

FÖRÄLDRASKAP, SEKTOR OCH ARBETSTID MELLAN MÄN OCH KVINNOR – PÅ ARBETSMARKNADEN INTET NYTT

ELIAS JOHANNESSON

Sammanfattning

I takt med kvinnors ökande deltagande på arbetsmarknaden har den offentliga barnomsorgen byggts ut och rätten till betald föräldraledighet införts. Härigenom skulle kvinnor undvika att reducera sin arbetstid när de blir föräldrar och jämställdhet skulle kunna uppnås på den svenska arbetsmarknaden. Trots dessa politiska ambitioner präglas arbetsmarknaden fortfarande av att kvinnor arbetar deltid oavsett om de har barn eller inte medan män arbetar övertid. Det här kapitlet visar att det är först när män har både småbarn och barn som är äldre än 6 år som de går ned i en arbetstid som omfattar 35-40 timmar per vecka. De är då också nöjda med sin arbetstidsomfattning medan kvinnor i samma livssituation vill gå ned i arbetstid, trots att de arbetar 20-34 timmar per vecka. Kvinnors benägenhet att arbeta deltid håller i sig även senare i livet även om flera av dessa vill gå upp i arbetstid. För männen föreligger rakt motsatt mönster där de arbetar mer och mer ju äldre de blir. Ett tydligt könsuppdelningsmönster framkommer mellan offentlig och privat sektor. Anställningar inom den offentliga sektorn domineras av kvinnor medan männen dominerar inom privat sektor samt egenföretagande.

Den svenska välfärdsstaten vilar på premissen att så många som möjligt är sysselsatta och kan därmed bidra med skatteintäkter. Fram till 1950-talet var arbetsmarknaden främst för den manliga delen av befolkningen då kvinnor skulle ansvara för hushållsarbetet och barnomsorgen. Under 1960- och 1980-talen ökade kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Kvinnor arbetade överlag deltid samtidigt som de behöll huvudansvaret för att ta hand om barnen samt hemmet. Esping-Andersen m.fl., (2002) talar om att denna period kännetecknades av ett slags demokratisering av ekonomin där arbetsmarknaden skulle göras mer tillgänglig och jämställd mellan män och kvinnor. Alla barn skulle ha rätt till förskola, skola, högre utbildning samt att en utökning av föräldraförsäkringen skulle ske. Med hjälp av rätten till förskola och föräldraförsäkring skulle kvinnor ges möjlighet att kombinera barnafödande och förvärvsarbete. Kvinnors intåg på arbetsmarknaden under 1970-talet sågs också mot skenet av kvinnors fria val och ekonomisk frihet (Ellingsæter och Jensen, 2019). Även om det var den 4 augusti

1919 som en urtima riksdag antog beslutet om en åttatimmarsdag, var det 1971 som dagens arbetstidsmodell såg dagens ljus och blev lag. Mellan 1848 och 1919 uppgick den normala arbetstiden till tio timmar och en etappvis minskning av arbetstiden skedde under perioden 1953 och 1973 från 48- till 40-timmarsvecka (Sandström, 1993).

Med tiden, fr.o.m. 2000-talet, kom synen på deltidarbete att förändras och blev pejorativt laddat då begreppet diskuterades i termer av ofrivilligt deltidarbete och undersysselsättning. Det började talas om ”deltidsfällan”, sett ur ett ekonomiskt perspektiv. En hög andel deltidarbetande kvinnor bidrar till att skapa allt större ekonomiska klyftor mellan män och kvinnor, vilket utmynnar i att de har olika ekonomiska förutsättningar inför t.ex. sin pension (Baudin & Micko 2018). Även om andelen heltidstjänster har ökat bland kvinnor är det fortfarande en betydande del som väljer bort att arbeta heltid. Inom vårdsektorn är drygt 60 procent av de anställda på heltid, men ca 8-10 procentenheter av dessa väljer ändå att gå ned till deltid. Således är det drygt hälften av de vårdanställda som arbetar heltid i praktiken (Sveriges Kommuner och Regioner, 2018). Som förklaringar till detta val ges att kvinnor har svårt att uppnå en god balans mellan privat- och arbetsliv. Vård och omsorg är verksamheter som aldrig har stängt utan drivs dygnet runt, vilket gör det t.ex. svårt att hitta nattöppna förskolor. Majoriteten av kvinnorna har fortfarande ansvaret för hushållet och familjelivet (Sveriges kommuner och landsting 2016). En tidsanvändningsundersökning visar t.ex. att kvinnor tillbringar i genomsnitt 60 % mer tid åt barnen än männen (SOU 2015:50). En allt åldrande befolkning medför också ett ökat behov av kommunala och regionala vårdverksamheter. Deltidsarbetet utgör således inte en hållbar lösning på den ökande arbetsbelastningen. Sveriges kommuner och regioner gör bedömningen att det kommer behövas anställas ungefär en halv miljon nya medarbetare för att svara på detta uppdämda vårdbehov fram till år 2023 (Sveriges Kommuner och Regioner, 2018). Mot denna bakgrund har Sveriges kommuner och regioner samt Kommunalarbetarförbundet sjösat projektet, *Heltidsresan*. Det primära syftet är att öka sysselsättningsgraden från deltid till heltid, så att individerna kan bli ekonomiskt självförsörjande genom en högre regelbunden inkomst och bättre pension för framtiden. Härigenom skulle behovet av nyrekryteringar sjunka genom att redan deltidarbetande medarbetare arbetar fler timmar per vecka. Enligt de senaste beräkningarna skulle behovet av nyrekryteringar sjunka med 6000 heltidstjänster om varje kommunanställd deltidarbetare skulle arbeta 1 timme mer i veckan (Sveriges kommuner och regioner 2020).

Det är också sedan länge känt att män arbetar övertid i större utsträckning än kvinnor. 2019 arbetar var femte anställd övertid, enligt statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB). 15,3 procent får övertidsersättning medan 5,2 procent arbetar utan ersättning. Det är något vanligare bland högutbildade med övertidsarbete utan ersättning jämfört med lågutbildade. Inom gruppen lågutbildade arbetar 16,2 procent övertid utan ersättning medan motsvarande andel inom gruppen med

gymnasial eller högre utbildningsnivå uppgår till drygt 20 procent. Exempel på övertidsarbete utan ersättning finns t.ex. inom delar av konsultbranschen där allt övertidsarbete avtalas bort i utbyte mot en extra veckas semester. Vidare arbetar drygt var tredje chef övertid. Av dessa arbetar 18,9 procent övertid utan ersättning medan 14,9 får ersättning för att arbeta övertid. Enligt SCB:s kartläggning av övertidsarbetet under åren 2005 och 2019 uppvisar kvinnor en stabil trend medan männen uppvisar en något sjunkande trend.

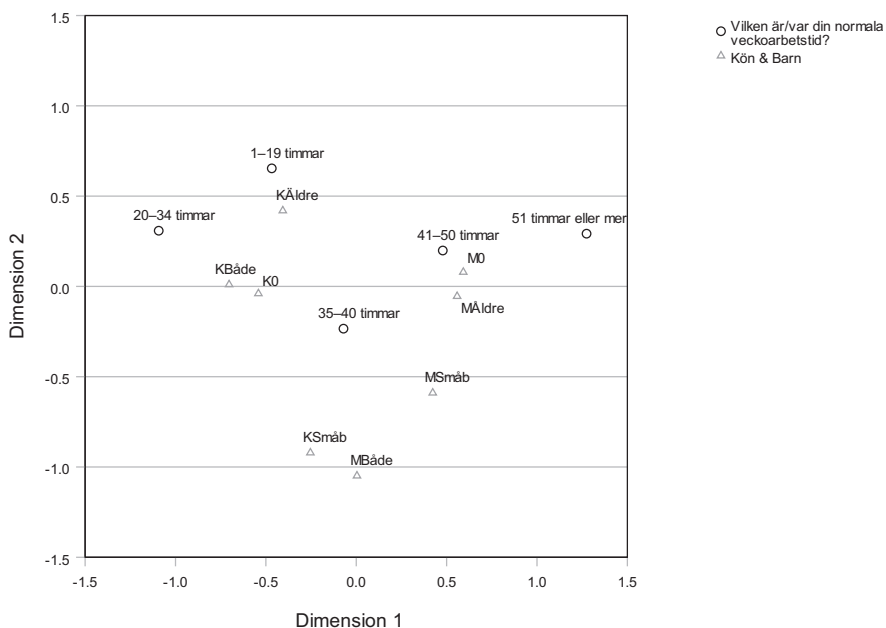
Det är därför intressant att studera hur män och kvinnor med eller utan barn förhåller sig till arbetstiden. I den västsvenska SOM-undersökningen 2020 tillfrågades respondenterna om deras arbetstid per vecka. Frågan löd: "Vilken är/var din normala veckoarbetstid?". Svartalternativen var: a) 1-19 timmar/vecka, b) 20-34 timmar/vecka, c) 35-40 timmar/vecka, d) 41-50 timmar/vecka och e) 51 timmar eller mer per vecka. Den andra frågan kretsar kring huruvida respondenten har barn i olika ålderskategorier: a) 0-3 år, b) 4-6 år, c) 7-15 år och d) 16 år eller äldre. I föreliggande analys har en indelning gjorts mellan 0-6 år och 7 år eller äldre. Genom att lägga till alla de personer som inte har några barn har följande fyra kategorier använts: (1) Inga barn, (2) ett eller flera barn i åldern 0-6 år, (3) ett eller flera barn i åldern ≥ 7 år och (4) ett eller flera barn i kategori 2 och 3. Dessa fyra kategorier har sedan slagits samman med kön (man och kvinna) och genererat sammanlagt åtta kategorier.

I detta kapitel har bivariabel korrespondensanalys använts som analysmetod för att studera förhållandet mellan två kategoriska variabler. De kategorier som samvarierar positivt med varandra placeras korrespondensanalysen nära varandra i det geometriska utrymmet. Med detta menas att dessa närliggande kategorier förekommer ofta i materialet. För kategorier som ligger långt från varandra råder ett motsatt förhållande (Clausen, 1998). När vi nu tittar på sambandet mellan veckoarbetstid och kön samt barn skall vi avläsa vilka cirkclar som ligger avståndsmässigt nära tringlarna. Ju närmare de ligger varandra desto mer hänger de så att säga ihop. Av figur 1 framkommer ett tydligt mönster där män utan barn arbetar 41 timmar eller fler per vecka. Samma sak gäller för män som har barn som antingen är 7 år eller äldre eller som endast har småbarn. Vidare framgår att det är först när män har barn i både småbarnsålder och äldre än 6-årsåldern som deras normala veckoarbetstid ligger på mellan 35 och 40 timmar. Det är mest förekommande att kvinnor med småbarn arbetar 35-40 timmar i veckan.

Ett intressant resultat utgörs av att kvinnor utan barn arbetar antingen deltid eller upp till heltid (se tringeln K0 i figur 1 ligger mittemellan att arbeta 25-34 och 35-40 timmar i veckan). Medan för motsvarande män ligger arbetstiden mellan 41 och 50 timmar per vecka (se triangeln, M0). Intressant är att kvinnor med barn som är äldre än 6-årsåldern har en normal veckoarbetstid på 1-19 timmar. De skiljer sig från kvinnor som har både småbarn och äldre syskon där den senare gruppen arbetar mellan 20 och 40 timmar per vecka. Detta resultat skulle kunna förklaras med att kvinnor i arbetslivet upplever en negativ inre konflikt på grund

av svårigheter att balansera rollen som yrkesarbetande och som moder. Enligt flera studier (Cifre & Vera, 2019; Notten et al., 2017) kan det förklaras utifrån de sociala förväntningar som dessa kvinnor upplever i form av ett närvarande föräldraskap samtidigt som de känner att de måste leva upp till kraven att de också måste prestera bra i arbetet. Även män upplever att de måste leva upp till könsstereotypa normer och förväntningar i form av att spendera mycket tid på arbetsplatsen och arbeta övertid (Haas & Hwang, 2019). Känslan av att prioritera arbetslivet framför familjelivet har i vissa studier (Canivet et al., 2016; Huffman et al., 2014) kopplats samman med en ökad obalans mellan arbete och privatliv.

Figur 1 Förhållandet mellan kön, barn och normal veckoarbetstid. Bivariabel korrespondensanalys

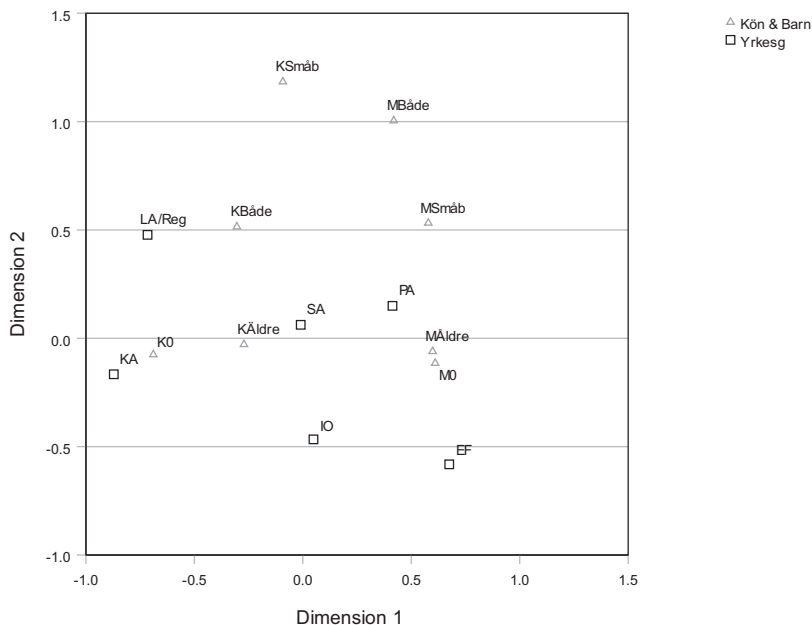


Kommentar: Frågan lyder 'Hur ser ditt hushåll ut?' K0 = Kvinna, inga barn, KSmåb = Kvinna, endast småbarn (0-6 år), KÄldre =, endast barn som är 7 år eller äldre, KBåde = Kvinna, både småbarn och äldre än 7 år. M0 = Man, inga barn, MSmåb = Man, endast småbarn (0-6 år), MÄldre = Man, endast barn som är 7 år eller äldre, MBåde = Man, både småbarn och äldre än 7 år.

Källa: Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

Mönstret som framkommer mellan män och kvinnor kan också förstås utifrån Försäkringskassans Socialförsäkringsrapport (2019), som visar att det för män och kvinnor som arbetar inom offentlig sektor finns en mer förstående och accepterande organisationskultur av föräldraskapet jämfört med vad som finns inom den privata

Figur 2 Förhållandet mellan kön, barn och yrkessektor. Bivariabel korrespondensanalys



Kommentar: Frågan lyder 'Hur ser ditt hushåll ut?' K0 = Kvinna, inga barn, KSmáb = Kvinna, endast småbarn (0-6 år), KÁldre =, endast barn som är 7 år eller äldre, Kbåde = Kvinna, både småbarn och äldre än 7 år. M0 = Man, inga barn, MSmáb = Man, endast småbarn (0-6 år), MÁldre = Man, endast barn som är 7 år eller äldre, Mbåde = Man, både småbarn och äldre än 7 år. Frågan om yrkessektor lyder 'Vilken av följande kategorier tillhör/tillhörde du?' EF = Egenföretagare, IO = Ideell organisation, KA= Kommunanställd, LA/Reg = landstings-/regionsanställd, PA = Privatanställd, SA = Statligt anställd.

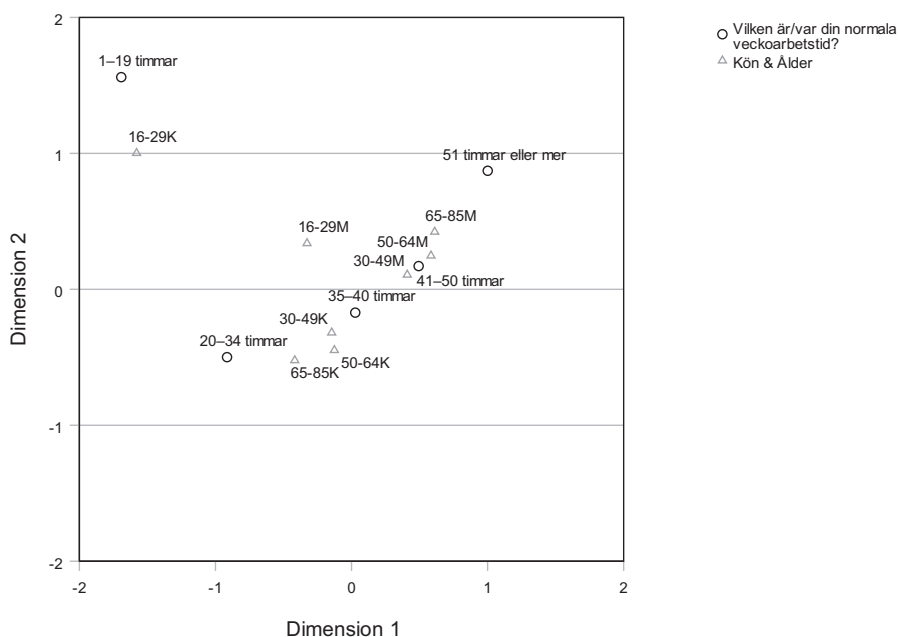
Källa: Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

sektorn. Resultaten från denna rapport lyfter fram betydelsen av organisationens roll för att reducera traditionella könsmonster. Denna slutsats ligger i linje med de resultat som pekar på att andelen uttagna föräldradagar påverkas av tidigare historiskt uttag av föräldraledighet och hur arbetsgivaren ser på att medarbetare skall ta ut sin föräldraledighet oavsett om du är man eller kvinna. Medgivande arbetsgivare påverkar främst fäderna till att ta ut fler föräldraledighetsdagar. Även datamaterialet i 2020 års västsvenska SOM-undersökning pekar i riktningen om att män återfinns mestadels i privat sektor medan kvinnor arbetar inom offentlig sektor. En sambandsanalys visar på en tydlig uppdelning mellan sektorstillhörighet och kön. Kvinnor med och utan barn arbetar vanligtvis inom offentlig sektor (landsting/region, kommun eller stat) eller ideella organisationer jämfört med männen som arbetar antingen som egenföretagare eller anställda inom den privata sektorn.

Analysen visar att kvinnor utan barn arbetar oftast inom kommunal verksamhet. Av figur 2 framgår att män utan barn eller män med barn som är äldre än 7 år arbetar som egenföretagare. Däremot ser vi att män med barn under 7 år eller som har båda har småbarn samt barn äldre än 7 år arbetar inom den privata sektorn.

Statistik från SCB (2018) samt Landsorganisationen i Sverige (LO) från 2019 indikerar att det föreligger en traditionell och könsnormativ uppdelning av föräldradigheten och vård av barn (VAB) mellan män och kvinnor. Detta återspeglas bl.a. genom att män arbetar heltid och kvinnor arbetar deltid (Roman, 2017). Deltid är vanligt bland kvinnor i åldern 25-44 år och är mer förekommande ju fler barn man har. Vidare påpekar Jämställdhetsdelegationen (SOU 2015: 50) att kvinnor arbetar oftare deltid en längre period av sitt liv. Däremot påverkas inte männens arbetstid något nämnbart av föräldraskapet eller av antalet barn. Detta könsmonter återspeglas även i den västsvenska SOM-undersökningen. En sambandsanalys mellan kön och ålder samt normal veckoarbetstid visas i figur 3:

Figur 3 Förhållandet mellan kön, ålder och normal veckoarbetstid. Bivariabel korrespondensanalys



Kommentar: Frågan lyder 'Hur ser ditt hushåll ut?' 16-29K = Kvinna, 16-29 år, 30-49K = Kvinna, 30-49 år, 50-64K = Kvinna, 50-64 år, 65-85K = Kvinna, 65-85 år. 16-29M = Man, 16-29 år, 30-49M = Man, 30-49 år, 50-64M = Man, 50-64 år, 65-85M = Man, 65-85 år. Frågan om veckoarbetstid lyder 'Vilken är/var din normala veckoarbetstid?'

Källa: Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

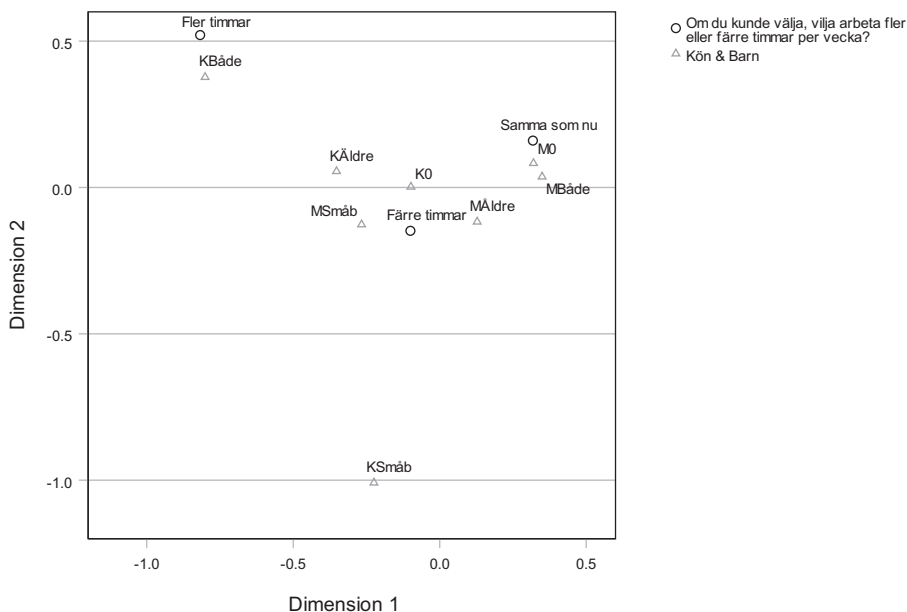
Av figur 3 framgår också att ju äldre männen blir desto mer övertid arbetar de. Den grupp som är mest benägen att arbeta 51 timmar eller fler per vecka är män i åldrarna 65 till 85 år, följt av män i ålderskategorin 50-64 år. Detta fynd ligger i linje med Virgin (2018) som skriver: "Ingenjörerna jobbar mer ju äldre de blir. Det högsta antalet övertidstimmar arbetar de som är 50 och äldre". Virgin (2018) skriver att det högsta antalet övertidstimmar per månad svarar manliga 55-59-åringar, enligt löneenkäten från Sveriges Ingenjörer. Mönstret vi ser i figur 3 gäller dock samtliga yrkeskategorier och vi kan misstänka att det handlar om äldre män oftast med chefsposition som fortsätter att arbeta i samma hög arbetstakt efter fyllda 65 år.

En intressant skillnad föreligger mellan män och kvinnor i 16- till 29-årsåldern där kvinnor är mycket mer benägna att arbeta 1-19 timmar per vecka medan män i samma åldersintervall närmar sig minst en 35-timmarsvecka. En möjlig förklaring kan vara att kvinnor studerar vidare i högre utsträckning än män. Enligt SCB är drygt 28 procent av befolkningen högskoleutbildad. Lite mer än hälften av kvinnorna i ålderskategorin 25-44 år har en högskoleutbildning. Statistiska Centralbyrån (2020) rapporterar att kvinnorna utgör 61 procent av samtliga registrerade vid landets högskolor och universitet. Kvinnors fortsatta investering i högre utbildning förhindrar dem att arbeta i lika hög utsträckning som männen i samma ålderskategori, då männen går snabbare in på arbetsmarknaden med lägre utbildningsnivå, vilket skulle kunna förklara skillnaden i figur 3.

Sambandsanalysen (figur 3) visar att medelålders män har en tendens att ligga nära en normal arbetstidsvecka på 41-50 timmar medan motsvarande kvinnor (30-49 år) arbetar deltid med 20-40 timmars veckoarbetstid. Resultatet visar återigen att kvinnor i 50-64-årsåldern förstärker detta mönster av fortsatt deltidarbete, d.v.s. att kvinnor fortsätter att arbeta deltid även under senare år. Däremot arbetar männen bara mer och mer ju äldre de blir. När vi beaktar viljan till att arbeta fler eller färre timmar framkommer ett något annorlunda mönster (figur 4). Män utan barn och män med både småbarn och äldre barn tänker sig att arbeta i samma utsträckning som tidigare. Analysen i figur 1 visade att män utan barn arbetade 41 eller fler timmar per vecka medan män med både småbarn och äldre barn arbetade 35-40 timmar per vecka. Män med barn som är äldre än sex år efterfrågar färre timmar, d.v.s. de vill minska sin normala arbetstid från 41 eller fler timmar till färre arbetstimmar per vecka.

Av figur 4 framgår att de som är mest benägna att vilja arbeta färre timmar per vecka är kvinnor med småbarn. Analysen i figur 1 visar att dessa kvinnor vanligtvis arbetar 35-40 timmar per vecka. Kvinnor med både småbarn och äldre barn har en önskan om att arbeta fler timmar än vad de gör (dvs 25-34 timmar per vecka). Detta visar att kvinnor som har både småbarn och äldre barn har gått ned i arbetstid, för att under denna period vilja gå upp i arbetstid.

**Figur 4 Förhållandet mellan kön, barn och inställning till arbetstid.
Bivariabel korrespondensanalys**



Kommentar: Frågan lyder 'Hur ser ditt hushåll ut?' K0 = Kvinna, inga barn, KSmáb = Kvinna, endast småbarn (0-6 år), KÅldre =, endast barn som är 7 år eller äldre, KBåde = Kvinna, både småbarn och äldre än 7 år. M0 = Man, inga barn, MSmáb = Man, endast småbarn (0-6 år), MÅldre = Man, endast barn som är 7 år eller äldre, MBåde = Man, både småbarn och äldre än 7 år. Frågan om inställning till arbetstid framkommer ur figuren.

Källa: Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

Detta kapitel visar på en alltjämt könsuppdelad arbetsmarknad vad gäller arbetstid. Kvinnor arbetar oftare deltid jämfört med män som har en tendens att arbeta övertid. Kvinnor med småbarn försöker arbeta nästintill heltid, dvs 35-40 arbetstimmar per vecka, medan män med småbarn arbetar minst en heltidstjänst om 40 timmar per vecka. Det är först när män har både småbarn och barn som är äldre än sex år som de går ned i en arbetstid som omfattar 35-40 timmar per vecka. I en sådan familjelivssituation är männen nöjda med sin arbetstidsomfattning. Kvinnor som har både småbarn och barn som är äldre än sex år arbetar oftast 20-34 timmar i veckan, vilket gör att de skiljer sig från motsvarande män med omkring 15 färre arbetstimmar per vecka. Kvinnorna i fråga uttrycker också en vilja att gå upp i arbetstid. Kvinnors benägenhet att arbeta deltid håller i sig även senare i livet även om flera av dessa vill gå upp i arbetstid. Detta skall ställas mot Centerpartiska ungdomsförbundets (CUF) utspel om "Britt-Marie, 45," som inte arbetar utan sitter i fikarummet och bör ge plats åt ungdomar, vilket återspeglar resultaten föga bra.

För männen föreligger rakt motsatt mönster där de arbetar mer och mer ju äldre de blir. Istället borde CUF möjligen beskriva ”Gunnar, 50+” som borde gå ned från övertid till normal arbetstid och därmed bereda ungdomar chans att komma in på arbetsmarknaden.

Yngre och medelålderskvinnors deltidssarbete skulle kunna tolkas mot bakgrund av olika sociala förväntningar som kvinnor upplever i form av ett närvarande föräldraskap samtidigt som de skall prestera på arbetsplatsen, vilket gör att de måste gå ned i arbetstid för att få livspusslet att gå ihop. Samtidigt föreligger förväntningar på män att de skall kunna spendera mycket tid på arbetsplatsen och arbeta övertid.

Ett tydligt könsuppdelningsmönster framkommer mellan offentlig och privat sektor. Anställningar inom den offentliga sektorn domineras av kvinnor medan männen dominerar inom privat sektor samt egenföretagande. En del av övertiden kan förklaras av att män är oftare egenföretagare än kvinnor. Egenföretagare är den grupp som arbetar mest bland samtliga yrkesgrupper. En diskussion behöver föras inom den offentliga sektorn om hur deltidssarbete individer kan arbeta mer samtidigt som livspusslet kan gå ihop. Givetvis bör en sådan diskussion föras även med den privata sektorn så att männen inte förväntas ha en normal arbetsveckotid som överstiger 40 timmar.

Avslutningsvis är det intressant att notera att Kommunalarbetarens (Gustafsson Hedenström, et al., 2021) senaste enkätundersökning bland Sveriges kommuner visar att mindre än hälften av kommunerna har infört heltid som norm på en majoritet av anställningarna inom vård och omsorg. Enligt 2016 års målsättning skulle kommuner och landsting ha infört heltid som norm inom vård och omsorg för alla nyanställda. Nu har målet skjutits upp ytterligare tre år till 2024. Ett skäl anges för en lägre veckoarbetstid är att det underlättar schemalagningen då dessa verksamheter är bemannade dygnet runt. Men mot bakgrund av att kvinnor utan barn eller med yngre och äldre barn vill gå upp i arbetstid borde en diskussion föras inom den offentliga sektorn hur en sådan stegring av arbetstiden skall göras mer rättvis och arbetsmarknaden mer hållbar.

Referenser

- Baudin, T. & Micko, L. (2018). *Heltidsarbete som norm för alla. Sveriges kommuner och regioner*, (Rapport. Hämtat från: <https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/heltidsarbete-som-norm.html>).
- Canivet, C., Bodin, T., Emmelin, M., Toivanen, S., Moghaddassi, M. & Östergren, P. O. (2016). Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: a cohort study with multiple follow-ups. *BMC public health*, 16(1), 1-10.
- Cifre, E., & Vera, M. (2019). Editorial: Psychosocial Risks and Health at Work From a Gender Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 1392.

- Clausen, S. E. (1998). *Applied correspondence analysis: An introduction* (Vol. 121). Sage.
- Ellingsæter, A. L. & Jensen, R. S. (2019). Politicising Women's Part-Time Work in Norway: A Longitudinal Study of Ideas. *Work, Employment and Society*, 33(3), ss. 444–461.
- Esping-Andersen, Gøsta; Gallie, Duncan; Hemerijck, Anton; Myles, John (2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Försäkringskassan (2019). Socialförsäkringsrapport 2019:2. *Jämställd föräldraförsäkring; Utvärdering av de reserverade månaderna i föräldraförsäkringen*. [Rapport hämtat från: <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/7bdc2540-0e28-4766-8e27-02f82244d358/jamstalld-foraldrasforsakring-socialforsakringsrapport-2019-2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>]
- Gustafsson Hedenström, M., Swahn, C. & Klingberg Hjort, M. (2021). Långt kvar till heltid som norm. Kommunalarbetaren. 3 maj 2021. <https://ka.se/2021/05/03/langt-kvar-till-heltid-som-norm/>
- Haas, L. & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough—the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58-76.
- Heltidstidsresan (2021). *Statistik om heltid*. [<https://heltid.nu/statistik/2021-09-21>]
- Huffman, A. H., Olson, K. J., O'Gara Jr, T. C. & King, E. B. (2014). Gender role beliefs and fathers' work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 774–793.
- Landsorganisationen i Sverige (LO). (2019). *Orsaker till deltidarbete 2018*. https://www.lo.se/start/lo_fakta/orsaker_till_deltidsarbete_2018#:~:text=En%20orsak%20till%20deltidsarbete%20som,allt%20kvinnor%20i%20tj%C3%A4nstemannayrken%20uppgar]
- Notten, N., Grunow, D. & Verbakel, E. (2017). Social Policies and Families in Stress: Gender and Educational Differences in Work–Family Conflict from a European Perspective. *Social Indicators Research*, 132(3), 1281–1305.
- Roman, C. (2017). Between Money and Love: Work-family Conflict Among Swedish Low Income Single Mothers. *Nordic Journal Of Working Life Studies*, 7(3), 23–41.
- Sandström, S. (1993). *Sätt fart på kapitalet - korta arbetsdagen: den nya arbetstidsutredningen*. Borås: S. Sandström.
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2018). *På tal om kvinnor och män. Lathund om Jämställdhet 2018*. Statistiska Centralbyrån.
- SOU 2015: 50. *Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2015/06/sou-201550/>

- Sveriges kommuner och landsting (2016). *Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting. <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-419-9.pdf?issuusl=ignoreSveriges%20kommuner%20och%20landsting>
- Sveriges Kommuner och Regioner (2018). *Heltidsarbete som norm*, Stockholm: Sveriges kommuner och landsting. Hämtad den 17 sept 2021 från www.heltid.nu.
- Sveriges kommuner och regioner (2020). *Heltidsarbete som norm*. <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/heltid.11441.html>
- Statistiska centralbyrån (2018). *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2018*, Hämtad den 17 september 2021 från www.scb.se
- Statistiska centralbyrån (2019). *Befolkningens utbildning 2019. Högst utbildningsnivå bland kvinnor och i våra universitetsstäder*. [https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/befolkningens-utbildning-2019/](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/befolkningens-utbildning-2019/)
- Statistiska centralbyrån (2020). *Övertid och mertid 2005–2019*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku--tema-overtid-och-mertid-2005-2019/>
- Virgin, K (2018, 7 juni). Ingenjörernas övertid ökar med åldern. *Ingenjören - Medlemstidning för Sveriges Ingenjörer*. <http://www.ingenjoren.se/2018/06/07/ingenjorerernas-overtid-okar-med-aldern/>

