring per vecka, förlagt till en kväll i veckan samt lördag och söndag. Slutligen finns nattskiftet som innebär att man arbetar heltid på natten, vanligtvis 7-10 nätter på 4 veckor.

De oregelbundna arbetstiderna, att man arbetar på kvällen och att arbetet börjar så tidigt, gör det näst intill omöjligt att förena med småbarn. Och det var därför vi fann majoriteten av småbarnsmödrarna på nattskiftet. Dessa var då sammanboende eller gifta då förutsättningen är att någon är hemma hos barnen på natten. Genom nattarbetet kan kvinnorna vara både förvärvsarbetande och mor på heltid. Priset för denna "praktiska" lösning är ett konstant sömnunderskott.

Men låt oss ta det från början och se vad som händer när kvinnorna på sjukhuset blir gravida. Under slutet av graviditeten är det svårt för kvinnorna att bli omplacerade men de kan då i allmänhet få havandeskapspenning. Det stora problemet uppstår då kvinnorna ska börja jobba igen. Arbetstiderna passar helt enkelt inte. Det är svårt att få fast dagtidstjänst eller deltid på dagen och många tror att rätten att reducera sin arbetstid inte gäller för sjukvården! Därför begär de det inte och om de skulle göra det får de höra att det inte går att ordna med inom ramen för rådande schemaläggning. Om två kvinnor däremot själva organiserar det så att de delar på en tjänst, kan de få lov till det, men personalledning och fack hjälper inte till att ordna det. Ett annat skäl till varför kvinnorna inte försöker förkorta sin arbetstid är att arbetskamraterna då får mer att göra. Det tillsätts i allmänhet ingen ersättare eller en mindre kvalificerad sådan och det skapar irritation i arbetsgruppen. Därför får de som förkortar sin arbetstid ofta finna sig i att de får lämna sin vanliga avdelning och gå till poolen, en annan klinik, veckovårdsavdelningar eller t o m ett annat sjukhus. Sist men inte minst är det

många kvinnor, särskilt ensamstående småbarnsmödrar, som inte har råd att minska sin arbetstid.

I detta perspektiv förstår man varför så många kvinnor stannar hemma längre än vad de får ersättning för och varför de lämnar sjukvården och byter jobb då de får barn.

Den utökade rätten att stanna hemma med sjuka barn har inte inverkat på frånvarofrekvensen. Det rör sig fortfarande bara om ett par dagar per år och anställd. Samma skäl som kom upp mot att reducera sin arbetstid kom upp även här. Det är svårt att vara borta från jobbet och "lämna kamraterna i sticket". För de som jobbar koncentrerad deltid, vilket gäller så gott som alla som har deltid, innebär det dessutom ett stort ekonomiskt avbräck. Ersättningen för vård av sjuka barn framräknas som om man arbetade alla dagar och därmed blir ersättningen betydligt lägre än den faktiska dagslönen.

## På varuhuset

På varuhuset är 75 % av de anställda kvinnor. De arbetar som expeditör och kassörskor. Männerna arbetar antingen i lagret eller är chefer för kvinnorna. Kvinnorna och männen har följaktligen olika arbetsuppgifter och olika löner. Och de har olika arbetstider. Så gott som alla kvinnor med hemmavarande barn arbetar deltid och även många äldre kvinnor. Det är drygt att stå eller sitta framför en kassaapparat en hel dag. Från arbetsledningens sida har man inget emot att kvinnorna jobbar deltid, tvärtom. På det sättet kan man ha mycket personal på eftermiddagar, kvällar och helger då det är mycket kunder.

Kort deltid, som innebär att man arbetar mellan 16–19 ett par kvällar i veckan samt varannan helg, är en vanlig arbetstid bland småbarnsmödrarna. De är då timanställda och kommer ofta inte upp i de 20 timmar/vecka som krävs för att de ska få olika rättigheter som t ex arbetslöshetsförsäkring. Facket uppger att de arbetar för att alla ska vara anställda minst så länge, men arbetsgivaren vill inte godvilligt gå miste om denna billiga arbetskraft. Och kvinnorna på dessa korta tjänster ser dem mer som något kortvarigt och tillfälligt jobb vid sidan om huvudsysselsättningen som maka och mor. De tycker det är praktiskt och bra att kunna tjäna lite extra och komma hemifrån ett par

timmar samtidigt som det inte går ut över man och barn. Det vill säga, de som är gifta eller sammanboende. Så kort arbetstid kan inte en ensamstående mor försörja sig på.

På varuhuset var det ingen av expediterna eller kassörskorna som förkortat sin arbetstid med stöd av lagen. Detta beror på att de antingen redan är anställda på deltid eller också på att de vill förkorta arbetstiden mer än vad lagen ger rätt till. Det är heller ingen fråga som facket driver eller informerar om. Heltid hade bara några få kvinnor med barn. De långa öppetiderna, de oregelbunda arbetstiderna och helgarbete, gör det svårt att ordna barntillsynen. Och de som har äldre barn vill gärna vara hemma när barnen kommer hem från skolan.

Småbarnsmödrarnas arbetstider innebär att de i allmänhet inte behöver stanna hemma då barnen är sjuka. Åtminstone inte de som har män som kommer hem då de ska gå till jobbet. Denna typ av frånvaro utgjorde därför endast en procent av den totala frånvaron och är sålunda i det närmaste oproblematiskt för arbetskollektiv och arbetsledning.

Inte heller frånvaro på grund av nyfött barn eller tiden som höggravid uppfattas som särskilt problematiskt av kvinnorna eller arbetsledningen. Kvinnorna kan bli omplacerade, om de så önskar, under graviditetens sista månader. Att någon velat ha eller sökt om havandeskapsledighet hade man inte hört talas om. När kvinnorna återvänder till jobbet efter den långa barnledigheten får de ofta inte tillbaka sitt gamla jobb. Kvinnorna lyfter inte fram detta som något problematiskt, säkert beroende på att många av dem då byter arbetstid och därmed är beredda på att få byta arbetsgrupp eller arbetsuppgifter.

## På myndigheten

Kvinnorna på myndigheten arbetar som städerskor, skrivbiträden, kontorister, assistenter och några få som handläggare. Männerna är vanligtvis handläggare och chefer på olika nivåer. Kvinnorna finns i organisationens botten och mitt, vilket avspeglas i lönerna. Kvinnorna och männen har olika löner och olika arbetstider. Kvinnorna arbetar deltid, i synnerhet småbarnsmödrarna, och männen arbetar heltid, även småbarnsfäderna. Det finns flexitid och över tjugio olika varianter av deltid.

Personalledningen framhåller gärna sin "liberala hållning" till deltidarbete. De tycker att de är generösa mot kvinnorna och ger dem vad de vill ha. Nackdelarna i deras ögon tycks uppvägas av att "deltids-arbetande arbetar snabbare och är mer effektiva än heltidsarbetande". Sist men inte minst sparar "man" en massa pengar på deltidstjänster. Myndighetens budget ska skäras ned med 2 % årligen och det göres bl a genom att inte anställa någon på den resterande delen av en heltid om en kvinna går ner till trefjärdedels tid. Konkret innebär det att många kvinnor som går ner i arbetstid får göra lika mycket jobb som tidigare men mot mindre betalning. Men även arbetskamraterna får mer att göra, en del av arbetet kan lastas över på dem.

Det är denna del av föräldraledighetsreformerna som kvinnorna på myndigheten uppfattar som mest problematisk. De åtvänder efter den långa ledigheten i samband med att de fått barn och vill då minska sin arbetstid men behålla sin heltidstjänst, vilket de har rätt till. Först erfar de kanske att de inte får gå tillbaks till sitt gamla jobb och sedan att de förväntas göra heltidsjobb på deltid. Följden är att kvinnorna jobbar under stress, att de inte kan unna sig vanliga pauser och luncher och att arbetsgemenskapen utsätts för stor anspänning. Störningar som t ex frånvaro på grund av sjuka barn blir mer kännbara och sätter solidariteten mellan arbetskamraterna på hårda prov. För att lösa problem som dessa organiserar ofta kvinnorna själva arbetet på ett för dem lämpligt sätt, t ex genom att de sätter sig in i varandras arbetsuppgifter och delar på dem. Någon aktivitet från fackets sida för att bevaka att kvinnornas arbete reduceras i samma utsträckning som arbetstiden minskas, förekommer inte.

Småbarnsfäderna använder inte sin rätt att förkorta arbetstiden, som en man uttryckte det "... varför skulle jag göra lika mycket jobb som nu men mot mindre betalning?"

Pressen från arbetsledning och arbetskamrater är nog de främsta skälen till att frånvaro för vård av sjuka barn är så låg. För dem som jobbar koncentrerad deltid (heldag ett par dagar i veckan) är den dåliga ersättningen ett annat skäl. De får nämligen mindre än hälften av sin vanliga dagslön de dagar de skulle ha arbetat.

## Kvinnoreformer på männens villkor

Det som går som en röd tråd genom beskrivningarna från de olika arbetsplatserna är att *reformerna fungerar bra så länge kvinnorna inte använder sig av dem*. Men gör kvinnorna det försämras deras situation på arbetsplatserna. Detta vet de och det är därför de använder sina rättigheter i så begränsad utsträckning och då för att de är tvungna till det. Det är en myt att tala om småbarnsföräldrar. Det finns bara småbarnsmödrar - det är bara de som verkligen *har* barn idag.

Kvinnorna väljer att ha barn *och* jobb, de vill ha lite av allt. Jobb innebär egna pengar, arbetskamrater och att få komma hemifrån. Familj innebär kärlek och närhet. Alla de negativa sidorna med jobb och familj, slitet och vardagen blir det lättare att hantera när man kan växla mellan jobb och familj. Genom att ha lite av både jobb och familj får man omväxling och avkoppling. Som en kvinna i vår undersökning uttrycker det:

Det var så jag började på fabriken. Jag skulle börja jobba, för jag var så vansinnigt trött på att gå hemma. En tid går an, men . . . Jag tycker att man aldrig kopplar av . . . När jag stänger dörren och går härifrån, då existerar inte detta mer. Då kan jag koppla av helt! Barn och tvätt och fönster, jag kan fullständigt koppla av det! Visst kan jag tänka på dom, men jag oroar mig aldrig för dom. Jag stänger dörren, tar min cykel och cyklar iväg och känner mig jättefri då.

Men då en förvärvsarbetande kvinna väljer att ha barn, är det ett individuellt val och en individuell handling. Det är inget som gäller hela arbetskollektivet samtidigt, utan kvinnorna en och en. Och det uppfattas av kvinnor, fack och arbetsledning som en individuell fråga - det är "kvinnorna som ställer till det för sig". Arbetslivet är inte organiserat så att det genomsyras av omsorgsfunktionerna om barn och hem. Det är en patriarkal organisering som i princip utgår ifrån att kvinnorna tar sig an hem och barn medan männen lönearbetar. Det är slående att denna organisering är så starkt förankrad att t o m kvinnliga arbetsplatser är organiserade efter manliga "normer", t ex när det gäller arbetstider. På kvinnoindustrin och sjukhuset som vi studerade, började arbetet kl. 07, vilket är en omöjlig tid för kvinnor med småbarn. När vi frågade varför schemana på sjukhuset var uppbyggda på detta sätt (och då frågade vi personalledning, fack och anställda) var det enda svar vi fick att patienterna skulle vara tvättade och ha fått mat före rondan! Läkarna, majoriteten av

dem män, har kommit att bestämma arbetstiden för alla de underlydande kvinnorna.

Att det här att få barn uppfattas som en personlig fråga, avspeglas i att kvinnorna inte vänder sig till facket för att få hjälp, t ex med sina lagstadgade rättigheter. Och facket å sin sida är här inte aktivt. Frågor av detta slag uppfattas inte som "traditionellt fackliga frågor". Det är bara det att dessa fackliga frågor är de "traditionellt manliga frågorna". Men för kvinnor är eller borde föräldraledighetsreformerna vara fackliga frågor av högsta prioritet. Som en kvinna ger uttryck för: "Hade de (den lokala fackklubben) tagit upp dessa frågor, då hade nog alla av oss gått".

Lagstiftningen spelar här en inte oväsentlig roll när det gäller att vidmakthålla denna föreställning om barn och förvärvsarbete som ett individuellt och privat förhållande. Den är utformad så att den ger föräldrar rättigheter men inte arbetsgivare motsvarande skyldigheter. Arbetsgivare är t ex inte skyldiga att organisera arbetet så att det är möjligt att använda sig av rätten att reducera arbetstiden till tre fjärdedels tid. Att då en och en försöka hävda rättigheter som är i strid med hela den patriarkala arbetsorganisationen . . . ! Och det är verkligen så att den anställde här står ensam i avtalsituationen med arbetsgivaren. Om då kvinnan dessutom känner att det är hon som "stökar till det" så är det inte konstigt att hon är förloraren i den avtalsituationen.

Det är den enskilda kvinnan och det kvinnliga arbetskollektivet som får ta de negativa konsekvenserna av reformernas användande. Kvinnor arbetar tillsammans med andra kvinnor och frånvaro på grund av barnafödande eller vård av sjuka barn går ut över deras arbetsgrupp. Trots att man på de olika arbetsplatserna för noggrann statistik över frånvaron, planerar ledningen arbetet som alla vore där alltid. Genom att inte ha ett fungerande vikariesystem blir frånvaron en störning. Och genom att det är kvinnorna som tar hand om barnen blir det större påfrestningar på solidariteten i deras arbetsgrupp än vad som gäller för männen. Kvinnorna hanterar dessa konflikter i större utsträckning genom att utforma en "suborganisation" i den formella arbetsorganisationen än att vända sig till fack och arbetsledning.

Frågan är då om inte den svenska "fantastiska" föräldraledighetslagstiftningen helt enkelt har försämrat de förvärvsarbetan-



de kvinnornas situation? Hur ska man annars tolka följande, hårt sammandragna, resultat? En höggravid kvinna försöker inte få och får sällan, då hon sökt, havandeskapsledighet. Om hon inte kan vara omplacerad tar hon istället ut av den långa föräldraledigheten i förväg. Sedan stannar hon hemma större delen av denna ledighet. När hon återvänder till jobbet kanske hon inte får tillbaks sina gamla arbetsuppgifter eller arbetsgrupp. Hon kan t o m ha blivit placerad i en "pool" (en typ av reservarbetskraft som vi fann på sjukhuset och på industrin) och kan få finna sig i att "hoppa runt" på olika avdelningar. När det blir tal om nedskärningar eller permitteringar finns det en risk att hon är bland de första som får gå eftersom facket kan förhandla med arbetsgivaren om att man ska ta ur poolen först. På det sättet kan anställningsskyddet (reglerat i bl a lag om anställningsskydd, LAS), som bl a ska innebära att man följer principen "sist anställd får först gå", kringgås. Vill kvinnan byta eller minska arbetstid kan hon få svaret att det inte går annat än som nattskift (sjukhus), kvällsskift (industrin) eller koncentrerad deltid (varuhus). I allmänhet får hon då inte behålla sin heltidstjänst, vilket lagen ger rätt till, utan får gå över på en deltidstjänst. Och deltidstjänst kan i realiteten innebära heltidsarbete (myndigheten). Stanna hemma med sjuka barn är svårt, arbetskamraterna får då mer att göra, det blir ett stort ekonomiskt avbräck eller det finns en risk att hon vid hög frånvaro kan bli placerad i poolen.

Naturligtvis behöver det inte gå så illa, enskilda kvinnor kan "ordna det bättre för sig", men för många, många kvinnor blir det så. Betingelserna är bättre för kvinnor i mellanskiktsjobb eller på jobb som är genomsyrade av dess anda. Även om den patriarkala arbetsorganiseringen gäller hela arbetslivet varierar möjligheterna för att mjuka upp dess betingelser med klass och sektor. Kvinnorna på myndigheten hade mindre problem då de använde sig av reformerna än vad som gällde för kvinnorna på de andra arbetsplatserna. De var t ex de enda som kunde reducera sin arbetstid och ändå behålla sina heltidstjänster.

Sett i kvinnornas, "de styrdas", perspektiv är reformerna dåliga. De kan inte använda dem och *även* om de skulle kunna det till fullo skulle deras situation på arbetsplatserna försämrats. Men trots detta kan man inte säga att det var bättre *före* tillkomsten av denna lagstiftning. Hade vi inte den skulle kanske färre kvinnor kunna förvärvsarbeta efter det att de fått barn. Men

de som nu, kanske tack vare denna lagstiftning, kan ha kvar sitt jobb får en sämre situation på arbetsplatserna än vad de skulle haft om de inte använde sig av reformerna.

Det största felet med dessa reformer är att kvinnors problem med att förena förvärvsarbete med att ha barn i *lagstiftningen definieras som ett individuellt problem*. Föräldrar och gravida kvinnor får rättigheter som de var och en måste kräva att få uppfyllda. De styrandes definition av problemet motsvarar med andra ord inte de styrdas. Det är alltså inte bara fråga om att mer resurser skulle kunna skapa överensstämmelse mellan reformer och beteende och därmed lösa problemet. I "de styrdas" perspektiv kan problemet med att förena förvärvsarbete med att ha barn endast lösas med en annan typ av reformer. Reformen som definierar det som ett kollektivt problem där rättigheter för anställda är kopplade till motsvarande skyldigheter för arbetsgivare.

Det behövs med andra ord reformer som lägger tillräta de materiella betingelserna så att det går att förena förvärvsarbete och att ha barn. På det sättet blir det inte längre en individuell fråga utan en fråga om en samhällelig organisation som utgår ifrån människans dubbla funktioner - produktion och reproduktion. Först då kan rättigheterna få en innebörd efter sin bokstav. För detta krävs det en politisk och facklig kamp och att inte kvinnorna tvingas föra den ensamma.

## Noter

1. Se bl a *Tidskrift för rättssociologi* 1983/84 nr 3 under "Inpasset" samt "Aktuell information", där det svenska utvärderingsflaggskeppet "MURA-projektet" omtalas.
2. Resultaten finns sammanfattade i boken *Kvinnoreformer på männens villkor*, författad av Catharina Calleman, Lena Lagercrantz, Ann Petersson, Karin Widerberg, utgiven på Studentlitteratur 1984.
3. På *fabriken* skickades frågeformuläret ut till samtliga anställda, 458 st. Intervjuer gjordes med 13 anställda samt med 6 st. representanter för personalledning och fack. På *sjukhuset* valdes en klinik ut för undersökningen. Frågeformuläret skickades ut till samtliga anställda, 230 st. Intervjuer gjordes med 39 anställda (antalet är så högt därför att vi på denna arbetsplats samarbetade med ett annat forskningsprojekt.) Med arbets- och personalledning och fack gjordes 8 st. intervjuer. På *varuhuset* skickades frågeformuläret ut till

samtliga anställda, 251 st. Där gjordes 14 intervjuer med anställda samt 5 st. med representanter för arbets- och personalledning och fack. På *myndigheten*, slutligen, valdes tre avdelningar ut för undersökning. Till samtliga anställda där skickades frågeformuläret ut, 243 st. Intervjuer gjordes med 11 anställda samt med 12 st. representanter för arbets- och personalledning och fack. Sammanlagt har frågeformuläret skickats ut till 1182 anställda och intervjuer gjorts med 108s., varav 31 med representanter för arbets-/personalledning och fack. Materialet är sammanställt i rapporter för respektive arbetsplats samt i en bok (se not 2). De viktigaste huvudresultaten är kortfattat återgivna i denna artikel.

