

Dilemmaet arbejdsliv – familieliv i Norden

Jens Bonke (red.)

København 1997
Socialforskningsinstituttet 97:5
Nordisk Ministerråd TemaNord 1997:534

Dilemmaet arbejdsliv – familieliv

i Norden

Udført i informationssektionens forskningsdel

Ledelse: vicedirektør Inger Marie Bruun-Vierø

Sekretærarbejdet er udført af forskningssekretær Jette Buntzen

og overassistent Lillian Eckardt

Socialforskningsinstituttet: ISSN 1396-1810, ISBN 87-7487-557-4

Nordisk Ministerråd: ISSN 0968-6692

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principlayout af Bysted Design A/S

Oplag: 1.400

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

Nordiska ministerrådet

Store Strandstræde 18

1255 K

Tlf. 33 96 02 00

Fax 33 96 02 02

Rapporten kan købes i boghandlen og gennem Nordiska ministerrådets agenter eller bestilles i Socialforskningsinstituttet på tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@smsfi.dk.

Socialforskningsinstitutts publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstitutts publikationer, bedes sendt til instituttet.

Forord

Forholdet mellem arbejdsliv og familieliv har fået stigende opmærksomhed i takt med, at stadig flere kvinder arbejder på arbejdsmarkedet. Der har således vist sig et øget behov for familievenlige arbejdspladser, samtidig med at der er et udbredt ønske om ligestilling mellem kønnene.

I forhold til mange andre lande er forholdene på de nordiske arbejdsmarker gode, og der er et forholdsvis stort udbud af børnepasningsmuligheder. Imidlertid er der fortsat et kønsopdelt arbejdsmarked med forskellige muligheder for kvinder og mænd og deraf følgende forskelle i mulighederne for at kunne tilgodese forælderollen på arbejdsmarkedet.

Denne antologi består af en række nordiske forskeres analyser af forholdet mellem arbejdsliv og familieliv på mandsdominerede og kvindedominerede arbejdspladser i Norden. Der forekommer både teoretiske og empiriske bidrag, idet alle bidrag på forskellig vis anvender data fra en koordineret nordisk interviewundersøgelse.

Antologien bygger på arbejdet i et komparativt forskningsprojekt om tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i forskellige kvinde- og mandefag. Projektet har været gennemført som led i Nordisk Ministerråds arbejde for at fremme ligestilling mellem kønnene i Norden. I forbindelse med udarbejdelsen af antologien er afholdt en række møder i de nordiske lande. Her er dels diskuteret teoretiske og metodiske spørgsmål, dels tilrettelæggelsen af den kvalitative og den kvantitative interviewundersøgelse.

Projektet er finansieret nationalt, mens den fællesnordiske koordination har været finansieret af Nordisk Ministerråd. Der er udgivet nationale rapporter, sådan som det fremgår af referencerne til de enkelte artikler.

Den endelige redigering af antologien er foretaget af seniorforsker, lic.polt. Jens Bonke, Socialforskningsinstituttet. De enkelte bidrag er imidlertid de respektive forskeres ansvar.

København, april 1997

Jørgen Søndergaard

Indhold

Del 1

Indledning	9
Af Jens Bonke	
1.1. Modeller for sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv	10
1.2. Det nordiske projekt	12
1.3. Artiklerne	15
1.4. Fremtiden	20
Litteratur	23

Del 2

Forældreskab og økonomisk forsørgelse:	
Fra mandsnorm til ligedeling.	25
Af Anne Lise Ellingsæter	
2.1. Introduktion	25
2.2. Praksis: Kvinders beskæftigelsesmønstre	25
2.3. Attituder over for køn og økonomisk forsørgelse	28
2.3.1. Normer: Forældres holdninger til forsørgerideologi	31
2.3.2. Præferencer: Forældrenes forsørgeridealer	39
2.4. Konklusion: Skandinaviske forskelle	46
Bilag	49
Litteratur	51

Del 3

Föräldraskapets synlighet i arbetsplatskulturer	55
Af Elisabeth Näsmann	
3.1. Bakgrund	55
3.2. Föräldraskapets handlingsutrymme	55
3.2.1. Förenlighet eller konflikt	57
3.3. Könskontrakt i familjen och på arbetsplatsen	58
3.4. Rollförhandling på arbetsplatsen	65
3.5. Nordiska exemplen	69
3.6. Förståringens formella och informella möjligheter	70
3.7. Praktisk omsorg om barnen	77
3.7.1. Föräldraledighet	77

3.7.2. Synliggörs faderskapet i vardagens tidspussel?	81
3.7.3. Mäns handlingsutrymme för praktisk omsorg	89
3.8. Socio-emotionell omsorg om barnen	90
3.8.1. Den osynliga socio-emotionella omsorgen	94
3.9. Konklusion	95
Litteratur	103

Del 4

Anpassning mellan arbetsliv och familjeliv i Sverige och i Finland **109**

Af Arja Tyrkkö

4.1. Innledning	109
4.2. Teoretisk ram	110
4.3. Analysstrategi	112
4.4. Föräldrars familjesituation	114
4.4.1. Familjestrukturen och partners arbetssituation	115
4.4.2. Vardagsrutinerna i familjen	116
4.5. Föräldrarnas arbets situation	117
4.5.1. Arbetets karaktär	118
4.5.2. Arbetstidens längd och förläggning	119
4.5.3. Flexibilitet i arbetstiderna	122
4.5.4. Flexibilitet under arbetsdagen	124
4.5.5. Inställning tillmannens föräldraledighet	126
4.6. Anpassningsstrategier	128
4.6.1. Individuella anpassningsstrategier	128
4.6.2. Anpassningsstrategier på familjenivå	132
4.6.3. Inkomstskillnad mellan makarna och anpassning på familjenivån	134
4.7. Arbetslivets avfärgning	137
4.8. Konklusion	138
4.8.1. Livsformer och anpassning mellan arbetsliv och familjeliv	138
4.8.2. Genussystemet och anpassningsmönster	140
4.8.3. En jämförelse mellan Finland och Sverige	142
Litteratur	153

Del 5

<i>Tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv i Danmark</i>	157
Af Helle Holt	
5.1. Introduktion	157
5.2. Metode og begreber	158
5.2.1. Konflikter, der skaber ændringer	161
5.3. Montagen – en kvindedomineret afdeling	163
5.3.1. Et lille rum for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv	163
5.3.2. Konflikterne blandt kvinderne	165
5.3.3. Kimen til forandringer	166
5.4. De "sorte smede" – en mandegruppe	168
5.4.1. Et mellemstort rum for tilpasning	168
5.4.2. Konflikter blandt mændene	169
5.4.3. Kimen til forandringer	171
5.5. Ordenspolitiet – en blandet arbejdsplads	172
5.5.1. Et stort rum for tilpasning	172
5.5.2. Konflikter blandt politiassisterne	174
5.5.3. Kimen til forandringer	177
5.6. Konklusion	178
5.7. Perspektiver	180
Litteratur	185

Del 6

<i>Lønnet arbejde, husligt arbejde og kønsspecifikke strukturer i tidsforbrug</i>	187
Af Riikka Kivimäki	
6.1. Introduktion	187
6.2. Forskellige hverdagslivsformer – vævet af mange tråde	188
6.3. Kønsrelateret tid	189
6.4. Udformning af hverdagslivet på arbejde og hjemme	191
6.5. De forskellige modeller for lønnet arbejde	192
6.6. Uskreven kontrakt forbinder familien og arbejde, men adskiller mænd og kvinder	195
6.7. Arbejdspladskultur som støtte for og modifikator af kønsspecifikke processer	195
6.8. Forskellige arbejdspladser	197
6.8.1. Dagbladet	198
6.8.2. Politistationen	201

6.8.3. Metalindustrien	204
6.8.4. Hospitalet	206
6.9. Konklusion – Ud over forskellen?	209
Litteratur	211
Del 7	
<i>Fra kollektive strategier til individuelle løsninger.</i>	
<i>Om hvordan kvinner og menn kobler arbeidsliv og familieliv</i>	
215	
Af Marianne Skjortnes	
7.1. Innledning	215
7.2. Tidligere forskning	217
7.3. Rommet for tilpasning	218
7.3.1. Arbeidstidens organisering	221
7.3.1.1. En tradisjonell industribedrift	221
7.3.1.2. En modernistisk avisbedrift	224
7.3.1.3. Arbeidsplassenes rammevilkår	227
7.3.2. Foreldreverdiers gjennomslag på arbeidsplassen	227
7.3.2.1. Familien en privatsak	228
7.3.2.2. Familien styrer arbeidet?	229
7.3.2.3. Foreldreverdier på arbeidsplassen	231
7.4. Hvordan benytter kvinner og menn handlingsrommet?	232
7.4.1. Forsørgeresbehovet prioriteres	232
7.4.2. Fleksibel arbeidstid og rom for omsorgsrolle	235
7.4.3. Kvinner prioriterer omsorg og menn prioriterer forsørgelse	238
7.5. Fra kollektive strategier til individuelle løsninger	239
7.5.1. En tradisjonell og en moderne bedrift	239
7.5.2. Kvinner benytter de fleksible tilpasningene mellom arbeidsliv og familieliv	240
7.6. Konklusion – Mangfold skaper endringsprosesser	242
7.7. Perspektiver – Fleksibilitetens dilemma	244
Litteratur	247
Forfatterne	251
Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1996	
253	

Del 1

Indledning

Af Jens Bonke

I de skandinaviske samfund er vanskelighederne med og mulighederne for at kombinere et aktivt arbejdsliv med et harmonisk familieliv i stigende grad sat på den politiske dagsorden. Baggrunden er, at stadig flere kvinder er kommet ud på arbejdsmarkedet, og at manden dermed ikke længere er eneforsørger af familien. Både manden og kvinden bidrager i dag til familiens økonomiske opretholdelse, hvilket har skabt behov for forandringer i familien og på arbejdspladserne. Det er disse forandringer og deres gennemførelse, der er temaet for denne antologi, som undersøger mænds og kvinders forhold på udvalgte arbejdspladser i Skandinavien.

De fleste artikler i antologien bygger på arbejdet i et komparativt forskningsprojekt om tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i forskellige kvinde- og mandefag. Projektet har været gennemført som led i Nordisk Ministerråds arbejde for at fremme ligestilling mellem kønnene i Norden. Danmark, Finland, Norge og Sverige har deltaget i projektet, som er finansieret nationalt, mens den fællesnordiske koordination har været finansieret af Nordisk Ministerråd. Der er udgivet nationale rapporter, sådan som det fremgår af litteraturlisten og referencerne til de enkelte artikler.

I denne indledende artikel skal baggrunden for projektet samt dets hovedbegreber og teser beskrives. Dernæst refereres hovedresultaterne fra projektet, således som de kommer til udtryk i de enkelte artikler. Endelig peges der til sidst på, hvordan ændrede samfundsmæssige vilkår kan få betydning for fremtidens kønsroller. Et øget handlingsrum og større individualisering og ansvar kan således give anledning til nye dilemmaer i forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

1.1. Modeller for sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv

For at forstå sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv er det hensigtsmæssigt at opstille forskellige modeller herfor (Burke & Greenglass, 1987).

Ifølge en *segmenteringsmodel* antages det, at der ikke er nogen sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Hvad der foregår det ene sted, har ingen betydning for, hvad der foregår det andet sted. Dette svarer til forholdene tidligere, hvor manden havde forsørgerrollen, og kvinden rollen, som den der sorgede for familien. En anden yderlighed er *integrationsmodellen*, hvorefter arbejdsliv og familieliv ikke kan skilles ad. Hvad der foregår det ene sted har direkte betydning for, hvad der foregår det andet sted. For mange mindre, selvstændige erhvervsdrivende, hvor begge parter er involverede, er en sådan integration en virkelighed. På arbejdsmarkedet er det klart mindre realistisk, at forholdet mellem arbejdsliv og familieliv er lige så tæt forbundet. Her er tale om to ulige sfærer, som godt nok griber ind i hinanden og derfor må samordnes, men hvordan og i hvilken udstrækning det skal foregå, er der mange opfattelser af, også blandt lønmodtagere.

Ifølge *spill-over modellen* vurderes forholdene i arbejdslivet af deres påvirkning af familielivet. Näsman taler i den forbindelse om ”avfärgning”, og der er ofte i sådanne undersøgelser fokus på den negative spill-over. Det, der foregår i arbejdslivet, tærer på menneskers kræfter, så der ikke er mange tilbage, når de kommer hjem.

En anden model er den såkaldte *kompensationsmodel*, hvorefter der sker en kompensation i den ene sfære for noget af det, der foregår i den anden. Det kan således vise sig vanskeligt for manden at få tilstrækkelig indflydelse i familiesfæren, hvorfor han kompenserer ved at tilegne sig bedre og mere interessante arbejdsvilkår i arbejdslivet. Og omvendt kan forholdene for kvinder i arbejdslivet indebære diskrimination og dårlige mulig-

heder for ordentlige forhold, hvorfor hun kompenserer ved at gøre noget særligt ud af familielivet. Mere generelt er der altså tale om, at manglende tilfredsstillelse og udfordringer det ene sted får én til at udfolde sig mere det andet sted.

Der findes også en forklaring på forholdet mellem arbejdsliv og familieliv, som er mere *instrumentel* i den forstand, at det, der foregår i den ene sfære, anvendes som et instrument til at få noget ud af det, der foregår i den anden sfære. Ifølge livsformsanalysen er forholdet mellem arbejdsliv og familieliv instrumentelt, i og med at lønarbejdet tjener til erhvervelse af en indkomst, som anvendes til forbrug i fritiden. I den karrierebundne livsform er forholdet omvendt, da familielivet og dets relationer her tjener som forudsætning til at få mest muligt ud af arbejdslivet. Der er således et instrumentelt forhold mellem arbejdsliv og familieliv i begge disse livsformer.

Den sidste model ser særligt på den *konflikt*, der kan være mellem de to sfærer. Hvad der bruges af ressourcer i den ene sfære går ud over, hvad der kan bruges i den anden. Den energi man bruger på arbejde tager energien fra familielivet, og lige sådan er der grænser for, hvor meget tid der er til rådighed, når familielivet har taget sin del. Denne model bygger ofte på antagelsen om, at der er en given energi til stede – et nulsumsspil – hvilket imidlertid ikke under alle omstændigheder behøver at være tilfældet. For nogle er et spændende arbejde med til også at give fritiden en større mening, hvorved der opstår en form for synergieffekt. Mere af det ene betyder ikke nødvendigvis mindre af det andet.

Disse forskellige former for relationer mellem arbejdsliv og familieliv findes samtidigt forskellige steder i samfundet. Der kan være forskelle mellem forskellige individer, mellem forskellige livsformer, og mellem forskellige arbejdspladser. Den gængse opfattelse af at segmenteringsmodellen er den, der bedst beskriver forholdene, er derfor ikke nødvendigvis sand, og selv blandt lønmodtagere må den formentlig tages med forbehold. Ikke de-

sto mindre er det denne model, der er udgangspunktet for diskussionerne om virksomhedernes sociale ansvar og skabelsen af det udviklende arbejde. Der er således en stigende tiltro til, at forbedres forholdene på arbejdsmarkedet vil det have en positiv påvirkning af forholdene i familielivet, altså en positiv variant af spill-over modellen, eller måske endnu mere radikalt, at det er muligt i et vist omfang at integrerede de to sfærer, sådan som integrationsmodellen siger det. Når fokus i stedet er på forholdene i familielivet, er det ofte en konfliktmodel, der tages udgangspunkt i. Der er mindre tiltro til at forbedrede forhold her vil have en positiv afsmitning i arbejdslivet, der er snarere tale om en konflikt mellem de to sfærer.

1.2. Det nordiske projekt

Et vigtigt spørgsmål er, om de nævnte modeller har forskellig relevans afhængigt af, om de skal forklare forholdet mellem arbejdsliv og familieliv inden for mandedominerede erhverv eller inden for kvindedominerede erhverv, og videre om sådanne forskelle kan bidrage til at opretholde et sådant kønsopdelt arbejdsmarked. Hvad er det, der forhindrer kvinder i at komme ind på mandearbejdspladser, er det, at kvinder holdes ude fra sådanne arbejdspladser, eller er det, fordi kvinder ikke søger sådanne områder. Er der systematiske forskelle i muligheden for at koble arbejdsliv og familieliv inden for mandeområder henholdsvis inden for kvindestørrelser, og er dette forklaringen på det kønsopdelte arbejdsmarked.

I mange undersøgelser er arbejdstageren og ikke arbejdspladsen sat i fokus. Det er arbejdstagerens strategi, der undersøges, i stedet for at man kigger på de faktiske muligheder for at realisere en ønsket relation mellem arbejdsliv og familieliv på en konkret arbejdsplads. Derfor er det her arbejdspladsen, der skal analyseres nærmere, og til dette formål er udvalgt forskellige typer, nemlig arbejdspladser inden for metalindustrien, tekstilindustrien, en avisredaktion, en politistation og et sygehus. Udvælgelsen af disse arbejdspladser skete under hensyntagen til, at de alle skulle kunne genfindes i de fire nordiske lande – Danmark,

Finland, Norge og Sverige – statistikregister, hvorfra stikprøven til interviewundersøgelserne blev trukket, at de skulle repræsentere både kvindefag, mandefag og blandede fag for at kunne udsege noget om det kønsopdelte arbejdsmarked, at de skulle dække både høje, mellem- og lave uddannelsesniveauer, og at der skulle indgå både private og offentlige arbejdspladser. De udvalgte arbejdspladser skulle tillige være så store, at der findes en mere eller mindre formaliseret personalepolitik.

Arbejdspladser og stillingsgrupper i projektet

Arbejdspladser	Stillingsgrupper
<ul style="list-style-type: none">• Jern- og metalvirksomhed• Tekstilvirksomhed• Avisredaktion• Politistation• Hospital• Alle steder	<ul style="list-style-type: none">• faglærte maskinarbejdere• ikke-faglærte i metalindustrien• ikke-faglærte i tekstilindustrien• journalist• politibetjente• læger• sygeplejersker• ikke-faglærte i sundhedssektoren• kontorassistenter

I hvert land blev mellem tre og fem arbejdspladser valgt ud til projektets kvalitative del, og til den kvantitative del blev der udsendt et fælles nordisk spørgeskema til ca. 3.000 arbejdstage, ligeledes i hvert land, inden for 9 stillingsgrupper. Inden for de forskellige erhvervsgrupper blev udvalgt lige mange mænd og kvinder for at give mulighed for at sammenligne forholdene for de to køn her.

For hver af de nationale analyser foreligger en nærmere dokumentation, nemlig Holt (1994) for Danmark, Kivimäki (1996) for Finland, Statistisk sentralbyrå (1993) for Norge, og for Sverige Statistiska Centralbyrån (1993).

I modsætning til andre undersøgelser er fokus i denne antologi rettet mod familielivets påvirkning af arbejdslivet, herunder hvilke muligheder den enkelte har for at virkeligøre værdier knyttet til fader- og moderrollen og realisere målene for forældreskabet.

I alle analyserne er børnefamilier i fokus, da disse tager visse objektive behov med sig til arbejdspladsen. Der tales om forældreskabets behov på arbejdspladserne. Man har således behov for at kunne forsørge sig selv og sine børn, dvs. at ønsket om et givet arbejdsomfang skal kunne tilgodeses. Også løn- og arbejdsvilkår er vigtige i den forbindelse, herunder om det er muligt at gøre karriere, og om der er tryghed i ansættelsen.

Hertil kommer et behov for at kunne give praktisk omsorg til sine børn. Er der mulighed for at arbejde på flekstid, og i hvilket omfang kan man i øvrigt påvirke sin arbejdstid? Er det muligt at bytte eventuelle vagter, og hvor fleksibel er en sådan mulighed? Kan man foretage indkøb og ærinder i arbejdstiden, og kan man arbejde deltids, hvis det ønskes? Kan barnet komme i kontakt med forældrene ved at ringe eller komme til arbejdspladsen, eller er dette ikke muligt?

Endelig handler det også om, om man kan give ”känslomässig” omsorg, når man kommer hjem. Er der mere energi tilbage efter arbejdstid, eller er man helt færdig? Og hvis der ikke er meget tilbage at give af, i hvor høj grad kan arbejdspladsen kompensere for det? Kan man nå at afstresse, inden man kommer hjem, så man er klar igen i familielivet?

Der blev indført et begreb til at beskrive mulighederne for at tilgodese de nævnte omsorgsbehov med, nemlig ”rum” for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv. Dette rum har således både en formel side, som angiver indholdet af det regelværk, der eventuelt er på arbejdspladsen omkring tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv, og en uformel del, som omfatter det, der kan gøres uden en formel regulering, og som på sin vis dermed overskridt disse rammer. Der blev fokuseret meget på det ufor-

melle rum, som skabes gennem aftale og forståelse mellem arbejdstager og arbejdsgiver, henholdsvis mellem arbejdstagerne indbyrdes. Og i den forbindelse i hvilket omfang et sådant rum faktisk blev udnyttet. Blev det anvendt fuldt ud eller mere end det, og fandtes der forskelle i mænds og kvinders tilpasningsstrategier på arbejdspladserne?

Grundantagelsen var, at det var afgørende for udfyldningen af rummet for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv, om det var en kvinde- eller mandsdomineret arbejdsplads. På arbejdspladser hvor der er mange kvinder, antages rummet at være større, end hvis der er få, samtidig med at kvindedominerede arbejdspladser også giver større rum end mandedominerede arbejdspladser.

1.3. Artiklerne

Nærværende antologi består af en række bidrag af nordiske samfundsforstørkere, som alle har deltaget i gennemførelsen af det nordiske projekt. Bidragene adskiller sig imidlertid fra hinanden ved, at nogle er fortrinsvis teoretiske i deres tilgang til problemstillingen, mens andre er mere orienterede mod en belysning af empiriske spørgsmål bl.a. ud fra det indsamlede datamateriale. Endelig er der forskelle i de lande, bidragene refererer til, idet forskernes nationale baggrund her gør sig gældende. Nogle bidrag sammenligner dog forholdene i flere lande og er dermed komparative i deres sigte.

Anne Lise Ellingsæter belyser i sit bidrag sammenhængen mellem ændret praksis og ændrede normer og præferencer for rolledeling mellem kvinder og mænd. Afviklingen af den traditionelle mandlige forsørgerrolle har imidlertid ikke kun betydet, at der findes en dobbeltforsørgermodel, også en såkaldt junior-partner model forekommer. Kortere arbejdstid for mange kvinder sammen med kvinders hovedansvar for den sociale reproduktion har især blandt svenske forældre betydet, at et traditionelt deltidsmoderskab er temmelig udbredt. Ikke desto mindre foretrækker

et flertal af nordiske forældre at være lige partnere, blandt disse flere kvinder end mænd.

Ellingsæter viser endvidere, at forældres egne præferencer er mere rettet mod ligestilling end de normer, de opfatter som værende gældende omkring dem. Denne forskel er særlig tydelig i Norge, hvor situationen betegnes som kendetegnet ved flydende kønsnormer med nye forhold mellem kønnene i nogle familier og opretholdelse af gamle forhold i andre familier. For Sverige, som har de mest favorable forhold for mødre, er der en svagere tendens til ligestillet partnerskab end i Danmark, hvilket Ellingsæter tilskriver svenske mødres ret til deltidsarbejde, eller som det kaldes den svenske "deltidsoption". Skandinaviske kvinder har dog i almindelighed opnået en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed formindsket afhængigheden af deres mænds indkomster, hvilket gør deres forhold væsentlig anderledes end dem, der gælder for kvinder i andre lande.

Elisabeth Nästman analyserer sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv ved at se på, hvilke rammer der gives på den enkelte arbejdsplads, og i hvilket omfang disse rammer udnyttes af forældrene i form af individuelle strategier. Inden for en sådan handlingsteoretisk model sondres der mellem forsørgelse, praktisk omsorg og socio-emotionel omsorg, idet førstnævnte især tilgodeses på mandearbejdspladser med en traditionel kontrakt om aflønning, mens omsorgen især tilgodeses på kvindearbejdspladser, hvor der ofte tages hensyn til familielivet.

Nästman ser herefter på, hvilke rolleforhandlinger der foregår på udvalgte mande- og kvindearbejdspladser i Sverige, Norge og Danmark. Der indgår således arbejdspladser, hvor forældrerollen og arbejdstagerrollen er forenelige, tillige med arbejdspladser med forskellige muligheder for at kombinere de to roller, delvist bestemt af om man er kvinde eller mand. Det viser sig, at "handlingsrummet" for praktisk omsorg på svenske mandearbejdspladser er større end på tilsvarende danske og norske, både hvad angår faktiske muligheder og i valget af individuelle strategier.

Forklaringen kan ifølge Näsman være, at Sverige i lang tid har haft omfattende muligheder for forældreorlov, og at der blandt svenske virksomhedsledere og arbejdskammerater er en udbredt accept af mænds brug af sådanne forældrestategier.

Arja Tyrkkö kobler i sin analyse livsformsbegrebet med genusbegrebet for at forstå hverdaglivets handlinger i deres helhed. Både organisationen og udtrykket for hverdagslivets forskellige dele antages således at påvirke hinanden, ligesom et asymmetrisk magtforhold mellem kønnene spiller en væsentlig rolle for forholdet mellem arbejdslivet og familielivet. Spørgsmålet, der stilles, er med andre ord, i hvilket omfang køn og social gruppe, som udtryk for forskellig livsform, bestemmer forældres handlingsmuligheder og individuelle strategier.

I den empiriske analyse sammenlignes hverdagslivets rutiner, forældrenes arbejdssituation, arbejdets karakter, arbejdstidsforhold, indstillingen til mænds orlovstagning og forskellige individuelle tilpasningsstrategier for grupper af kvindelige og mandlige arbejdere og tjenestemænd i Sverige og Finland. Der anvendes således forskellige strategier for mødre og fædre i forskellige sociale grupper. Det generelle billede er imidlertid, at kvinder oftere end mænd foretager store tilpasninger ved at forkorte arbejdstiden og være mere hjemme hos børnene, mens mænd vælger at afstå fra karriere og overarbejde og være tilgængelige for børnene på arbejdet. De mindste forskelle mellem kønnene viste sig inden for karrierelivsformen, hvor kønnet ikke var afgørende for den valgte strategi for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv.

Også økonomiske forhold indgår i Tyrkkö's bidrag, og det viser sig, at selv om kvindens økonomiske position var højere end mandens, var dette ikke tilstrækkeligt til at ændre afgørende på genuskontrakten, hvorefter kønnet har større betydning for kønsrollerne end det økonomisk rationelle.

Helle Holt undersøger, om ændrede kønsroller og kønsrolleforhandlinger i familien har betydning for adfærdens på arbejdsmar-

kedet. Formålet er at afdække konflikter på arbejdsmarkedet, der kan føres tilbage til kønsrollerne, idet sådanne konflikter har en forandrende kraft og ofte bygger på forudgående diskussioner og uenigheder. For ufaglærte kvinder i jern- og metalindustrien viser der sig konflikter mellem kvinder med små børn og kvinder med store børn, mellem yngre kvinder og ældre kvinder, og dermed mellem forskellige generationer, og lige sådan er forskellige holdninger – instrumentelt eller udfordrende – til arbejdet et konfliktpunkt. For smede drejer konflikterne sig om alkohol på arbejdspladsen, om det at have små eller store børn, om arbejdstidens fleksibilitet og om overenskomstkravene. Endelig ser Holt på ordenspolitiet, som repræsenterende en blandet arbejdsplads med et stort rum for tilpasning. Konflikterne drejer sig her om arbejdstider, blandede vagthold, arbejdets indhold og karakter, og det psykiske arbejdsmiljø.

Holts vurdering er, at der blandt ufaglærte kvinder ikke skal forventes store forandringer pga. arbejdets monotone indhold, hvorimod forholdene for mandlige smede har et større forandringspotentiale, idet de unges ønsker efterhånden vil vinde over de gamle smedes forsørgeridentitet. Og for betjente vil en stigende tilstedeværelse af kvinder indebære alliancepartnere for de yngre mandlige betjente og dermed give mulighed for, at nye kønsroller i familien vil få betydning for adfærdens på arbejdsmarkedet.

Riikka Kivimäki fokuserer på begrebet tid og argumenterer for, at maskulin tid er forskellig fra feminin tid. Hvor førstnævnte først og fremmest er instrumentel er sidstnævnte mere forbundet med omsorg og arbejde i hjemmet, hvortil kommer at mænds tid opfattes som individuel og kvinders tillige som kollektiv, som andre familiemedlemmer har mulighed for at gøre krav på. Disse forskelle har afgørende betydning for de to køns forhold på arbejdsmarkedet, og Kivimäki opstiller derfor en række forhold, som er mere eller mindre specifikke for kvinder og for mænd tillige med forhold, som er fælles for dem begge. Det gælder arbejdssdeling, forsorgelse af familien, hvordan forældre-

rollen omsættes i praksis, hvilke symboler, ideologi og sprog, de to køn indfører på arbejdspladsen, interaktionen med kolleger, accepten af adfærdsnормer på arbejdspladsen og opstilling af krav til arbejdsforholdene.

Kivimäki anvender nævnte forhold til at karakterisere, hvordan arbejde og forældreskab konkretiseres i kvinders og mænds adfærd på forskellige finske og svenske arbejdspladser: redaktionen på et dagblad, blandt betjente på en politistationen, blandt arbejdere inden for metalindustrien, og blandt læger henholdsvis sygeplejersker i hospitalssystemet. Kivimäki fremhæver herudfra, at en kvindedomineret arbejdsplads ikke i sig selv garanterer, at arbejde og familieliv let kan kombineres. Arbejdsorganisationen og fleksibiliteten på arbejdspladsen, som både ledere og kolleger bidrager til, har således større betydning end hvilket køn, der fortrinsvis er repræsenteret på arbejdspladsen.

Marianne Skjortnes undersøger, hvordan kollektive strategier i stigende grad afløses af individuelle strategier over for koblingen af arbejde og familieliv. Bruddet på den traditionelle organisering af arbejdslivet er forklaringen på denne udvikling, som skaber et øget pres på den enkelte for at få de to livssfærer til at hænge sammen. Skjortnes har udvalgt to virksomheder, som repræsenterer industrisamfundets traditionelle værdier – jern- og metalvirksomhed – henholdsvis informationssamfundets modernitet – en avis – og her set på hvordan medarbejderne udnytter og skaber en given arbejdspladskultur.

På trods af at handlingsrummet er større på avisens end på jern- og metalvirksomheden, og kvinder fortsat har større forpligtelser over for familielivet end mænd, også på avisens viser Skjortnes, at værdierne begge steder er under forandring. Forholdene på avisens viser samtidig, hvordan arbejde tages med hjem, og familiens krav trækkes ind i arbejdssammenhængen. Der laves individuelle aftaler med ledelsen om arbejdets tilrettelæggelse, og det bliver dermed op til den enkelte at organisere sit dagligliv og

derigennem få skabt en sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

1.4. Fremtiden

Antologien viser på den ene side, hvordan mænds engagement i familielivet er blevet forøget og dermed, hvordan mænd har opdaget nye livsværdier, og på den anden side hvordan kvinders arbejde på arbejdsmarkedet har givet kvinder nye dimensioner og nye muligheder. Kvinder har således ifølge Skjortnes bidraget til at ”humanisere” arbejdslivet, mens mænd har tilført familielivet en mandlig dimension og dermed sammen med kvinder gjort familiesfæren til en mere synlig samfundsmæssig institution.

Det afgørende spørgsmål er imidlertid, om den arbejdskraft, der i fremtiden vil blive efterspurgt, er mænd og kvinder med omsorgserfaringer, eller om det er den traditionelle mandsrolle, som vil få en renæssance. Forandringer i de økonomiske vilkår som følge af øget globalisering og en tilsyneladende permanent høj arbejdsløshed kan betyde, at arbejdsmarkedet bliver endnu mere segreret uddannelsesmæssigt med en ikke-uddannet/kort udannet hjemmemarkedsorienteret arbejdskraft, som har en løs tilknytning til arbejdsmarkedet på den ene side, og en international konkurrencedygtig, uddannet arbejdskraft på den anden side. For førstnævnte gruppe vil jobbet være usikkert og arbejdet ofte monoton og uden udfordringer og fleksibilitet, mens arbejdet for sidstnævnte gruppe vil være udfordrende og op til den enkelte at udfylde. Det kan betyde, at der blandt ikke-uddannede vil komme et tilbageslag i den igangværende opblødning af kønsrollerne på arbejdsmarkedet og i familien, samtidig med at uddannede mænd og kvinder vil opleve en øget efterspørgsel efter deres arbejdskraft med mulighed for at opnå endnu bedre arbejdsforhold, og for sådanne småbørnsforældre at disses særlige krav må indtænkes i virksomhedernes indretning og dermed gives et større handlingsrum for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv.

Antologien giver ikke noget entydigt svar på disse spørgsmål, men at tidlige tiders ene-forsørgerfamilie med manden som økonomisk overhoved er blevet erstattet af familier, hvor begge parter arbejder ude, eller i hvert fald er tilknyttet arbejdsmarkedet, og dermed bidrager til den økonomiske forsørgelse, hersker der ingen tvivl om (Bonke, 1996; Persson, 1993). Heller ikke om, at der finder en stigende individualisering sted i det senmoderne samfund, hvilket betyder, at individets handlingsmuligheder forøges, og at et sammenhængende arbejdsliv og familieliv i stigende grad gøres til den enkeltes ansvar.

Litteratur

Bonke, J. (1996)

Arbejde, tid og køn – i udvalgte lande. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 95:4.

Burke, R.J. & Greenglas, E.R. (1987)

Work and Family, i Cooper, C.L. & Robertson, J.T. (red.): International Review of Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons Ltd. New York.

Holt, H. (1994)

Forældre på arbejdsplassen – en analyse af tilpasningsmuligheder mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag. Licentiatafhandling. København: Socialforsknings-instituttet. Rapport 94:8.

Kivimäki, R. (1996)

Äidit, isät, työ ja perhe (Mammor, pappor, arbete och familj). Licentiatafhandling. Sociologiska och socialpsykologiska institutionen. Tammerfors: Tammerfors Universitet.

Persson, I. (1993)

Svenska kvinnor möter Europa. Ekonomisk integration och social harmonisering ur ett kvinnoperspektiv. Stockholm: Finansdepartementet. Bilaga 16 till Langtidsutredningen 1992.

Statistiska centralbyrån (1993)

Teknisk rapport för undersökningen “Arbetsliv och familjeliv”. Stockholm.

Statistisk sentralbyrå (1993)

Dokumentasjonsrapport for prosjektet Tilpasning mellom familie og arbeidsliv. Oslo.

Del 2

Forældreskab og økonomisk forsørgelse: Fra mandsnorm til ligedeling

Af Anne Lise Ellingsæter

2.1. Introduktion

I de skandinaviske lande findes der et stort antal mødre på arbejdsmarkedet, der således kombinerer det at have børn med en forsørgerrolle i familien. Dette kan underbygge ideen om, at der eksisterer en generel skandinavisk ligestillingsmodel, som kombinerer forældreskab og økonomisk forsørgelse. I denne rapport vil jeg fremsætte det argument, at der er forskel på, i hvilken grad man i de skandinaviske lande – Danmark, Norge og Sverige – har erstattet den traditionelle faderforsørgelsesmodel med en ligestillingsmodel, hvor begge forældre tager del i den økonomiske forsørgelse. Dette argument støttes af den empiriske analyse af den økonomiske forsørgelses tre sider: For det første ved at undersøge praksis, det vil sige kvindernes beskæftigelsesmønster, såsom erhvervsfrekvens og udbredelsen af deltidsarbejde. For det andet ved at analysere de normer, forældrene føler er rettet mod dem og for det tredje ved at undersøge forældrenes egne præferencer med hensyn til økonomisk forsørgelse.

2.2. Praksis: Kvinders beskæftigelsesmønstre

Målt efter beskæftigelsesgrad, synes skandinaviske kvinder at have ens berøringsflade til arbejdsmarkedet og hører til en gruppe lande med høj beskæftigelse, som adskiller sig fra andre industrialiserede lande. I 1993 var den kvindelige arbejdstyrke 88% blandt 25-54-årige i Sverige, 87% i Danmark og 79% i Norge (Nordisk Statistisk Sekretariat, 1995). Norge halter således lidt efter de to andre lande.

De generelle skandinaviske mønstre er betinget af historiske og institutionelle forhold. Set i historisk perspektiv har kvinders økonomiske aktivitet i dette århundrede haft et anderledes forløb i Norge i forhold til de andre skandinaviske lande (Haavio-Mannila, 1976; Skrede, 1986). Kvindernes beskæftigelse i Norge var forholdsmaessigt højere i begyndelsen af dette århundrede, men faldt efterhånden op til 1960 (Ljones, 1984). Urbaniseringsprocessen og overgangen fra landbrug til industri forløb hurtigere i Sverige og Danmark end i Norge og var medvirken-de til en langsommere integration af norske kvinder på arbejdsmarkedet. De demografiske tendenser (forholdet mellem gifte/ung gifte kvinder, fertilitetsniveau osv.) kan have forstærket de forskelle, der skyldes den økonomiske proces. I Norge har både antallet af kvinder, som ikke giftede sig, og antallet af børn pr. kvinde været relativt højt. Flere ugifte kvinder betyder mindre efterspørgsel efter gifte kvinder på arbejdsmarkedet, mens flere børn betyder lavere beskæftigelse blandt gifte kvinder. Desuden fastholder Skrede (1986), at den sociale norm vedrørende opdeling af kønsroller og arbejdsdeling også har bidraget til en langsommere integration af norske kvinder på arbejdsmarkedet.

Siden 2. verdenskrig har de strukturelle ændringer i de skandinaviske lande fulgt samme mønster (Anttalainen, 1985). De enkelte nationale forskelle i de industrielle og demografiske strukturer er udvist, men er ikke forsvundet fuldstændigt. Der har i alle landene været en parallel vækst i kvinders beskæftigelse og en reduktion i mænds. Forskellen mellem kvinders beskæftigelse i Norge og i de andre lande er mindsket, men er stadig synlig.

Moderniseringen af moderskabet skete tidligere i Sverige og Danmark end i Norge. Integrationen af mødre til førskole-børn på arbejdsmarkedet skete i Sverige og Danmark i 70'erne, mens mødre til førskole-børn i Norge kom ind på arbejdsmarkedet i stort antal 10 år senere (Ellingsæter, 1989; Siim, 1993; Sundström, 1993). Dette afspejles i det mindste delvist i, at udviklingen i velfærdsstaten er forskellig i de tre skandinaviske lande. I "anden fase" af velfærdsstatens udvikling, omkring 1965, med-

førte det stigende offentlige udbud af ydelser et nyt partnerskab mellem kvinder og staten i Sverige og Danmark, der understøttede kvinders økonomiske uafhængighed, hvilket ikke skete i Norge.

En anden karakteristik af kvinders beskæftigelsesmønster i Skandinavien er den traditionelt høje deltidsarbejdsfrekvens. I 1990 var deltidsarbejde i forhold til beskæftigelsen henholdsvis 23,2 og 23,7% i Sverige og Danmark, men den højeste sats fandtes i Norge med 26,6% (OECD, 1991). Som procentsats af kvinders beskæftigelse, var der tale om 40,5 i Sverige, 41,5 i Danmark og 48,2 i Norge. De seneste tendenser viser, at deltidsarbejdet falder forholdsmaessigt. Blandt mødre har der været en stigning i antallet af fuldtidsansatte i alle tre lande i det seneste tiår (Andersen, 1992; Ellingsæter, 1989; Siim, 1993; Sundström, 1993). Men blandt beskæftigede kvinder i alderen 25-49 år i 1991, var 38% deltidsansatte i Danmark, sammenlignet med 49% i Norge (Kitterød, 1993). Forbindelsen mellem moderskab og deltidsarbejde er meget stærkere i Norge end i Danmark, idet moderskab langt oftere fører til en nedsættelse af timetallet blandt norske end blandt danske mødre (Ellingsæter, 1992). Deltidsarbejde blandt mødre er også højere i Sverige end i Danmark.

Hvis man anvender en metode, der bygger på fordeling af tidsforbrug på skandinaviske kvinders beskæftigelse, det vil sige, at man tager både deltidsarbejde og midlertidigt fravær fra arbejdsmarkedet i betragtning, er ligestillingsprocessen på arbejdsmarkedet mindre imponerende (Jonung & Persson, 1993). Ved at sammenligne arbejdsstyrken med arbejdsfrekvens, det vil sige dem, der er registreret som tilknyttet arbejdsstyrken, med dem, der rent faktisk var i arbejde en given uge, viser Jonung & Persson, at i Sverige er kønsforskellene meget større, når man ser på i arbejde-tallene i forhold til deltagelses-tallene, især for kvinder, der har førskole-børn. Aldersmønsteret med hensyn til antallet af markedstimer, det vil sige, den tid, der faktisk bruges på arbejde i en given uge, viser en traditionel to-toppet kurve i Sverige, og angiver således en klar reduktion af arbejdstiden blandt kvinder,

der befinder sig i en intensiv reproduktiv fase. Kvinder på barsels-/forældreorlov er registreret som tilhørende arbejdsmarkedet (Gustafsson & Jacobson, 1985).

I denne henseende er Sverige usædvanlig også i skandinavisk sammenhæng; for Norges vedkommende anslår man, at der er langt mindre kønsforskelle i fx arbejdsfrekvens (Ellingsæter, 1995). Der er imidlertid klare aldersmønstre i kvinders og mænds midlertidige fravær fra arbejde, hvilket indikerer at også norske kvinder oftere end mænd er midlertidigt væk fra arbejdsmarkedet i de "børne-produktive" år. Ifølge en arbejdsmarkedsundersøgelse i 1993 var 58% af alle kvinder, der var midlertidigt væk fra arbejde, under 40 år, mens de tilsvarende tal for mænd var 45%. Eftersom den faktiske tid, der bruges på arbejde afhænger af både udbredelsen af deltidsarbejde og ret til betalt orlov, er der sandsynligvis forskel på de skandinaviske lande og Danmark, med de mindst generøse rettigheder (se Ellingsæter, kommende), og sandsynligvis den højeste arbejdstimefrekvens.

Skønt den høje beskæftigelse blandt kvinder i de skandinaviske lande "skjuler" lavere faktiske timer på arbejde, er konsekvenserne ikke direkte sammenlignelige med andre lande. Orlov og fleksibilitet i arbejdstimer har gjort det muligt for kvinderne at blive på arbejdsmarkedet i perioder med børnefødsler og -passing og sikrer en stabil og lang tilknytning til arbejdsmarkedet (Ellingsæter, 1995). Desuden får mange kvinder næsten fuld økonomisk kompensation, når de er på barselsorlov, og når de arbejder på deltid, er det ofte mange timer. De tjener både deres egne penge og bidrager til familieindkomsten, hvilket er yderst vigtigt for familiens levestandard. Den periode, hvor en kvinde er meget afhængig af sin mands indtægt, bliver derfor marginal.

2.3. Attituder over for køn og økonomisk forsorgelse

I lyset af den observerede praksis er det fornuftigt at antage, at den traditionelle mandlige forsørgerrolle, som foreskriver en stiv, komplementær økonomisk opdeling af arbejde i ægteskabet, ikke længere er dominerende som generel norm eller som individuel-

le præferencer i de skandinaviske lande. Alligevel kan der være kønsspecifikke forsørgernormer. Normerne er måske blevet mere differentierede og subtile, varierer alt efter familiesituationen og kan være betinget af forældreskabets forskellige stadier. Økonomisk forsørgelse kan komme i konflikt med andre ansvarsområder, som er af afgørende betydning for opbygningen af moder-skabet eller faderskabet. Det at være forældre fremkalder ideer om den “gode moder” og den “gode forsørger” (Bernard, 1981), som har en væsentlig indflydelse på, hvordan mødre og fædre opbygger deres indbyrdes økonomiske forhold. Forventninger om, at kvinder skulle være økonomisk uafhængige, kommer i konflikt med normen om, hvad det vil sige at være en “god moder”. Ideen, om hvad en “god moder” er, er historisk betinget (Badinter, 1981), og i vor tid er barnets behov for moderens og (faderens) kærlighed og omsorg afgørende for opbygningen af moderne feminine karaktertræk (eller maskuline). Det er derfor specielt interessant at studere “forældreskabet”, og i hvilket omfang den traditionelle mandlige forsørgerideologi er udryddet.

Forældres ideer om kønsspecifikt forsørgeransvar er analyseret ud fra to synspunkter. På den ene side har man, de sociale normer forældre føler, appellerer til dem, det vil sige mødres og fædres opfattelse af, hvordan de fleste mener, forældre til små børn skal opdele deres forsørgeransvar. Dette synspunkt siger på at identificere normerne for kønnenes korrekte opførsel i økonomiske forhold, det vil sige forældres fortolkning af sociale forventninger vedrørende forsørgerroller i denne fase af familielivet. Det andet synspunkt er forældrenes egne præferencer; hvordan forældre selv foretrækker at opdele den økonomiske forsørgelse, når børnene er små. Ideerne om forsørgeransvar kan opdeles i tre hovedidealtypemodeller om kønsopdelte forsørgerideologi, nemlig ligestilling, kvinden som “junior-partner” og den traditionelle mandlige forsørger.

Man formoder, at forældrenes forsørgernorm og idealer varierer alt efter børnenes alder. Formodningen er, at normer og præferencer med hensyn til forsørgerideologier sandsynligvis er be-

tinget af barnets alder, og at tilstedeværelsen af meget små børn tiltrækker ”god forsørger – god moder”-konflikten, eftersom splittelsen mellem økonomisk forsørgelse og børnepasning er mest udtalt på dette stade. Derfor giver de undersøgte spørgsmål svar på holdninger til situationen i familier med små børn.

Normer og præferencer undersøges altså, som de tolkes af mødrene og fædrene. Dette står i kontrast til den fremherskende forskningstradition, som er tilbøjelig til at trække normer og ideologier ud af adfærdsdata. Min metode er inspireret af Hood's (1986) kritik af begreber og måling af forsørgerroller og ansvar. Hun anfører, at for at vurdere holdninger til forsørgeransvar er det nødvendigt at identificere og specificere de forskellige dimensioner i begrebet. Når man fx måler og fortolker forsørgeransvar, bør man ikke sammenblande generelle værdier, adfærdsspecifikke normer og indberetninger om forhold, som de egentlig er i praksis.

Ved at studere både normer og præferencer afsløres kulturelle kløfter mellem opfattede sociale forventninger og individuelle præferencer. Jeg antager, at forholdet mellem opfattede normer og præferencer er komplet; på den ene side kan folk opfatte generelle normer, som er i overensstemmelse med deres egne præferencer, på den anden side kan de også opfatte et socialt miljø, hvor kønnene er mere eller mindre ligestillede i forhold til deres egne synspunkter.

Analysen er baseret på undersøgelsesresultater vedrørende forældres holdninger i Danmark, Norge og Sverige. Der blev valgt repræsentative eksempler på gifte og samboende mødre og fædre med børn fra 0 til 17 år, som var ansat i otte forskellige erhvervsgrupper. Angående spørgsmålsformulering og en beskrivelse af analyserne, se bilag 1. Det oprindelige formål med at indsamle data var at undersøge, i hvilken grad kønssammensætningen på arbejdspladserne påvirker de ansattes muligheder for at kombinere arbejde og familie. Valget af erhvervsgrupper skulle afspejle typiske erhverv på det kønsopdelte arbejdsmarked og

repræsentere både den offentlige og den private sektor. Erhvervene repræsenterer typiske kvindejob (sygeplejerske, ufaglærte arbejdere, kontorassistenter), typiske mandejob (faglærte/ufaglærte arbejdere, politi) og mere blandede erhverv (læger og journalister) og repræsenterer således den horisontale kønsopdeling. Desuden repræsenterer erhvervene forskellige uddannelsesniveauer og er således tilpasset den vertikale dimension i kønsopdelingen. Det skal bemærkes, at sub-udvalg kun er repræsentative for forældre ansat i de respektive erhverv og ikke for hele forældregruppen.

Normative holdninger og præferencer vedrørende kønsopdelte strukturer vil sandsynligvis udvikle sig i et samspil mellem den socio-økonomiske position, familiesituationen og værdier og generationer. I nærværende analyse fokuseres der på socio-økonomiske forskelle blandt erhvervsgrupperne. Stratifikation efter erhverv muliggør en værdifuld undersøgelse af den socio-økonomiske forskelligartethed blandt grupper, som udgør betydningsfulde analyseenheder. De mange undergrupper gør det temmeligt komplekst at analysere informationerne. Jeg har valgt ikke at blande grupperne, da jeg ønsker at understrege den empiriske kompleksitet. Fortolkningen af de socio-økonomiske forskelle vist i oversigterne er baseret på supplerende multivariate analyser for Norge og Sverige, som dokumenteret af Ellingsæter (kommente). Dette har ikke været muligt for Danmark, eftersom kun tabellerne for den danske undersøgelse eksisterer, da filen ved et uheld blev destrueret, og der ikke findes nogen kopi.

2.3.1. Normer: Forældres holdninger til forsørgerideologi

I Danmark er den traditionelle mandlige forsørgerrolle mere eller mindre opfattet som uddød. Kun 5% af forældrene mener, at forventningerne om den traditionelle mandlige forsørgerrolle er rettet mod forældre, der har små børn i familien (Tabel 1). Den fremherskende ideologi er ligeligt fordelt på kvinden som ”junior-partner” og ligestillingsmodellen; 45% formoder, at de fleste forventer en opdeling, hvor kvinden er junior-forsørger, mens 48% mener, at de fleste går ind for ligestillingsmodellen.

Vi vil senere se, at danske normer tilsyneladende er betydelig mindre traditionelle og ligestillingen mere udtalt end svenske normer og endnu mere i forhold til norske normer.

Tabel 1.
Beskæftigede forældres opfattede sociale normer af forsørgermodeller i procent.

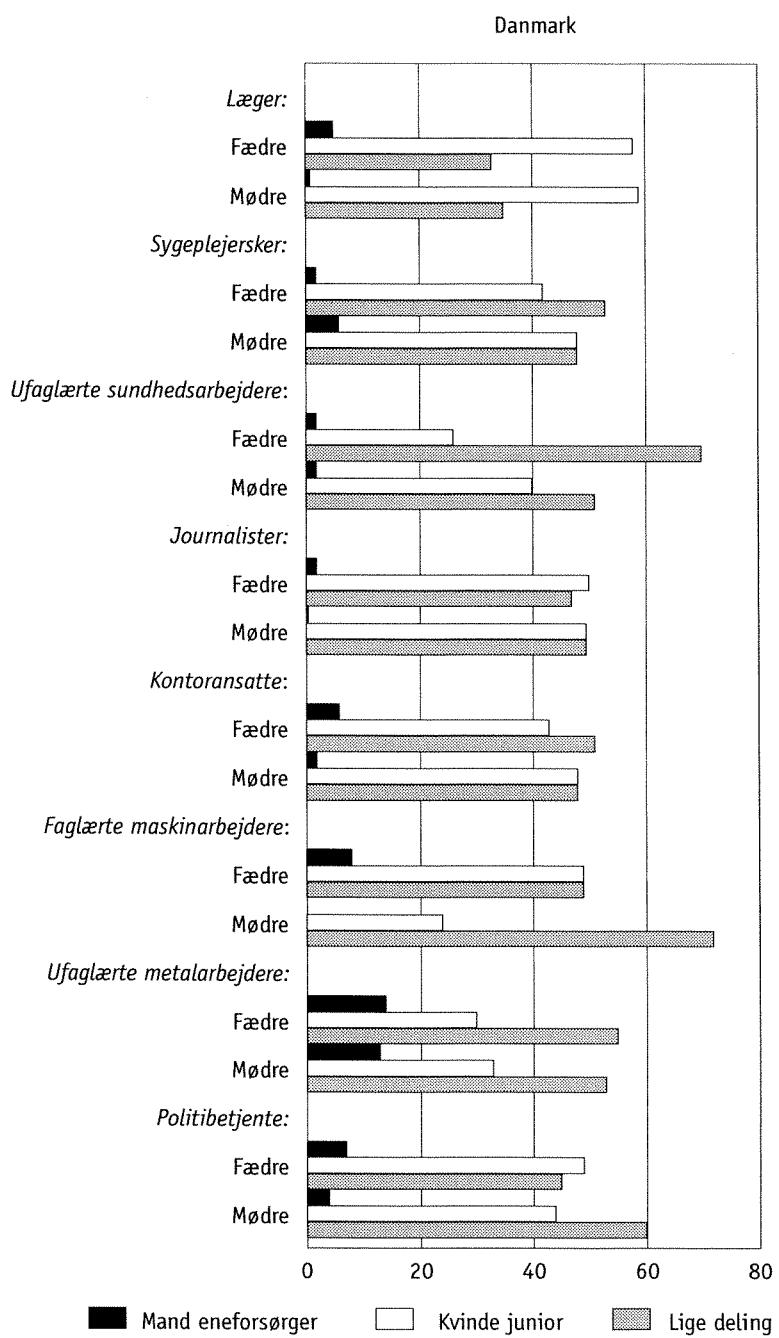
	Total ¹⁾	Mand eneforsørger	Kvinde junior-forsørger	Ligedeling	Normer Antal interviewede
<i>Danmark</i>					
Forældre	100	5	45	48	2.044
Mødre	100	5	45	49	934
Fædre	100	6	45	48	1.110
<i>Sverige</i>					
Forældre	100	11	45	45	1.571
Mødre	100	9	44	46	754
Fædre	100	12	45	43	817
<i>Norge²⁾</i>					
Forældre	100	41	33	26	1.533
Mødre	100	42	32	26	604
Fædre	100	40	34	25	929

1) Manglende værdier er udeladt.

2) Vægtede oplysninger.

Med hensyn til den traditionelle norm er der generelt små forskelle mellem forældre i forskellige erhverv og mellem mødre og fædre; antallet af forældre, der har traditionelle forventninger udgør mindre end 10% inden for alle erhverv og blandt kønne-ne (figur 1).

Figur 1. Opfattede sociale normer. Danmark.

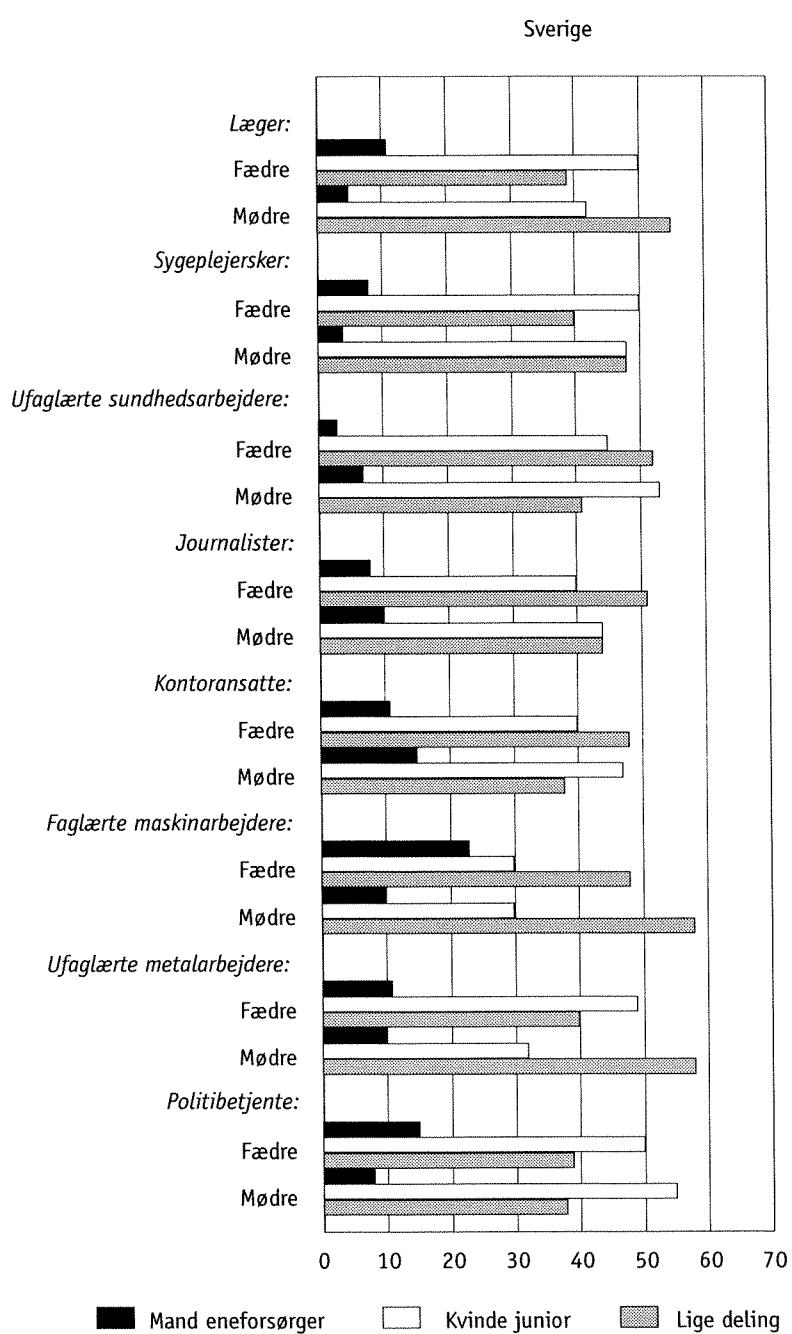


Imidlertid er de to andre modeller forbundet med større variationer i opfattelserne blandt erhverv og mødre og fædre. Det antal, der mener, at kvinden som junior-forsørger er den mest passende model, varierer fra 26% (fædre som er ufaglærte inden for sundhedssektoren) til 57-59% (mødre og fædre, som er læger). Tilsvarende er troen på ligestillingsmodellen også stor mellem forældregrupperne, lige fra 35% (mødre og fædre, som er læger) til 70% (fædre, som er ufaglærte arbejdere i sundhedssektoren). Der er betydelige forskelle mellem mødre og fædre i erhverv, som sjældnere end andre forældre mener, at ligestillingsholdninger er fremherskende, og andre grupper. På den anden side har mødre og fædre i utraditionelle erhverv, i forhold til deres køn, (kvindelige politibetjente eller faglærte arbejdere eller fædre, som er ufaglærte arbejdere inden for sundhedssektoren) tendens til at mene, at normerne hyppigere foreskriver lige arbejdsdeling, end andre forældre i eksemplet. Kønsspecifikke forskelle er mest udtalt netop i disse erhverv, som er typisk kønsopdelte.

Svenske forældres holdninger viser et mønster, der ligner de danske forældres. En lille gruppe forældre, 11%, noget højere end i Danmark, mener at den traditionelle mandlige forsørgerrolle er den mest fremherskende (tabel 1). Et lige antal forældre, med 45% i hver gruppe, mener at kvinden som junior-partner og ligestillingsmodellen er fremherskende.

Som i Danmark er der temmelig små forskelle på mødre og fædre og mellem de forskellige erhverv, hvad angår støtte til den traditionelle model (figur 2). Fædre, som er faglærte maskinarbejdere, hælder oftest til den traditionelle mandlige norm (23%). Med hensyn til kvinden som junior-forsørger er der noget mindre forskel mellem grupperne i opfattelsen af dens udbredelse i forhold til i Danmark. I Sverige varierer forholdet fra 30% (faglærte maskinarbejdere) til 54% (politimødre). Det ideologiske skift fra den traditionelle forsørgerrolle er stærkest blandt grupper af velfærdsarbejdere, kvinder i leder- og mellemlederstillinger og mænd, der arbejder på et lavt kompetenceniveau.

Figur 2. Opfattede sociale normer. Sverige.

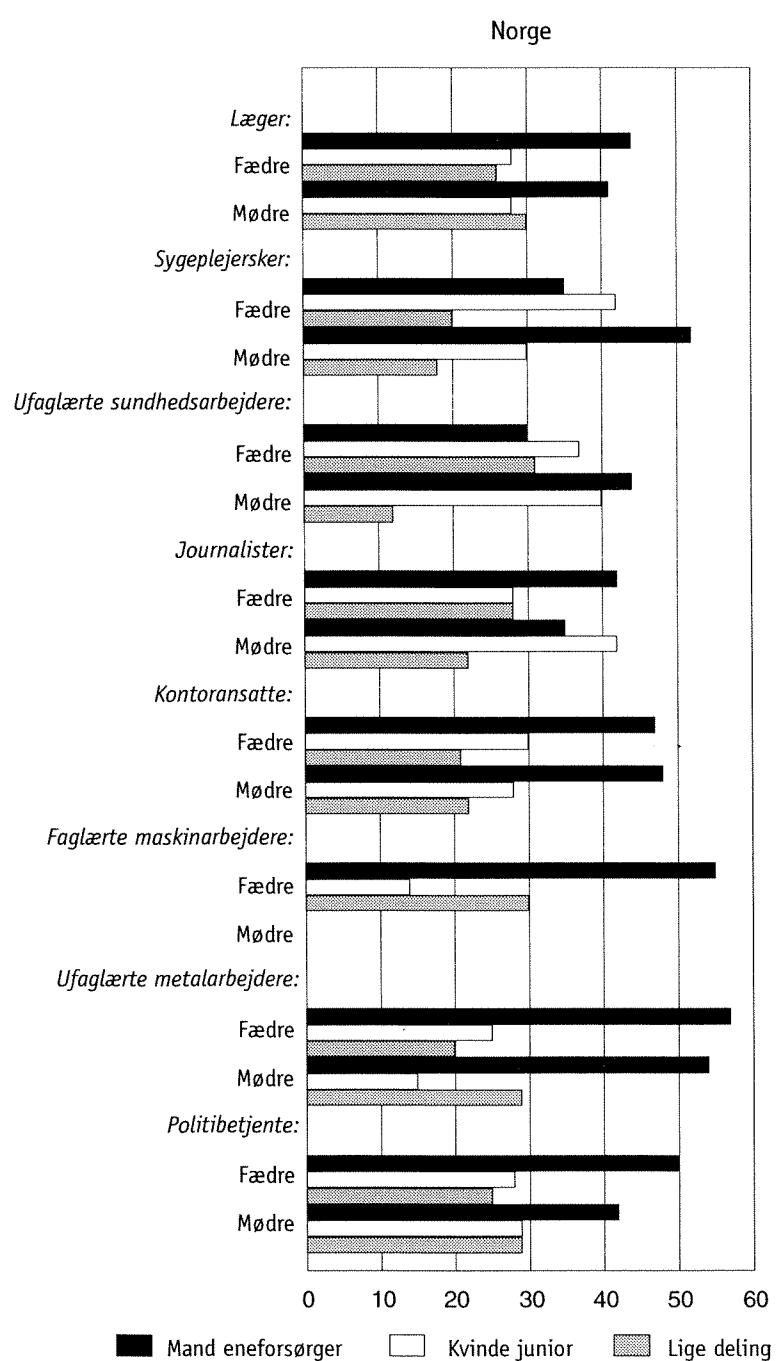


veau. At forestille sig kvinder som junior-partnere som den nye norm er negativt forbundet med arbejderklasseerhverv (faglærte mandlige arbejdere og ufaglærte kvindelige arbejdere). Støtten til ligestillingsmodellen viser et interessant mønster, da det er de højest og lavest kvalificerede kvinder, kvindelige læger og kvindelige ufaglærte arbejdere, som hælder mest til at opfatte ligestilling som den nye fremherskende norm.

Blandt norske forældre er det overraskende at se, at traditionelle normer dominerer; 41% finder, at de fleste mener, fædre skal være eneforsørgere, når børnene er under 3 år (tabel 1). Blandt både fædre og mødre i otte erhverv opfattes den traditionelle mandlige forsørgerrolle som den fremherskende (figur 3). Derefter kommer normen med kvinden som en slags junior-forsørger, 33% mener, at denne norm er fremherskende. Mindst tilslutning har normen, hvor forsørgeransvaret er ligeligt delt, nemlig 26%. Som følge heraf adskiller norske forældres holdninger sig betydeligt fra danske og svenske forældres.

Opfattelsen af udbredelsen af de forskellige forsørgernormer synes ikke at følge specielle socio-økonomiske mønstre. Den traditionelle mandlige forsørgernorms dominans går generelt igen i alle erhverv. Undtagen for tre grupper (mandlige sygeplejersker og ufaglærte arbejdere inden for sundhedssektoren og kvindelige journalister), hvor tæt på 50% af fædrene og mødrene i alle erhverv finder, at de fleste mener, at fædrene skal være eneforsørgere (figur 3). Den eneste betydningsfulde forskel findes blandt ufaglærte mænd i sundhedssektoren, som er mindre tilbøjelige til at mene, at den traditionelle norm er fremherskende, sammenlignet med i andre grupper.

Figur 3. Opfattede sociale normer. Norge.



Blandt dem, der mener, at modellen med kvinden som juniorpartner er dominerende, er der ret store udsving, fra 14 til 43%. Udsvinget i antallet af personer, der mener, at ligestillingsmodellen er dominerende, er noget mindre, fra 13 til 32%. Der er også forskel på udbredelsen af ligestillingsnormen blandt ufaglærte mandlige arbejdere i sundhedssektoren og i de andre grupper.

En sammenligning af de tre lande indikerer, at den samfundsbedingede forsørgerideologi, som forældrene opfatter den, viser klart forskellige mønstre i de tre skandinaviske lande. I Danmark og Sverige er ideen om en traditionel mandlig forsørgermodel mere eller mindre udslettet af forældrenes opfattelse: det samfund, der bygger på to forsørgere, dominerer i dag forældrenes normer. Der er imidlertid ingen fremherskende ny eneforsørgermodel, der har erstattet den traditionelle forsørgerideologi. To forskellige modeller synes at være lige stærke, på den ene side en moderniseret forsørgermodel, som dog ikke er baseret på ligestilling, hvor manden er hovedforsørger, og kvinden er ”junior-”partner, og på den anden side ligestillingsmodellen, hvor manden og kvinden deler den økonomiske forsørgerrolle ligeligt.

De norske resultater indikerer, at den traditionelle mandlige forsørgernorm stadig eksisterer på det ideologiske plan, og at en lige fordeling af den økonomiske forsørgerrolle mellem mødre og fædre er anset som den mindst foretrukne model. Skønt den traditionelle model bliver opfattet som den mest dominerende i forhold til de to andre modeller, kan situationen også karakteriseres ved, at der er en *pluralisme* af normer. Forskellige normer eksisterer samtidigt, og opfattelsen af, hvad der er fremherskende, varierer blandt forældrene. Skønt der kan være variation i opfattelsen af traditionelle dimensioner, hvad angår køn og socio-økonomiske grupper, er spredningen i synspunkter i alle grupper en mere markant faktor. Den relativt udifferentierede spredning i synspunkter på tværs af de sociale grupper afspejler en høj grad af samfundsmæssig omskiftelighed i dette emne. Mens den traditionelle mandlige forsørgerrolle opfattes som temmelig vedholdende, er der lige så mange, der mener, at de to

andre mere moderne normer har erstattet den gamle. Forældrenes opfattelser indikerer, at der ikke er nogen hegemonisk forsørgermodel i samfundet.

2.3.2. Præferencer: Forældrenes forsørgeridealer

I Danmark er ligedeling af forsørgerrollen idealet hos de fleste forældre. Et flertal af forældre, 63%, foretrækker denne model (tabel 2). Kvinden som junior-forsørger er foretrukket af kun 28% af forældrene. Den traditionelle forsørgermodel er foretrukket af blot 8%. Sammenlignet med svenske og norske forældre, hælder danske forældre mere til ligestilling og er således mindre interesserede i den traditionelle mandlige forsørgermodel eller kvinden som junior-forsørger. Det er interessant at bemærke, at når man sammenligner normer og præferencer, er antallet, der foretrækker den traditionelle mandlige forsørgermodel, lidt højere end det antal, der mener, at det er de “andres” norm. Det tror således, at ideologien på det sociale niveau er mindre traditionel end deres egne præferencer. Det er modsat af, hvad man ser i Norge, som vi vil se senere.

Den traditionelle model foretrækkes langt mere af fædre (læger, politi, faglærte arbejdere, ufaglærte arbejdere i sundhedssektoren) end af mødre, og præferencerne følger således mere kønnet end en klasseopdeling (figur 4). Den eneste betydningsfulde variation, hvad angår præferencen af junior-forsørgermodellen, er den negative effekt på kvindelige journalister og politifolk. Hvad angår præferencen for ligestillingsmodellen, er der også interessante variationer på tværs af køn og beskæftigelse. Mødre er gennemsnitligt mere interesserede i ligestilling end fædre. I enhver, hvor man finder den sterkeste præference for ligestilling, dvs. mødre i professionelle erhverv eller erhverv, der er utraditionelle i forhold til køn (læger, journalister, politifolk, faglærte arbejdere), er de kønsbestemte forskelle store, mødrenes støtte hertil er 26-30% højere end fædrenes.

Tabel 2.
Beskæftigede forældres præferencer for forsørgermodeller i procent.

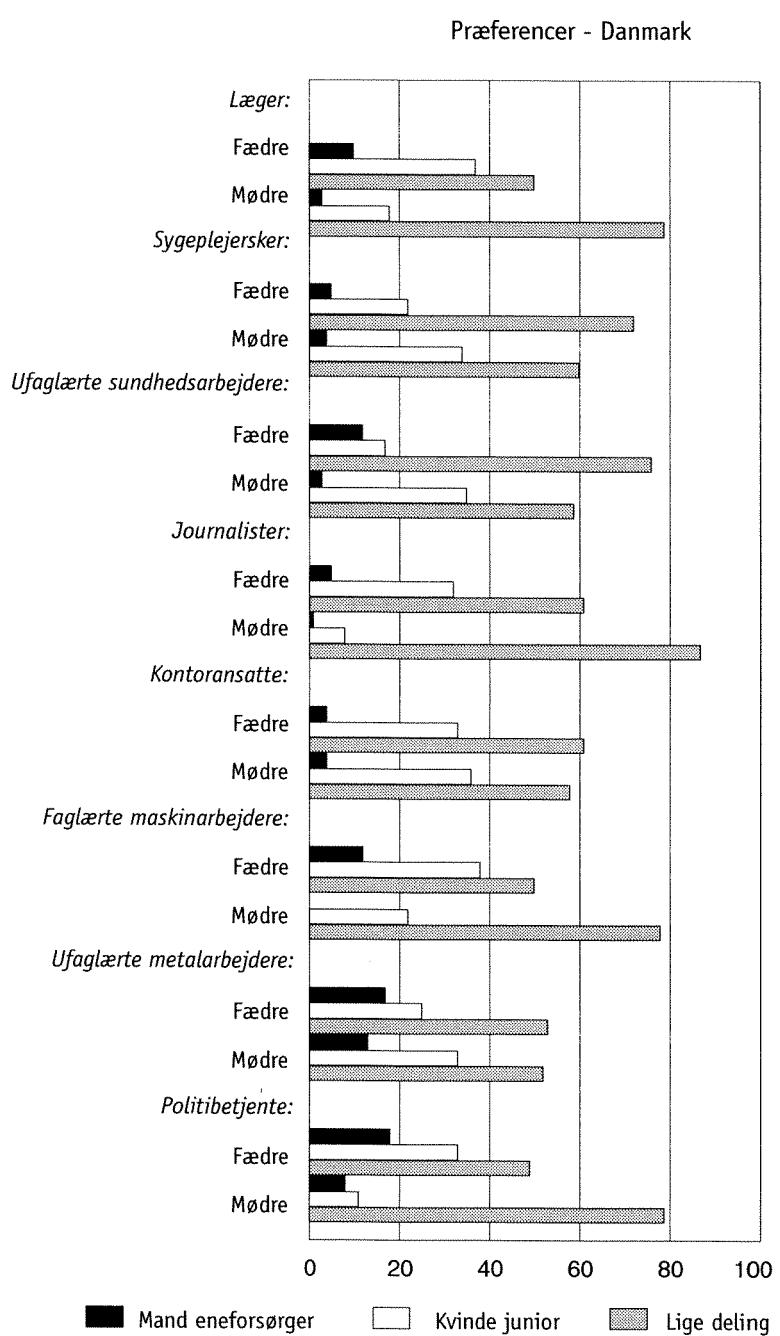
	Total ¹⁾	Præferencer			
		Mand eneforsørger	Kvinde junior-forsørger	Ligedeling	Antal interviewede
<i>Danmark</i>					
Forældre	100	8	28	63	2.071
Mødre	100	5	25	69	945
Fædre	100	10	31	58	1.113
<i>Sverige</i>					
Forældre	100	11	36	55	1.580
Mødre	100	6	31	62	757
Fædre	100	15	36	48	823
<i>Norge²⁾</i>					
Forældre	100	16	26	56	1.529
Mødre	100	7	24	66	602
Fædre	100	21	28	50	927

1) Manglende værdier er udeladt.

2) Vægtede oplysninger.

I Sverige afviger imidlertid forældres egne præferencer noget set fra deres egne opfattede sociale normer (tabel 2). Ligestillingsmodellen foretrækkes også af et flertal af svenske forældre, 55%, hvilket er lidt lavere end hos danske forældre. Men modellen med kvinden som junior-partner har en stærkere position, 36% foretrækker denne model. Eftersom Sverige er det land, der generelt opfattes som havende den største ligestilling blandt kønnene, kan det være overraskende, at en temmelig stor gruppe forældre foretrækker en økonomisk forsørgelsesmodel, som indebærer en slags økonomisk underordning af kvinder. Et mindretal på 11% af forældrene foretrækker en traditionel mandlig forsørgelsesmodel, når børnene er små.

Figur 4. Præferencer. Danmark.

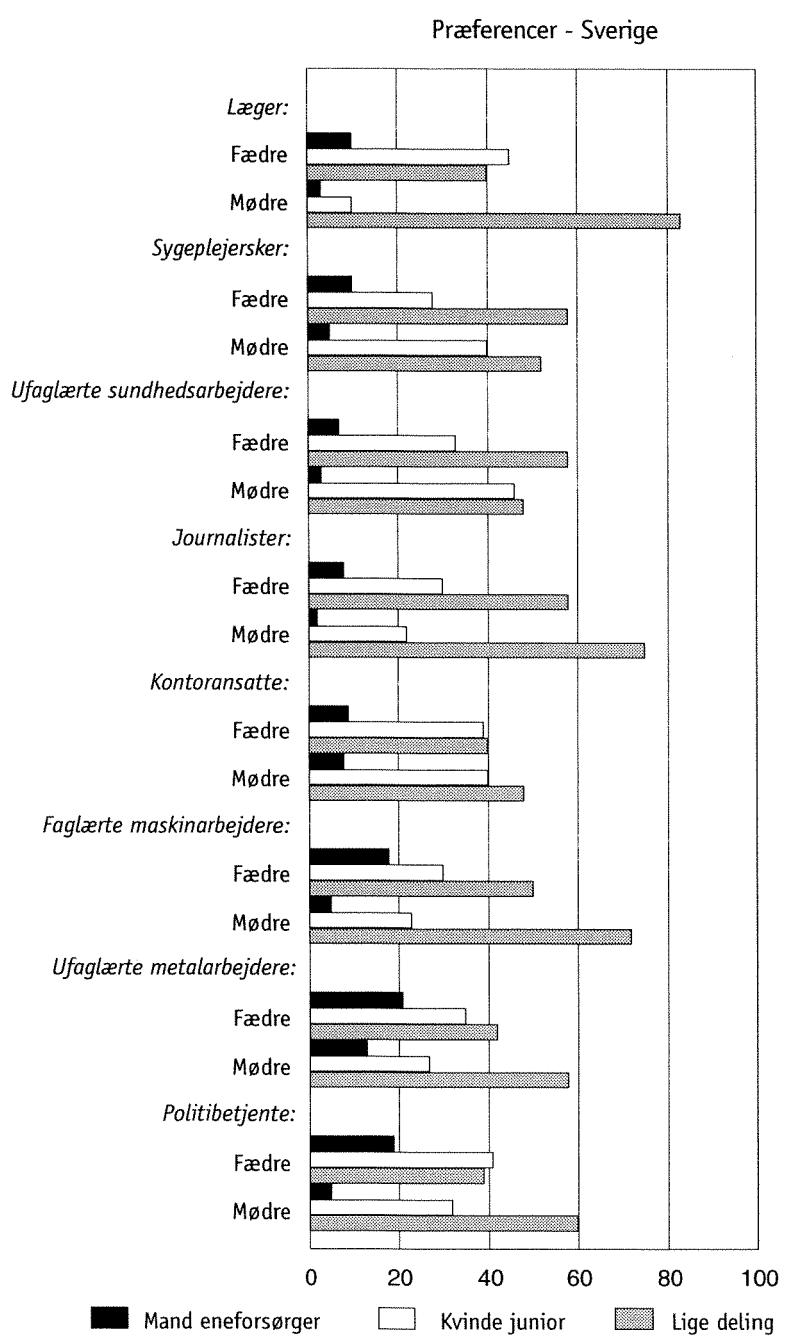


Præferencemønsteret indikerer mere variation end i opfattelsen af normer (figur 5). At præferencer varierer mere i sociale opdelinger end normer, er en generel struktur i både de svenske og, som det vil fremgå senere, i de norske data. I avisningen af den traditionelle forsørgermodel synes kønnet at være afgørende, eftersom mødre i fem ud af otte erhverv er betydeligt mere negative over for denne model sammenlignet med i referencegruppen. Junior-forsørgermodellen er betydeligt mere sjældent foretrukket af kvindelige professionelle (læger og journalister). Ligestillingsmodellen er mest foretrukket af mødre med nogen færdigheder inden for blandede eller mandsdominerede erhverv og fædre i blandede eller kvindedominerede erhverv.

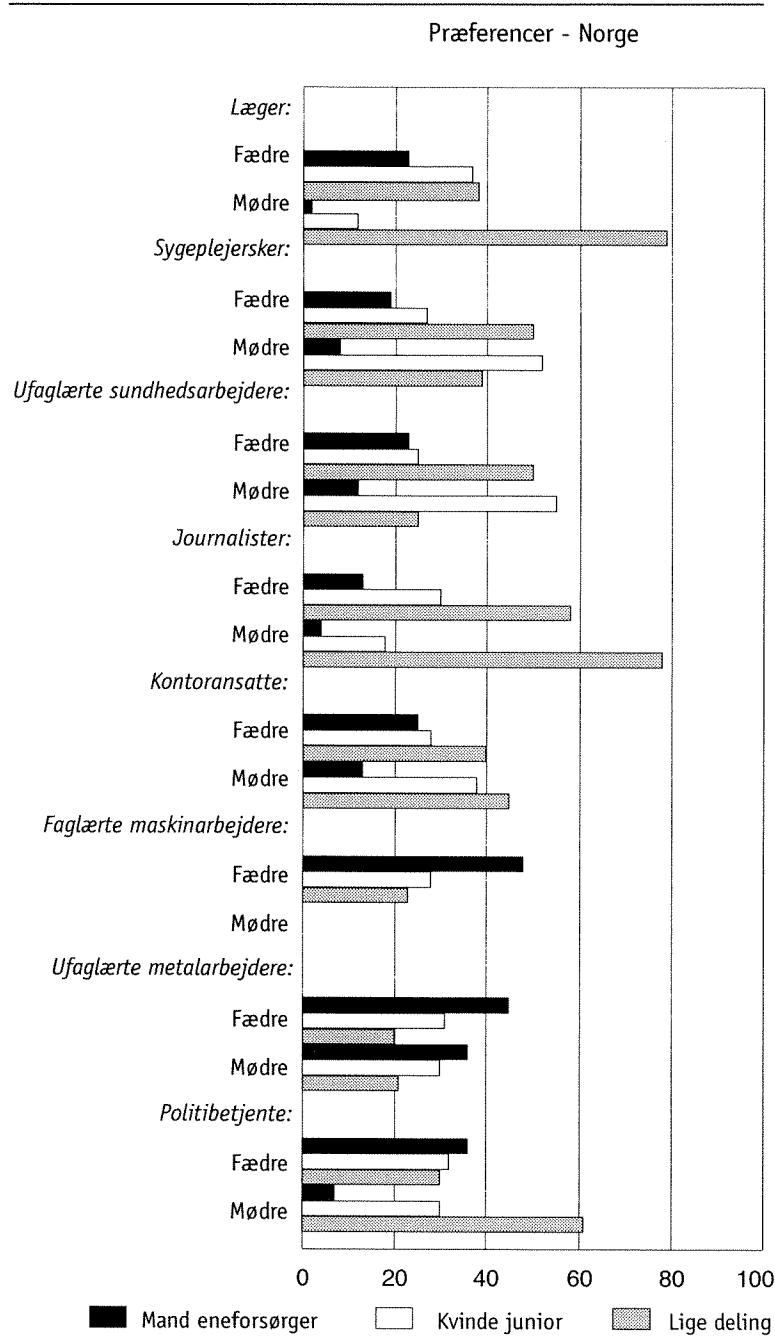
Norske forældres egne præferencer afviger betydeligt fra, hvad de tror, "de fleste" mener. I Norge er præferencen for ligestillingsmodellen tættere på det svenske niveau, 56% foretrækker denne modell (tabel 2). Antallet af forældre, der foretrækker modellen med kvinden som junior-forsørger, udgør 26%, hvilket er lavere end i Sverige og omkring det samme som Danmark, mens det antal, der vælger en traditionel mandlig forsørgerrolle er noget højere end i de to andre lande, 16%. Således opstår der en situation med "falsk norm pres" (Rommetveit, 1953), hvor forældre har tendens til at mene, at andre mennesker er mere gammeldags i denne sag, end de selv er. Men i denne situation synes "andres" normer ikke at have nogen stærk indflydelse at dømme efter forældrenes egne præferencer.

Modsat normmønsteret følger variationen i præferencer identificerbare klasseadskillelser, især de mest "ekstreme" modeller, den traditionelle model og ligestillingsmodellen (figur 6). Et betydeligt antal norske arbejderklasseforældre foretrækker stadig den traditionelle forsørgerideologi, næsten 50% af fædrene foretrækker den traditionelle model og deres traditionelle holdninger viser sig at være statistisk signifikante i den multivariate analyse. Junior-forsørgermodellen er oftere foretrukket af mødre, som er sygeplejersker end af andre grupper. I Norge har sygeplejersker generelt udbredt deltidsarbejde. På den anden side foretrækkes

Figur 5. Præferencer. Sverige.



Figur 6. Præferencer. Norge.



junior-modellen mindre ofte af kvindelige læger. De mest ligestillingsorienterede findes blandt de bedst uddannede kvinder i blandede erhverv, kvindelige læger og journalister, og mænd i utraditionelle erhverv, sygeplejersker, og mænd i kvalificerede blandede erhverv, journalister.

Sammenligner man overensstemmelsen i forældres opfattede normer og præferencer på det individuelle niveau, ses det, at norske fædre systematisk oftere end mødre opfatter, at normer falder sammen med deres egne præferencer, og at norske fædre derfor er mere overbeviste om, at deres idealer deles af andre (Ellingsæter, 1995). I en situation med flydende normer har fædre dermed tendens til at tilpasse deres opfattelser af normer til deres individuelle idealer. Mødrenes opfattelse af normer placerer deres egne præferencer som ”afvigende”. Mødrenes synspunkter afspejler deres rolle som igangsættere af ændringer, og modstandere af de traditionelle normer. I Sverige, hvor forskellen mellem normer og præferencer generelt er mindre, går kønsforskelle begge veje; nogle mødres er mere sammenfaldende end fædrenes og vice versa (Ellingsæter, kommende). Oplysninger om situationen på individuelt plan i Danmark kan desværre ikke fås.

For at opsummere er der i alle tre lande et flertal af forældre, der foretrækker den mest ligeværdige model for økonomisk forsorgelse. Der er imidlertid visse forskelle mellem landene. Danske forældre er mest enige om præference for ligestillingsmodellen. En temmelig stor gruppe svenske forældre foretrækker kvinden som junior-partner. Dette er i overensstemmelse med tidligere resultater med hensyn til svenske kvinders vilje til at være forsørgere. Oplysninger fra 1977 indikerede, at svenske kvinder ikke var mere villige til at dele forsørgerrollen end amerikanske kvinder, til trods for ”den officielle interesse for at fjerne kønsroller” (Haas, 1987:377). Den store præference for deltidsarbejdende blandt svenske kvinder er en delvis forklaring på dette fænomen. Haas anfører, at deltidsarbejdende står i modsætning til ligestillingsmodellen. Der er særlige grupper forældre, som foretræk-

ker den traditionelle model i Norge; mænd i traditionelle arbejderklasserhverv.

Når opfattede normer og præferencer ses under ét, er det påfaldende, at på trods af de ret traditionelle forventninger, norske forældre føler er rettet mod mødre og fædre, svarer deres egne idealer temmelig meget til danske og svenske forældres. Dette antyder, at der er en afstand mellem norske forældres præferencer og kønsideologien i samfundet.

Der er imidlertid nogle tendenser, som er ens for disse tre lande. Der er en forskel i præferencer afhængigt af køn og erhverv. Generelt, men i forskelligt omfang, er beskæftigede mødre hypsigere tilhængere af ligestillingsmodellen end fædre. Kun få beskæftigede mødre i de tre lande foretrækker en traditionel forsørgermodel, hvilket stærkt antyder, at skandinaviske mødre i arbejde næppe føler, at de er ”tvunget” ud på arbejdsmarkedet. ”Deltidsmodellen” kan formentligt være én af årsagerne hertil. Store kønsforskelle i præferencerne i visse erhverv er karakteristisk i alle tre lande. De største kønsforskelle findes i professionelle erhverv og kønsspecifikke erhverv. En massiv kønsforskelse findes blandt læger i Norge og Sverige: I Norge foretrækker 79% af lægemødrerne denne model sammenlignet med 39% af lægefædrerne. De tilsvarende tal for Sverige er 83% kontra 40%. Kønsforskellen er betydelig, men mindre i Danmark. Således kan ideer om køn og økonomisk forsørgelse blandt arbejdskolleger i samme erhverv variere betydeligt.

2.4. Konklusion: Skandinaviske forskelle

I 90’erne har alle tre skandinaviske lande taget betydelige skridt fra den traditionelle mandlige forsørgerrolle i retning af en dobbelt forsørgerrolle, hvilket ses både i praksis, normer og præferencer. Det store flertal af kvinder er beskæftiget i en stor del af deres liv og flertallet af beskæftigede forældre bakker op om ligestillingsmodellen. På den anden side er kvinders økonomiske forsørgelse i disse samfund stadig i stor udstrækning begrænset af fordelingen af betalt og ubetalt arbejde, idet ubetalt arbejde i

større udstrækning udføres af kvinder end af mænd, især i børnefamilierne. I alle tre lande fungerer elementer fra to forskellige forsørgermodeller samtidigt; modellen med kvinden som juniorpartner og ligestillingsmodellen. Den første model er baseret på et ”betinget” ligestillingsforhold, det vil sige baseret på kvinders vedvarende hovedansvar for social reproduktion. Kun den anden model er baseret på et symmetrisk økonomisk forsørgerforhold. Målt efter praksis og holdninger, har Danmark flyttet sig mest i retning af ligestillingssamfundet, idet mødre bruger mere tid på arbejdsmarkedet og en stadig større del af forældrene foretrækker ligestillet økonomisk forsørgelse.

I alle tre lande er forældrenes egne præferencer mere rettet mod ligestilling end de normer, de har opfattelsen af, er gældende. Flertallet af forældre foretrækker at være lige partnere. Beskæftigede mødre er gennemsnitligt mere interesserede i ligestilling end fædre. Flertallet af skandinaviske mødre ser en ligelig økonomisk forsørgelse som en del af deres nye identitet, men store segmenter definerer sig selv som værende i en junior-position i forhold til mænd. Præferencer, der således medfører en slags ”traditionelt deltidsmoderskab”, er stadig temmelig fremherskende, især blandt svenske forældre. Mænds præferencer udtrykker en noget stærkere modstand mod et ligestillet økonomisk forhold til kvinder. De mænd, der imidlertid har brudt kønsadskillelsesbarrieren ved at have et arbejde, der traditionelt set ikke er passende for mænd, er også mere utraditionelle i deres præferencer med hensyn til økonomisk arbejdsdeling i familien.

Kløften mellem opfattede normer og præferencer er særlig tydelig i Norge, hvor situationen er karakteriseret ved flydende kønsnormer. Nye forhold mellem kønnene er kommet til, mens gamle former er bibeholdt. På den anden side, eftersom de mest favorable forhold for arbejdende mødre ses i Sverige, er det overraskende, at man finder en noget svagere tendens til ligestillet partnerskab i forhold til i Danmark. Dette kan til dels skyldes de positive samfundsholdninger i retning af det Haas (1987) kalder ”deltidsoptionen” i Sverige.

De forskelle, der fremgår af denne analyse, indikerer, at ideen om en ligestillet skandinavisk model med kombineret forældreskab og økonomisk forsørgelse er for simpel. Jeg har argumenteret andetsteds for, at disse forskelle i forsørgermodellerne må ses i lyset af de nationale økonomiske, politisk-institutionelle og kulturelle processer (Ellingsæter, kommende). Forskellene rejser nye spørgsmål om forholdet mellem politik, eller tilrettelægning fra staten, og udviklingen i forsørgerpraksis og præferencer. Det kan stille spørgsmålstegn ved forskningen, om køn og velfærdsstaten og dermed ved forudsætninger, som er baseret på en forenklet opfattelse af et kausalt forhold mellem politikker på den ene side og individuel praksis, normer og præferencer på den anden side.

Bilag

Proceduren med udvælgelse resulterede i 16 grupper med forskellige udtrækssandsynligheder. Det svenske sample indeholdt endnu en gruppe, nemlig tekstilarbejdere. Det totale antal personer i udvalget var 2.071 (svarprocent 78) i Danmark, 1.558 (svarprocent 66) i Norge og 2.144 (svarprocent 75) i Sverige. Kvaliteten af de svenska data er ikke så god som i de andre analyser, idet der er en lavere svarprocent for specielle spørgsmål.

Udvalget er disproportioneret med henblik på at få omrent samme gruppestørrelse blandt mænd og kvinder i hvert erhverv, hvilket betyder, at, afhængigt af erhverv, der er tale om oversampling. Kvinder er noget underrepræsenterede i de endelige nettogrupper, mest i det norske eksempel, hvor der anvendes vægtede oplysninger i tabellerne.

En konsekvens af dette særlige udvalg er, at man kun kan fokusere på holdninger til økonomisk forsørgelse blandt kvinder og mænd, som er *beskæftigede*. Næsten alle fædre og et stort flertal af mødre har dog lønnet beskæftigelse. Et udsnit af ansatte mødre og fædre vil derfor repræsentere det store flertal af forældre. Af praktiske hensyn kan ansatte fædre opfattes som identiske med *alle* fædre. Mødre er imidlertid mere problematiske. Ansatte mødre repræsenterer den største gruppe af mødre, men er klart ikke repræsentative for alle mødre.

Spørgsmålet vedrørende individets fortolkning af *sociale normer* var følgende: "Hjem, tror De, folk i al almindelighed mener, bør være forsørgere i en familie, hvor det yngste barn er under 3 år?" Svaralternativerne var: 1. Faderen bør forsørge familien alene. 2. Faderen bør være hovedforsørger, men moderen bør bidrage med nogen indtægt. 3. Faderen og moderen bør dele forsørgeransvaret ligeligt. 4. Moderen bør forsørge familien alene eller være hovedforsørger.

Spørgsmålet, der måler svargruppens præferencer om deling af forsørgeransvaret, var: "Hvordan mener De, forsørgeransvaret mellem Dem og Deres partner burde fordeles, når De har eller havde børn under 3 år?" Svaralternativerne var: 1. Min ægtefælle/samlever burde forsørge familien alene. 2. Jeg burde forsørge familien alene. 3. Jeg burde være hovedforsørger, men min ægtefælle/samlever burde også bidrage. 4. Min ægtefælle/samlever burde være hovedforsørger, men jeg burde også bidrage. 5. Jeg og min ægtefælle/samlever burde dele forsørgeransvaret ligeligt.

Litteratur

Andersen, B.H. (1992)

Mødre på deltid. København: Socialforskningsinstituttet. Social Forskning, Nyt fra Socialforskningsinstituttet, 92:1.

Anttalainen, M.L. (1985)

Kvinnans förändrade ställning i samhället. København: Nordisk Ministerråd.

Batinter, E. (1981)

Det naturligste av verden? Om morskjærighetens historie. Oslo: Universitetsforlaget.

Bernard, J. (1981)

The Good Provider Role. Its Rise and Fall. American Psychologist 36: 1-12.

Ellingsæter, A.L. (1989)

Normalisering av deltidsarbeidet. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

Ellingsæter, A.L. (1992)

Part-time work in European welfare states. Oslo: Institut for samfunnsforskning.

Ellingsæter, A.L. (1995)

Gender, Work and Social Change. Beyond Dualistic Thinking. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Ellingsæter, A.L. (kommende)

Dual breadwinner societies. Provider models in the Scandinavian countries.

Gustafsson, S. & R. Jacobson (1985)

Trends in Female Labour Force Participation. Journal of Labour Economics 3:256-274.

Haas, L. (1987)

Wives' Orientation Toward Breadwinning. Sweden and the United States. *Journal of Family Issues* 7:358-381.

Haavio-Mannila, E. (1976)

Economic and Family Roles of Men and Women in Northern Europe. Helsinki: Department of Sociology, University of Helsinki.

Hood, J. (1986)

The Provider Role: Its Meaning and Measurement. *Journal of Marriage and the Family* 48, 349-359.

Jonung, C. & I. Persson (1993)

Women and Market Work: The Misleading Tale of Participation Rates in International Comparisons. *Work, Employment & Society* 7: 259-74.

Kitterød, H. (1993)

Fullt og helt eller stykkevis og delt? Deltidsarbeid i Norge og EF - omfang og endring. Oslo: Institutt for samfunnfsforskning.

Ljones, O. (1984)

Kvinners yrkesdeltaking i et langsiktig perspektiv, i: Rødseth, T. & Titlestad, K.D. (eds.): Kvinner i arbeid. Oslo: Universitetsforlaget.

Nordisk Statistisk Sekretariat (1995)

Yearbook of Nordic Statistics 1995. Copenhagen.

OECD (1991)

Employment Outlook. Paris.

Rommetveit, R. (1953)

Social norms and roles. Oslo: Akademisk Forlag.

Skrede, K. (1986)

Gifte kvinner i arbeidslivet, i: Alldén, L. et al. (red.): Det norske samfunn. Oslo: Gyldendal.

Siim, B. (1993)

The Gendered Scandinavian Welfare States: The Interplay between Women's Roles as Mothers, Workers and Citizens in Denmark, i: Lewis, J. (ed.): Women and Social Policies in Europe. Work, Family and the State. London: Edward Elgar.

Sundström, M. (1993)

The Growth in Full-Time Work Among Swedish Women in the 1980s. *Acta Sociologica* 36: 139-150.

Del 3

Föräldraskapets synlighet i arbetsplatskulturer

Af Elisabeth Näsmann

3.1. Bakgrund

Det är vanligt att söka förklaringen till svårigheter att anpassa arbetslivet till barns behov av sina föräldrar med att arbetsplatserna byggs upp kring idén om den anställda som fristående individ utan andra förpliktelser än sitt arbete. Det brukar också ses som ett typiskt manligt förhållningssätt till arbetsliv och familjeliv. Barns omsorg och fostran ses oftast som kvinnors ansvar och det är deras föräldraskap som blir synligt på arbetsplatserna genom ledigheter och andra ”avvikelse” från det ”normala” mönstret. Mannen är normen och en traditionell mansmodell den organiserande principen. Nedan kommer frågan om föräldraskapets synlighet på arbetsplatsen att belysas närmare. I vilka avseenden görs föräldraskap synligt och vilket handlingsutrymme för moderskap och faderskap finns på arbetsplatsen?

3.2. Föräldraskapets handlingsutrymme

Föräldraskap handlar både om biologi, juridiska förhållanden, sociala relationer och praktisk handling. Här utgår jag från tre handlingsområden, som är centrala delar av föräldraskapet oavsett vem som står för det faktiska handlandet inom dem: barnens försörjning, praktisk omsorg om barnen och känsломässig omsorg och fostran av barnen, som vi kallar socio-emotionell omsorg. Utifrån dessa tre handlingsområden analyseras hinder och möjligheter för faderskap på arbetsplatsen. En del av dessa villkor är formella dvs nedtecknade regler och normer för arbetsplatsen, men vad som gäller formellt gäller inte alltid informellt. I tillägg till den formella organisationen utvecklas ofta en informell med kompletterande men också delvis motstridande normer och regler. En del av det informella formaliseras genom

att uttalat accepteras av ledningen. Andra informella normer och regler förblir dolda för ledningen, ses mellan fingrarna eller definieras som undantag i enskilda fall snarare än som regel.

Organisationen av verksamheten utifrån norm- och regelsystem tar form på en rad olika områden: teknologi, arbets- och tidsorganisation, personalsammansättning, belönings-system, beslutsstruktur m m. Dessa olika förhållanden är ramvillkor för föräldraskapets möjligheter, alltså för vad som av chefer, fackliga företrädare och arbetskamrater uppfattas som legitima handlingsvägar för föräldrar.

Möjligheter används dock i olika grad, nya möjligheter kan skapas och villkorens gränser töjas ut av en enskild förälder eller gemensamt av en grupp anställda som kollektiva lösningar. Till syvende och sist är det den enskilde föräldern som handlar för sin specifika familj. Föräldrar har individuella strategier för hur de ska förena föräldraskap och arbetsliv, använda sig av möjligheter i och utanför arbetsplatsen och hantera de problem som uppstår när föräldraskap och arbetsliv inte enkelt är förenliga. Föräldraskapets handlingsutrymme är inte konstant över tid.

De legitima möjligheterna på föräldraskapets handlingsområden på arbetsplatsen så som de beskrivs av olika aktörer, visar till sammans med föräldrarnas individuella strategier vilket handlingsutrymme för föräldraskapet arbetsplatsen ger, ett handlingsutrymme som i olika hög grad kan täcka de olika handlingsområdena och erbjuda en mångfald av möjliga handlingsmönster inom var och ett av dem. Nedan ges under de olika begreppen i denna handlingsteoretiska modell några typiska exempel på vad det kan handla om.

Figur 3.1.
Handlingsteoretisk modell över föräldraskap i arbetslivet.

Handlingsområde	<i>Handlingsutrymme</i>	
	Möjligheter	Individuella strategier
Försörjning	<ul style="list-style-type: none"> • fast anställning • karriärstege 	<ul style="list-style-type: none"> • visa lojalitet • arbeta över
Praktisk omsorg	<ul style="list-style-type: none"> • flextid • tillgänglighet på arbetstid • föräldraledigheter 	<ul style="list-style-type: none"> • komma sent/gå tidigt • ringa hem • ta ledigt
Socio-emotionell omsorg	<ul style="list-style-type: none"> • debriefing • karriärplanering 	<ul style="list-style-type: none"> • minska engagemanget • ta paus i karriären

3.2.1. Förentlighet eller konflikt

Idealtypiskt kan som extremsituationer tänkas dels att en total frånvaro av hänsyn eller tankar på familjelivet råder på arbetsplatsen dels att arbetsplatsen präglas av ett uttalat föräldraskapsperspektiv, som också gestaltas i personalpolitik och arbetsorganisation. Ett särskilt intresse har vilken syn ledningen i verksamheterna har utifrån den kanske utopiska frågan om det finns en familjepolicy på arbetsplatsen.

I vilken utsträckning det är en konflikt mellan föräldraskap och arbetsvillkor varierar rimligtvis både beroende på vilket av föräldraskaps handlingsområden det gäller och på arbetsvillkoren inom olika verksamheter. Av föräldraskapet motiverade handlingsätt passar i olika hög grad in på arbetsplatsen. Att frågan om lön för arbetstagarens tid och prestation är en grundläggande del av arbetsgivar/arbetstagarkontraktet gör försörjningens handlingsområde mer förenligt med verksamhetsintresset på arbetsplatsen. I grunden för försörjningen ligger att ha ett arbete. Det innebär att föräldern är beroende av arbetsgivaren, ett beroende som både kan innebära att en förälder stannar kvar och alltså är en stabil arbetskraft och, i förlängningen av det, att föräldern kan vara mer villig att acceptera dåliga arbetsvillkor och höga krav, än den som bara har sig själv att tänka på. Detta

har kommenterats av personalansvariga som ser mödrar som stabila i kraft av att de numera är försörjare och många gånger ensamstående "och har de då också köpt sig ett radhus vet vi att vi har dom som i en ask" (Fürst, 1989, p. 54). Försörjningens handlingsområde kan också innehåra att en förälder försöker få arbeta övertid eller satsar hårt på sina arbetsuppgifter och godtar företagets krav för att göra karriär. Föräldern är villig att ge mer tid när så behövs och att producera mer på den tid som erbjuds.

Den praktiska omsorgens handlingsområde kan innehålla helt andra strategier. Det kan handla om att söka sig till arbeten med arbetsstider som passar in i familjens tidspussel t ex nattjänst i sjukvården, men också om att pågå barnen komma försent, stanna hemma från arbetet, eller bryta upp mitt under arbetsdagen och åka hem, m a o att utifrån arbetstagarens intressen minska eller förskjuta arbetstiden. För den socio-emotionella omsorgens skull kanske arbetstagaren avskärmar sig från känsломässiga påfrestningar i arbetet, drar ner på arbets-takten, avstår från att söka mer krävande arbetsuppgifter och minskar sitt engagemang i arbetet.

En del av dessa strategier för omsorgens behov kan även kortslikt vara neutrala eller positiva i förhållande till verksamhetens produktionsintressen, men här finns också exempel på sådant som stör den ordinarie verksamheten eller t o m kan leda till en minskning av produktiviteten. Utifrån dessa typexempel kan försörjningens handlingsområde framstå som mest förenligt med ett traditionellt definierat lönearbetskontrakt medan föräldraskapets handlingsutrymmen för praktisk och socio-emotionell omsorg i högre grad kan strida mot ett så bestämt kontrakt. I praktiken är situationen mer komplicerad också ur ett sådant perspektiv som framgår av vårt empiriska material.

3.3. Könskontrakt i familjen och på arbetsplatsen

Idealtypiskt stämmer ovanstående analys väl med de senaste decenniernas könsfördelning av det avlönade och oavlönade arbetet i samhället i stort. Männens som i högre grad stått för försörj-

ningen har i större omfattning och tid ägnat sig åt lönearbete medan kvinnorna mer ägnat sig åt det oavlönade hushållsarbetet och omsorgen om barnen. De i den här meningen traditionella kontrakten inom produktionen på lönearbetsmarknaden ”passar” för ett traditionellt faderskap. En fortsatt könsprägling av föräldraskapet minskar arbetsgivares behov av att vidga ett sådant kontrakt till att omfatta frågan om reproduktionen av arbetskraften också utöver försörjningen.

Könssegregationen på arbetsmarknaden innebär dock att situationen är olika inom olika sektorer av arbetsmarknaden. I könssegrerade branscher permanentas segregationen genom ledningens föreställning om att det ena könet är den önskade arbetskraften samtidigt som det finns en utbredd misstro mot det öönskade könets kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Att många arbetsgivare tar hänsyn till kön vid rekrytering är väl dokumenterat (Rosdahl, 1986). Könet är oftast uppenbart och ingår i den första identifieringen av en person, vilket inte föräldraskapet gör. Könet kan vara en fördel om det är rätt i förhållande till de föreställningar som förknippas med det arbete man söker eller utför, men en nackdel om det inte stämmer. Att sortera efter kön innebär en statistisk diskriminering som förenklar en annars resurskrävande individuell prövning (Fürst, 1989). På arbetsplatser helt utan erfarenhet av kvinnliga arbetare kan skillnaderna mellan män och kvinnor överskattas (Humeniuk & Mygind Madsen, 1989, p. 119).

Kön kan på detta sätt också användas för att sortera efter föräldraskap d v s utifrån en generalisering av traditionella könsskillnader i föräldraskap. Frågan om föräldraskaps synliggörande i arbetslivet brukar främst tas upp i samband med studier av diskriminering vid personalrekrytering, där det kan bli uppenbart att arbetsgivare frågar om och i sitt beslut om en anställning tar hänsyn till en sökandes familjesituation och t ex undviker att anställa eller befordra gravida kvinnor, småbarnsmödrar och presumtiva barnaföderskor.

Om en arbetsgivare är inriktad mot män som arbetskraft är det rimligt att anta att arbetsgivaren utvecklar en personalpolicy som gör arbetsplatsen attraktiv för män och även då går efter traditionella mönster. Försörjningens handlingsområde är traditionellt förknippat med faderskapet. Historiskt har detta uttalat varit ett skäl att ge män högre lön än kvinnor och att ifrågasätta gifta kvinnors rätt att få lönearbeta. På dagens svenska arbetsplatser hör dock den typen av skäl knappast till det som sägs öppet. Likalönsprincipen stadfästes i det statliga lönereglementet 1938. Samhällsförhållandena har ändrats så att få män är ensamma familjeförsörjare och det har blivit både olagligt och inopportunt att öppet diskriminera kvinnor vid lönesättning och turordning inför uppsägning. Mannens försörjarroll är inte ett självklart gångbart argument för könssortering. Vi väntade oss därför inte att få höra den typen av argument på arbetsplatserna.

En arbetsgivare som ser män som den önskade personalen skulle dock kunna ge försörjningens handlingsområde generell prioritet i verksamhetens policy för att på så sätt rekrytera män, behålla de män som anstälts och att motivera de anställda männen till lojalitet med verksamheten. Kvinnor blir i ett sådant perspektiv reservarbetskraft i bristsituationer. Nedprioriteringen av frågor som är väsentliga för det traditionella moderskapet kan då antas leda till svårigheter att rekrytera kvinnor och till högre personalomsättning bland kvinnorna, när de fått barn.

När ett mönster som detta etablerats i företaget, kan det bli en del i föreställningen om det normala, förgivettaget och förväntat och förmedlat som sådant till alla aktörer inom företaget. Från att ha varit en aktiv policy kan det bli en bild av verklighetens nödvändighet, som gör det svårt att bryta mönstret. Kopplingen mellan arbetsvillkoren och försörjningens handlingsutrymme kan i den processen bli osynligt. Att försörjningens handlingsmöjligheter är lättare att förena med verksamhetsintressen underlättar en sådan utveckling.

Till detta kan komma att faderskapets villkor inte bara är en del av det som arbetsgivaren använder för att göra arbetsplatsen attraktiv för män. Arbetsgivaren kan se mäns föräldraskap som något i sig positivt t ex som ett tecken på normalitet, stabilitet och mognad. Att uppmuntra faderskap genom att tillgodose försörjningens handlingsområde skulle då inte bara vara förenligt med utan direkt positivt ur produktionens perspektiv.

Diskriminering av kvinnor i arbetslivet tolkas ofta som en negativ särbehandling av kvinnor p g a deras utifrån det traditionella moderskapet förväntade handlingsmönster. Resonemanget här talar för att också se det som en spegling av en positiv särbehandling av män utifrån bl a det positiva i mannens försörjarröll. Normaliseringen av en policy som prioriterar försörjningens handlingsutrymme kan dock innebära att männens föräldraskap inte blir synligt i arbetsplatskulturen. Villkoren blir allmänt tillgängliga på arbetsplatsen och länken till faderskapet blir osynlig i det avseendet. Traditionella argument kan dock leva kvar utan att sägas ut. Positiv särbehandling av män i dessa avseenden idag skulle kunna ses som indikatorer på att argumenten fortfarande är verksamma. Det finns därför anledning att se mer allmänt på könsfördelningen av handlingsutrymmet för försörjning.

Branscher med mansdominerad arbetskraft kan bygga på den Parsonska kärnfamiljstypen (Parsons et al., 1955). Vi kan här tänka oss att, som Holter uttrycker det, könssystemet sammanflåtas med vad Lysgaard (1961) kallat det teknisk-ekonomiska systemet och leder till omättliga krav på prestation (Holter, 1991, p. 111). Kvinnodominerade branscher har p g a sin rekryteringssituation behövt utveckla andra synsätt (Fürst, 1989). Kontraktet mellan arbetsgivare och anställd förskjuts från försörjningens till omsorgens handlingsområde så att kalkylen inte bara handlar om lön per timme och produktivitetsnivå utan också arbetstidens omfattning, timmarnas förläggning, bundenhet i tid etc. Förändringar i föräldraskapets könspräglings skulle kunna leda till att sådana förskjutningar aktualiseras också i mansdominerade branscher. I förlängningen skulle det kunna

innebära att faderskapets andra handlingsområden också uppmärksammas och relateras till verksamhetens intressen. Om en arbetsgivare ser ett värde i att män inte bara är pappor utan också i att de tar hand om sina barn i praktisk och socio-emotionell omsorg, skulle också en mansdominerad arbetsplats kunna präglas av en personalpolicy inriktad mot omsorgens handlingsområden, både för att rekrytera och behålla män som är inriktade mot den typen av faderskap och för att uppmuntra övriga anställda män att ge sina barn omsorg. Studier av hur män beskrivit erfarenheten av att ha varit förädralediga pekar ut de typer av personlighetsutveckling det skulle kunna handla om: social kompetens som ökad lyhördhet för andras behov och önskemål, flexibilitet som öppenhet för att lära nytt och att värdera många olika aspekter av tillvaron, organisationsförmåga som att klara av att utföra många saker samtidigt och tåla att bli avbruten i det man håller på med etc. Frågan är för vilken typ av arbeten och i vilken typ av arbetsorganisation dessa egenskaper ses som önskvärda.

Också i arbetslivets vardag kan föräldraskaps synlighet handla om förenlighet eller konflikt. Att föräldraskapet är synligt på en arbetsplats kan vara uttryck för att det betraktas som en normal och för arbetsplatsen relevant aspekt av de anställdas liv. Det kan visa sig i att det finns rutiner för att anpassa arbetslivet under föräldraskaps olika faser från graviditet till tonårstiden, t ex acceptans för pappadagarna på en mansdominerad arbetsplats. Å andra sidan kan föräldraskapet vara synligt som någonting avvikande, icke-önskvärt som bör negativt sanktioneras. Detta kan visa sig i trakasserier, diskriminering och hinder för anpassning av arbetslivet till just föräldraskapet t ex omplacering till sämre arbetsuppgifter efter förädraledighet.

Att de anställdas föräldraskap är osynligt kan också idealtypiskt förekomma i två diametralt olika situationer. Arbetets villkor kan för alla vara sådana att de ger utrymme för den typ av handlingar som hänsynen till föräldraskapet kan ge behov av. Föräldraskapet behöver därmed inte några särlösningar och be-

höver inte heller bli synliggjort såsom vid goda försörjningsmöjligheter på en mansdominerad arbetsplats. Å andra sidan kan ett osynligt föräldraskap betyda att föräldraskapet ses som så irrelevant och eventuella krav på anpassning av arbetslivet som så orimliga, kanske negativt sanktionerat, att det aldrig tas upp i samhandling på arbetsplatsen. De anställda presenterar sig då inte som föräldrar inför arbetsplatsen utan 'passerar' som normala för att använda ett Goffmanskt begrepp (Goffman, 1968) alltså som anställda utan andra lojaliteter än dem till företaget.

Utöver formella regler i anställningskontrakt, policydokument mm kan detta handla om informella krav och förväntningar mellan arbetsgivare och arbetstagare, det Zetterberg (1983) kallat osynliga kontrakt dvs kontrakt som ger arbetsgivaren möjlighet att begära lojalitet och insatser utöver det formella anställningskontraktet och som å andra sidan ger den anställda rätt att förvänta sig uppskattning och hänsyn utöver de formella kraven. Frågan är vilken betydelse formella regler har i förhållande till informella. Hör handlingsutrymme för föräldraskap i huvudsak till arbetsplatsens informella sida så att föräldraskapet blir osynligt i de formella regelsystemen och i de sammanhang där formella beslut fattas såsom i uppgörelser mellan parterna? Är det så som Petersen (1989) och Stang Dahl (1991) hävdat att kvinnors intressen på arbetsplatsen i huvudsak regleras informellt och att kvinnor därför står svagare än män med traditionellt manliga intressen? Skulle detta också kunna gälla män som har "kvinnliga" föräldraskapsintressen?

En ytterligare fråga i detta sammanhang är för vilka på arbetsplatsen en anställdas föräldraskap är känt. Är det fråga om en öppen arbetsplats där kunskapen är spridd eller finns den bara hos vissa och vilka positioner har dessa i så fall? Vilken kontroll över nu-situationen och förälderns framtid villkor har de? Som väsentliga aktörer kan urskiljas arbetsgivarens och den fackliga organisationens representanter på olika nivåer samt de närmaste arbetskamraterna. Dessa har förstås olika maktförhållanden gentemot föräldern, men det är också väsentligt vilka inbördes rela-

tioner de har. Här kan återigen frågan om könssegregationens betydelse komma in. Kaul (1982) för ett resonemang om de kvinnodominerade arbetsplatsernas perifera position på arbetsmarknaden och förbinder det med att de fackliga organisationerna på de mansdominerade arbetsplatserna står starkare. I förhållanden mellan de anställda inbördes kan kollegiala informella kontrakt utvecklas bl a med utgångspunkt i den grundläggande relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, så som Lysgaards och efterföljande analyser visat (Lysgaard, 1961).

Föräldraskapet kan bli synligt på en rad olika sätt med skilda innehörder. Ovan berördes det främst i förhållande till strategier på föräldraskaps handlingsområden. Föräldraskap och barn kan dock också bli synliga helt enkelt som en del av den sociala samvaron på arbetsplatsen där de enskilda anställda mer eller mindre presenterar sig och sitt privata liv. Det kan antas ske främst där föräldraskapet som sådant inte är ett negativt laddat begrepp. Barn och familjeförhållanden kan höra till de dagliga samtalsämnen liksom sport, bilar, TV och andra fritidsintressen. I den här artikeln urskiljs följande typer av synliggörande:

1. Barn är synliga på arbetsplatsen direkt eller genom fotografier, barnteckningar m. m.
2. Barn och föräldraskap är samtalsämnen på arbetsplatsen.
3. Kändedom om varandras föräldraskap på arbetsplatsen.
4. Föräldrar anpassar uttalat arbetslivet till föräldraskapet.
5. Föräldraskap nämns i arbetsplatsens dokument.
6. Föräldraskap förekommer i övrigt som kulturellt begrepp på arbetsplatsen¹⁾.

Synlighet får här en vid innebörd där av olika aktörer uppgivna möjligheter till anpassning, symboliska uttryck kring barn och föräldraskap samt föräldrars faktiska anpassningar tas i beaktande

1) Denna indelning skiljer sig något från den som används i det övriga nordiska projektet, där det finns en tendens att begränsa frågan om synlighet till punkterna 1-3.

som synliggörande av föräldraskap. Här finns både individuella föräldraskap (1-4) och föräldraskap som generellt fenomen (5-6).

Som redan nämnts finns det inte något givet samband mellan handlingsutrymme och synlighet i alla dessa avseenden. Finns det formella regler om föräldraskap som föräldraledighetslagen finns givetvis på pappret en synlighet av ett generellt föräldraskap. Att föräldraskap är synligt behöver dock inte innebära att frågan om anpassning till föräldraskapet aktualiseras i kulturen och inte heller innebär alla individuella strategier ett synliggörande av föräldraskapet. Det finns både strategier som sker helt i det fördolda och sådana som i sig är synliga, men där föräldraskapet som skäl inte framgår t ex för att handlingsmönstret ingår i en för alla tillgänglig repertoar oavsett skäl.

3.4. Rollförhandling på arbetsplatsen

Att vara förälder och arbetstagare kan beskrivas som två olika roller, roller som båda i hög grad är könsbestämda. Vad som förväntas av en mamma är inte detsamma som det som förväntas av en pappa och även för de könssegrerade yrken vi valt att undersöka finns könsspecifika förväntningar. Individen bär med sig förväntningar som en del av sitt kulturella bagage in på arbetsplatsen och möter också sådana mer eller mindre uttalat i samhandlandet med andra på arbetsplatsen. Både yrkesliv och familjeliv samt hur dessa två livskarriärer kombineras ingår i våra föreställningar om tänkbara, önskvärda och möjliga livsförlopp för oss och för andra, förmedlade till oss både genom barndomens socialisering och de erfarenheter vi successivt gör i livet (Närvenen, 1994). I samhandling med andra på arbetsplatsen möter individen de andras samlade förväntningar.

Som en del av vardagen kan förväntningar på en arbetsplats få karaktär av självklarhet. Det förväntade blir för-givet-taget och därmed inte föremål för reflektion. Enskilda individers eller gruppars strategier på arbetsplatsen kan dock innebära att denna typ av förväntningar lyfts fram och ifrågasätts – en rollförhandling initieras (jämför Rudie, 1984, om rollförhandling kring

kön). Gränserna för en given position i sammanhanget kan utgöra ett problem och leda till en konflikt, där någon försöker vidga gränserna. Den förste mannen på en arbetsplats som begär ledigt för att ta hand om sina barn är ett tydligt exempel på en sådan förhandlingssituation. Han synliggör i o m detta gränserna för vilket handlingsmönster som förknippas med faderskap och en manlig yrkesroll och kan i o m detta initiera en omprövning av gränserna och en social rekonstruktion av dessa roller med vidgade gränser. Det blir kanske accepterat och förväntat att män tar ut de 10 pappadagarna eller ännu längre ledigheter.

Tidigare forskning har hävdat att attityder och föreställningar på arbetsplatsen påverkar mäns förväntningar på och sätt att hantera sitt faderskap (Aldous, 1969; Kanter, 1977; Pleck, 1985).

Gränssättningen i arbetsplatskulturernas bilder av mannen och faderskapet kan vara viktiga för mäns konstruktion av sitt fader- skap, något som idag beskrivs som ett dilemma, ett val under korstryck, där resultatet inte längre är självklart (Holter, 1991). Faderskapet kan generellt sägas vara under förhandling i samhället. Att inte ta föräldraledighet är t ex ett val en man kan behöva motivera (Jacoby & Näsman 1989).

Rudie (1984) utvecklar sitt resonemang vad gäller kön. Fokus här är dock på föräldraskap. Rollförhandlingar som gäller kön och yrke, men som inte framstår som relevanta för föräldraskapet, kommer därför inte att tas upp. Vi utgår inte från att alla könsskiljande handlingsmönster och arbetsplatsförhållanden har med föräldraskap att göra.

Om vi tänker oss en renodlad könspräglings av den kulturella bilden av föräldraskap och yrkesroll kan kombinationer av yrkesroll, föräldraskap och kön pekas ut där rollförhandling typiskt initieras.

Yrkesrollen blir ett av de områden där begreppet rollförhandling kan bli användbart med tanke på könsdominansen. Hur förändras yrkesrollen i förhållande till minoritetskön till exempel

manliga undersköterskor? Minoritetskönets könstypiska föräldraskap liksom förändringar i majoritetskönets föräldraskap, kan initiera rollförhandling, när det gäller handlingsutrymmet för föräldraskap såsom vid föräldraledighet bland manliga poliser. Här framgår i vilka situationer föräldraskapet idealtypiskt kan behöva bli synliggjort respektive göras osynligt.

Figur 3.2.
Rollförhandling om föräldraskap och yrke.

Yrkesroll i yrke med		
Föräldraroll	Mansdominans	Kvinnodominans
Omsorg	Kvinna och Mann	Man
Försörjning	Kvinna	Kvinna och Man

Verkligheten är inte nödvändigtvis så symmetrisk som i bilden ovan. Den kan dock i ett hypotetiskt resonemang knytas till resonemangen ovan om hur föräldraskapets olika handlingsområden antas vara förenliga med verksamhetens intressen.

För att bli accepterad som ”normal” arbetskraft på mansarbetsplatsen kan kvinnor behöva dölja sitt föräldraskap samtidigt som ett synliggörande kan bli nödvändigt för att få handlingsutrymme för barnens omsorg, men då också bryter mot förväntningarna på den ”normala” arbetstagaren. Kvinnan kan också få problem med försörjningen eftersom det inte förväntas vara en kvinnas intressen oavsett föräldraskap, ja det senare kan snarare i arbetsplatskulturen utgöra ett outtalat argument mot goda försörjningsmöjligheter för hennes del. Ett synliggörande av moder-skap skulle då inte hjälpa henne att få bättre sådana villkor.

Mannen på mansarbetsplatsen behöver inte generellt dölja sitt faderskap, men har också problem om han vill ha handlingsutrymme för omsorg, då han bryter både mot köns- och yrkesförfäntningar. Män behöver inte synliggöra sitt föräldraskap för

försörjningens handlingsområde på någondra arbetsplatstypen eftersom det är knutet till förväntningar på mannen och inte ses som i sig negativt för verksamheten. Hans rollbrott på kvinnoarbetsplatsen ligger i att vara där. Vare sig kvinnan eller mannen får på kvinnoarbetsplatsen problem med omsorgens handlingsområden, där det antas finnas ett större sådant handlingsutrymme. Kvinnan kan dock få problem med handlingsutrymmet för försörjningen där. Sammantaget innebär detta teoretiskt att män i mindre utsträckning behöver ägna sig åt föräldraskapsrelaterade rollförhandlingar.

Med vårt fokus på arbetsplatsen blir intresset i första hand riktat mot de förändringar i yrkesrollen och i föräldraskapets innehörd för arbetsplatsen som rollförhandlingar kring föräldraskapet kan leda till. Hur ser den förväntade ideala polismannen, sjuksköterskan, undersköterskan, och verkstadsmekanikern ut och hur förhåller sig dessa ideal till föreställningar om moderskap och faderskap på arbetsplatsen? Samtidigt är det rimligt att tänka sig att det också förekommer en kulturell avfärgning in i familjen så att uppfattningen om föräldraskapet i familjen kan påverkas av föräldrarars yrkesliv (Jacoby & Näslund, 1989), vilket i sin tur har betydelse för de individuella strategierna för föräldraskapet på arbetsplatsen i ett återkommande växelspel. Familjesfären är dock inte i fokus för diskussionen här.

Att en rollförhandling initieras på en arbetsplats innebär inte självklart att det sker en bestående och generell rollförändring. Omgivningen kan neka förändring eller tillåta en avvikande handling som en individuell lösning, ett unikt fall och undantag från den generella normen, som fortfar att gälla (Petersen, 1989; Kugelberg, 1993). Det sistnämnda budskapet kan förstärkas genom att den individuella lösningen belastas med kostnader t ex i form av försämrade villkor i andra avseenden.

I analysen av rollförhandlingar blir det givetvis väsentligt att granska olika aktörers delaktighet särskilt då ledande personer,

eftersom som Martin hävdar: "managers are active gendering agents" (Haas 1994, p. 10).

3.5. Nordiska exemplen

Det nordiska projektet som i början av 1990-talet samlade in det empiriska underlaget för vår analys omfattar både nationella enkäter till rikstäckande urval av föräldrar inom kvinno- respektive mansdominerade yrkesgrupper och fallstudier från arbetsplatser där dessa grupper verkar (Holt, 1994; Lie & Skjortnes, 1992; Tungland, 1993; Magnusson Granqvist, 1993; Näsmann & Bengtsson, 1993; Näsmann kommande, Tyrkkö kommande).

Med data från fyra nordiska länder blir detta material för stort att presentera här i sin helhet om någon substans ska ges i data. Jag har därför valt några jämförelsedimensioner och granskat i första hand de två mansdominerade arbetsplatser och yrkesgrupper, som finns representerade i alla länderna. Fokus låg för Sveriges del på facklärda verkstadsarbetare respektive ordningspolisens övervakningssektion. Dessa svenska yrkesgrupper analyseras med hjälp av de svenska fallstudierna, som därefter jämförs med motsvarande mansdominerade arbetsplatser i två av de andra nordiska länderna, Danmark och Norge. Utifrån enkäterna jämförs dessutom de svenska rikstäckande urvalen av fäder bland facklärda verkstadsmekaniker och poliser med de svenska fäderna i två kvinnodominerade yrkesgrupper med ungefär motsvarande utbildningsnivå nämligen undersköterskor och sjuksköterskor²⁾.

För att inte tynga texten med siffror presenteras bara utvalda procenttal för att markera likheter och skillnader mellan yrkesgrupperna. I övrigt anges andelar ungefär i ord. Schablonmässigt

2) Det är viktigt att notera att de yrkesgrupper som ingår i enkäten täcker en bredare kategori än motsvarande yrkesgrupp i fallstudierna, där vi dels valt ut en enskilda arbetsplats för varje kategori och dessutom pga vårt intresse för kulturen valt ut vissa avdelningar och därmed avgränsat oss till en mer homogen underkategori. Det vi säger om yrkesgrupperna utifrån fallstudierna gäller därför förstås bara den underkategorin och den arbetsplatsen, men det ligger ju i fallstudiens karaktär att inte vara statistiskt generaliseringar.

betecknas svarsandelar under 10% och skillnader av den storleksordningen som små. För mer detaljerad information om uppställning, urval, frågeformulär, statistik mm hänvisas till respektive lands rapporter (se indledningen).

3.6. Försörjningens formella och informella möjligheter

Synliggjordes faderskapet på arbetsplatserna genom försörjningens handlingsområde dvs. i förhållande till anställning, lön, extraförtjänster och karriär? Är de anställdas försörjningsansvar något som arbetsgivare resp arbetskamrater tar hänsyn till på arbetsplatsen och därmed ger handlingsmöjligheter eller ses det som något negativt och sanktioneras negativt?

Försörjningsmöjligheter i de svenska yrkesgrupperna

Vi kan med tanke på resonemanget kring statistisk diskriminering inledningsvis konstatera att de svenska männen i enkätundersökningen generellt sett hade högre inkomster än kvinnorna och arbetade övertid mer på samtliga arbetsplatser alltså oavsett könsdominans i yrkesgrupperna. Männen hade också i högre grad arbetsledande positioner inom sin yrkesgrupp. Generellt föreföll också försörjningsmöjligheterna vara bättre i de mansdominerade än i de kvinnodominerade yrkesgrupperna. På det sättet svarar alltså männen handlingsutrymme för försörjning mot bilden av dem som just försörjare.

Samma mönster går igen i de svenska fallstudierna om än inte lika tydligt. I arbetsplattsstudierna kan vi gå vidare och se hur argumentationen kring dessa mönster ser ut. Var det faderskapet som gav männen större handlingsutrymme när det gäller lön, extraförtjänster och karriär?

Då vi inte följt rekryteringsprocesserna vid något av företagen och nedskärning visserligen var aktuell på flera, men ännu inte satts i verket på de avdelningar vi studerat, kan vi egentligen inte se vilken roll, om någon, som föräldraskapet i praktiken spelade för arbetsgivaren i den typen av situationer. Våra svenska data är från ett övergångsskede mellan personalbrist och

inskränkningar. I ledningens kommentarer kring rekrytering framträdde dock bilden av män som normalarbetskrafen på de mansdominerade arbetsplatserna och kvinnor som det normala på de kvinnodominerade, men vi kan utifrån våra data instämma i Försts tolkning av vad detta beror på: "Det är en lönsamhetskalkyl baserad på arbetsuppgifternas krav och arbetssökandes kvalifikationer, arbetskraftsefterfrågan och arbetskraftsutbud som förklarar kvinnornas närvoro och frånvaro..." (Först, 1989, p. 49). Låt oss visa något av bildens komplexitet med exempel på värderingen av kvinnor respektive män som arbetskraft på polisstationen och sjukhuset.

Polisstationens ledning strävade efter en könsblandad poliskår, vilket man försökt realisera under senare tid genom att rekrytera både kvinnor och män till ingångstjänsterna som ordningspolis, i en tid präglad av personalbrist. Kvinnorna var dock i minoritet också bland de nyutbildade poliser, som fanns att rekrytera till distriktet. Mindre än 20% av aspiranterna var kvinnor då vi utförde studien. Att andelen kvinnor växte sågs som positivt enligt den officiella policyn. Bilden var dock inte alldeles entydig.

Kvinnor var en förutsättning för att kunna utföra vissa uppgifter som visitering av kvinnor. En del i ledningen hävdade också att kvinnor hade vissa specifika kvalifikationer till exempel ett annat sätt att bemöta människor och lösa konflikter. Samtidigt ansåg en del i ledningen att det i riskfyllda situationer eller vid tunga lyft kunde vara ett problem att kvinnor inte var lika fysiskt starka som män. I ledningen förekom därför resonemang som visade på en särbehandling av kvinnor så att de fördelades mellan turlagen och som regel skickades på uppdrag tillsammans med en manlig kollega. Det fanns dock också befäl som lekte med tanken på ett helt kvinnligt turlag, då det mycket väl skulle kunna tänkas klara av arbetet på fältet. Bilden av fördelar och problem med kvinnor fanns också bland poliserna själva, både kvinnorna och mannen.

När det gällde försörjningsvillkor som möjlighet till övertid och extraknäck, karriär och löneutveckling tolkade både ledning och

föräldrarna skevheten i fördelningen mellan män och kvinnor som en följd av skillnader i senioritet, kompetens och egna val. Det var i större utsträckning manliga poliser som sökte sig till och därmed fick befälpositionerna, som innebar högre lön. Några tecken på positiv diskriminering av männen i fördelningen av möjligheter att tjäna extra eller i tillämpningen av reglerna för befordran och löneutveckling kom inte fram. Om männens respektive kvinnornas önskemål om handlingsutrymme för försörjningen var en faktor som låg bakom detta så var det i varje fall inte något som uttalades. Det var heller inte så som i mitt idealtypiska resonemang att synliga försörjningsstrategier ansågs positiva ur verksamhetens synvinkel. Det kunde istället vara ett negativt argument. På polisstationen fanns stora möjligheter att öka sina inkomster genom extra uppdrag och övertid. Att poliserna visade lojalitet med arbetsgivarens behov och engagemang i arbetet genom extra insatser, sågs av ledningen som något generellt positivt, som vägdes in i de omdömen som var grunden för möjlighet till befordran inom och utom det egna polisdistriktet. Då önskemål om övertid och extra tjänstgöring tolkades utifrån behov av extrainkomster i samband med att en man bildat familj och skaffat ny bostad, kunde det av ledningen ses som uttryck för en instrumentell inställning till arbetet snarare än som uttryck för lojalitet och engagemang. Att synliggöra en försörjningsstrategi var alltså inte utan risker. Några sådana bedömningar nämndes dock inte arbetskamraterna emellan och det framkom inte att föräldrarna var medvetna om denna risk.

Detta betyder inte att ledningen hade en föräldraskapsfientlig policy. Krav på engagemang i arbetet utöver egenintresset av insatser mot mer betalning, kan snarare ses som delar av det osynliga kontrakt som rådde mellan arbetsgivare och anställda på arbetsplatsen. Motsvarande negativa reaktioner kunde tänkas uppstå också då instrumentalitet framgick av andra skäl än föräldraskapet såsom ett kostnadskrävande fritidsintresse. Det var instrumentaliteten som var problemet, inte föräldraskapet, även om det senare av ledningen kunde tas som ett av flera möjliga tecken på ett instrumentellt förhållningssätt till arbetet.

På verkstaden var kvinnorna mycket få och koncentrerade till vissa avdelningar med vissa arbetsuppgifter. Någon aktiv rekrytering av kvinnor omtalades inte och inte heller några argument för eller emot det. Männen hade de bättre betalda arbetsuppgifterna. Några karriärstegar fanns varken för kvinnliga eller manliga arbetare, men männen hade de arbetsuppgifter som gav möjlighet till horisontell karriär. Löne- och karriärvillkoren skilde mellan avdelningarna och motiverades utifrån skillnaderna mellan dem.

Sjukhuset hade sedan en tid varit utsatt för nedskärning av ekonomiska skäl varför nyrekryteringen var minimal, vikariat inte längre förlängdes och uppsägningar var under diskussion. Under en period hade det rått brist på kvalificerade sjuksköterskor, men även bland dem fanns nu risk för övertalighet. Bland sjuksköterskor och undersköterskor/vårdbiträden dominerade kvinnorna stort och någon aktiv policy att rekrytera män beskrevs inte. Personalchefen konstaterade bara att sjukhuset var en kvinnonarbetsplats. På vår fråga uttryckte personalledningen dock att det vore en fördel med fler män både för de sociala relationerna och för arbetsuppgifterna, den intima vården, vissa patientkonflikter och tunga lyft, alltså argument som liknade dem vi mötte hos polisen.

Osäkerhet i anställningsvillkoren fann vi exempel på just hos en manlig undersköterska som hade ett vikariat. Han tänkte sig inte att argumentera för en förbättring av sin anställningstrygghet utifrån sitt faderskap.

När det gällde möjligheter att tjäna extra, lönesättning och befordran fanns på sjukhuset en tendens att männen fick ett försteg, men det förklarades av ledningen liksom på polisstationen med männens egna val av utbildning och att de tog på sig extra arbetsuppgifter. Manliga sjuksköterskor och undersköterskor tog i högre grad på sig extra uppgifter som krävde utvidgad kompetens, men också gav bättre lön. I ett par fall där män varit be-

rörda av personalomflyttning sade någon i klinikledningen att de i planeringen tagit hänsyn till försörjningsbehoven.

Generellt fanns en könssegregering både horisontellt och vertikalt på de mansdominerade arbetsplatserna, men könsegregeringen och löne- och karriärvillkoren inom och mellan yrkena på arbetsplatserna tolkades mindre utifrån ett könspräglat föräldraskap och mer utifrån utbildning, senioritet och yrkesfarenhet, faktorer som i sin tur följde ett könspräglat mönster.

De skillnader i handlingsmöjligheter för försörjning, som kom fram mellan män och kvinnor inom yrkesgrupperna, förklarades av både ledning och fackliga företrädare med andra faktorer än männens försörjarroll. I arbetsplatskulturerna ingick på så sätt könsskillnader i försörjningsmöjligheter i en förståelseram, där förklaringen inte förlades till en ledningspolicy om föräldraskap utan till de anställdas handlingsmönster, för männens del i yrkesrollen och för kvinnornas del i yrkesrollen men också i rollen som praktisk omsorgsgivare.

Försörjning förekom inte vare sig för ledning, arbetsledare, fackliga företrädare eller arbetskamrater som ett argument att ge män fördelar i anställningsvillkor, lönesystem, karriärvillkor, möjligheter att genom extrainsatser öka inkomsten m m och det gällde oavsett om arbetsplatsen var mans- eller kvinnodominerad. Den generella karaktären av dessa möjligheter och förklaringarna till fördelningen av dem innebär att faderskapet inte behövde synliggöras eller i praktiken av någon tolkades som betydelsefullt för handlingsutrymmet.

Vi fann övergripande skillnader i försörjningsmöjligheter mellan arbetsplatserna, så att de mansdominerade arbetsplatserna och yrkena hade något större täckningsgrad och mångfald av möjligheter, när det gäller försörjningsområdet än de kvinnodominerade. Kanske är det främst på denna nivå vi ser avtrycken av arbetsgivares traditionella anpassning till en manlig försörjarroll

och då kanske främst kopplad till en rekryteringspolicy byggd på föreställningen om männen som önskearbetskraft.

Föräldraskap kunde dock ge ett par specifika försörjningsmöjligheter, men då för både män och kvinnor, nämligen genom centralt tecknade försäkringar, där bl a barn var förmånstagare. I vissa fall kunde också förmånliga barnförsäkringar tecknas i tillägg. Centralt var alltså barns försörjning i vissa situationer en fråga för parterna på arbetsmarknaden i dessa yrken. Att synliggöra föräldraskapet innebar i övrigt inte att män kunde ta i anspråk något specifikt handlingsutrymme för försörjning.

Jämförelse med danska och norska mansdominerade arbetsplatser

I de övriga nordiska länderna är bilden från fallstudierna likartad. Inom metallföretagen är könssegregeringen utpräglad både så att kvinnor utgör en minoritet av de anställda på företagen och så att de internt i huvudsak fanns på särskilda avdelningar, som t ex i den danska metallindustrin kunde bestå av 100% kvinnor med undantag för arbetsledarna. Bristen på kvinnor i produktionsledande ställning var genomgående. I den danska metallindustrin fanns inte någon kvinnlig arbetsledare ens på den lägsta nivån.

På den norska industrin hade försök med rekrytering av kvinnor pågått en period, men då kvinnorna i hög grad valde att sluta som lösning på problemen med ett tungt arbete som dessutom gav små möjligheter till anpassning för praktisk omsorg, hade ledningen upphört med den satsningen. Även i dessa fall kan vi säga att könssegregeringen framförallt handlade om andra arbetsvillkor än skillnader i anställningstrygghet mellan män och kvinnor.

Könsskillnader i övriga försörjningsmöjligheter som löneutveckling och karriär, tycktes liksom i de svenska fallen sammanhänga med utbildning, yrke, kvalifikationer och yrkeserfarenhet, men också med möjligheterna till praktisk omsorg.

Generellt föreföll de mansdominerade arbetsplatserna ge goda försörjningsmöjligheter i form av trygg anställning, god lön, möjlighet till övertid m m, även om de liksom de svenska arbetsplatserna just vid tidpunkten för undersökningen hade råkat in i en ned-gångsperiod. Dessa möjligheter till försörjning var det som enligt t ex de flesta av de facklärda danska smederna var värt att prioritera framöver. Prioritering av dessa möjligheter präglade alltså både det formella systemet och arbetarkulturen på dessa företag.

Även om försörjningsargumentet inte gav något särskilt handlingsutrymme på de mansdominerade arbetsplatserna var goda försörjningsmöjligheter typiska. Att synliggöra föräldraskapet behövdes inte eftersom handlingsutrymmet fanns där för alla oavsett av vilka skäl de önskade förbättra sina inkomster.

Det finns ett undantag till bilden att försörjningen inte var ett uttalat argument för bättre försörjningsmöjligheter, ett undantag från den danska polisen där män med extraknäck mest i polemik med yngre män lyfte fram att hänsyn borde tas till deras behov av att få en arbetstid som gav utrymme för deras extra-knäck, eftersom det var en typ av familjeskäl likaväl som de yngre männen krav på hänsyn till behovet av att få tid till praktisk omsorg om barnen. Det var en faderskapsrollförhandling som i båda fallen syftade på anpassning av arbetsvillkoren till en aktivitet utanför arbetsplatsen. Det var en förhandling mellan kollegor av olika generationer. Ledning och fack föreföll inte delta i den.

Önskemålen om anpassning av arbetstiderna till extraknäck, som togs upp både på det danska metallföretaget och den danska polisstationen, borde ha kunnat ses som något negativt för verksamheten på samma sätt som de svenska polisernas instrumentalitet, eftersom extraknäcken innebar en konkurrens om arbetskraften, som fick mindre utrymme för rekreation inför nästa pass på det ordinarie arbetet. Inget framkom dock om att någon ledning såg extraknäck som negativt.

I det här sammanhanget kan vi också nämna en uppgift från Norge som antyder ett till försörjningen relaterat problem. En manlig polis påpekade att man kunde förlora tilliten på jobbet om det framstod som om man hade problem med ekonomin hemma. Här kan vi dock ana ett annat problem än det osynliga kontraktet, nämligen en fråga om polisens vandel som hänger samman med lämpligheten för just polisyrket.

Som kontrast till arbetsplatskulturerna kan vi i intervjuerna se att försörjningsargumenten var mycket synliga i individens upp-läggning av strategin för försörjning. Föräldrar talade om försörjningsbördan i sitt hushåll i planeringen av vem som skulle arbeta var, hur mycket, var och hur man skulle bo, antalet barn i familjen etc. Också i de danska och norska fallen framgick tydligt försörjningsargument för individuella strategier.

3.7. Praktisk omsorg om barnen

3.7.1. Föräldraledighet

I alla de nordiska länderna kan både män och kvinnor ta föräldraledigt i samband med barns födelse, en frånvaro som synliggör föräldraskapet. Föräldrarna har vissa möjligheter att dela föräldraledigheten. Det är generellt sett betydligt vanligare att göra det i Sverige än i andra länder. Pappan har i alla länderna också en egen ledighet, pappadagar, som kan tas ut samtidigt som mamman är ledig. Det är den typ av föräldraledighet som det är vanligast att fäder tar.

I vissa svenska studier har negativa attityder på arbetsplatsen sökts som förklaring till att män inte tagit föräldraledigt (Hwang et al., 1984; Jalmert, 1989; Haas, 1992; Larsson, 1992). En del studier har funnit att attityderna är mer positiva på kvinnodominerade arbetsplatser, vilket skulle kunna förklara tendensen att män oftare tar föräldraledigt på den typen av arbetsplats (SOU, 1978; Hwang et al., 1984; Röcklinger, 1987; Haas, 1992; Trost, 1983; Näsmann, 1992). I allmänhet är dock både kvinnor och män positiva till föräldraledighet (Strömbergson, 1983; Trost, 1983). Ledningen är oftare negativ än arbetskamraterna

(Larsson & Tann, 1978; Torkelsson & Edsberg, 1980; Strömborgson, 1983; Hwang et al., 1984; Näsmann 1992). I regel anser dock inte män att föräldraledighet haft någon negativ effekt på deras karriär på lång sikt (Larsson & Tann, 1978; Torkelsson & Edsberg 1980; Hwang et al., 1984; Näsmann, 1992), men för en del män leder föräldraledighet på hel- och deltid till omplacering, försämrade villkor för löneutveckling, internutbildning och utveckling i arbetet (Sundström, 1990; Näsmann, 1992). Sedan detta skrevs har ytterligare större studier av föräldraledighet genomförts i Danmark och i de nordiska länderna (Andersen et al., 1996; Pedersen, 1996; Høgelund, 1996).

Hör föräldraledighet till männen handlingsutrymme i de könssegrerade yrkesgrupperna vi studerat? Innebar ett synliggörande av faderskap genom att ta föräldraledigt en risk för diskriminering av männen?

Föräldraledighet i de svenska yrkesgrupperna

Ett fåtal av de svenska fäderna hade stött på problem med att få föräldraledigt, mest bland verkstadsarbetarna (12%), där två haft svåra problem. De flesta i de två mansdominerade yrkesgrupper vi undersökt hade tagit föräldraledigt på sin nuvarande arbetsplats (65%) liksom fäderna i de kvinnodominerade yrkesgrupperna, där andelen var störst bland sjuksköterskorna (74% mot 62% av undersköterskorna).

Hälften av poliserna svarade att de inte mött några reaktioner från ledning eller kollegor på sin föräldraledighet och bara en handfull hade mött helt negativa reaktioner. Kollegorna var oftare helt positiva än ledningen. Poliserna ansåg att deras arbetsvillkor var desamma efter ledigheten som innan den. Verkstadsarbetarnas kollegor var ungefär lika positiva som polisernas, men ledningen var oftare helt positiv. En arbetare ansåg att hans arbetsvillkor blev sämre efter ledigheten. Sjuksköterskorna och undersköterskorna mötte i högre grad än de mansdominerade yrkena positiva reaktioner på sin föräldraledighet från kollegor och ledning.

Eftersom många män bara tar en kort föräldraledighet och en del ingen alls, frågade vi hur de trodde att ledningen och kamraterna skulle reagera på om en man ville ha åtta veckors föräldraledighet. Att han skulle bli trakasserad tänkte sig bara en, en av arbetarna. Få tänkte sig andra negativa reaktioner, men det var något vanligare i de mansdominerade yrkena. Fäderna i de kvinnodominerade yrkena förväntade sig i högre grad positiva reaktioner. Med undantag av trakassericfallet förväntades genomgående arbetskamraterna vara mer positiva än ledningen.

På fallstudiernas mansdominerade arbetsplatser tog inte alla fäder ut pappadagarna. Samtidigt framgick att fadersrollen har förändrats. På polisstationen var pappadagar numera självklart. Kollegor emellan förekom det att en blivande pappa fick råd om hur han skulle ta ut pappadagarna för att få ut mesta möjliga ledighet. Flera män hade tagit lång föräldraledighet på heltid. Av ledningen beskrevs föräldraledighet indirekt som ett problem, då det framställdes som ett tänkbart bekymmer i framtiden, om för många skulle ta ledigt samtidigt. Att män tog föräldraledigt framstod dock inte som något ledningen önskade motarbeta. Direkt negativ var ledningen bara mot vad de såg som undantagsfall, som ansågs utnyttja eller hårdra sina rättigheter, när de planerade ledighet utan något uttryck för förståelse för konsekvenserna för arbetet och arbetskamraterna exempelvis vid förläggningen av deltid. En polis som tagit mycket föräldraledigt av olika slag fick ett dåligt omdöme, när han sökte en ny tjänst, men huvudskälet till det var enligt ledningen andra förhållanden, som tillsammans med hans föräldraledighetsstrategier sågs som uttryck för att han inte levde upp till kraven på en bra polis.

På verkstaden tog en del män ut både pappadagar och föräldraledigt, vissa under lång tid. En man var föräldraledig 13 månader alltså även tid utan föräldrapenning. Ledningen uttryckte viss förvåning över att mannen tog föräldraledigt så ofta på verkstaden, oftare än på andra arbetsplatser. Samtidigt sågs det av ledningen som någonting positivt. Föräldraledighet bland män

och kvinnor var en del av den skrivna policyn och ledningen uttryckte att männen omsorg om småbarn var en fördel för produktionen på företaget. Genom att ta hand om sina barn utvecklades männen som mäniskor, mognade, blev mer flexibla och fick nya värderingar, något som gjorde att de bättre passade in i verkstadens arbetsorganisation. Männen ansågs av ledningen planera sina ledigheter väl i förhållande till det arbete som måste göras och de flesta av deras önskemål kunde tillgodoses.

De planerar/föräldraledigheten mycket noggrant. De vet vad det är som gäller. De vet hur de ska gå tillväga och de har en massa olika alternativ, som de bollar med.

Ledningen beviljade föräldraledighet utöver det lagstadgade, när så önskades. Att det var både legitimt och lätt att få föräldraledighet bekräftades av verkstadsarbetarna. En kritisk kommentar från ledningen gällde vad man såg som missbruk, vilket exemplifierades med en man som begärt föräldraledigt för att resa bort, men inte tänkte ta barnen med sig.

Jämförelse med danska och norska mansdominerade arbetsplatser

Både i Danmark och Norge var det vanligt bland polisen att män tog ut pappadagar och en del av föräldraledigheten. I Danmark mötte polismännens ledighet övervägande positiva reaktioner. I Norge var pappadagar en självklarhet, men männen föräldraledighet väckte lite skämt från ett fatal av arbetskamraterna även om flertalet tyckte det var OK. Mäns föräldraledighet kunde dock leda till problem på dessa arbetsplatser, eftersom ledningen varken i Danmark eller Norge bemannat med hänsyn till föräldraledighet.

På den danska metallindustrin tog de flesta av de facklärda smederna ut pappadagarna, men inte föräldraledighet. En del kände inte ens till möjligheten att dela den. Den centrala ledningen visade sig positiv till föräldraledighet genom att komplettera föräldrapenningen, men bemanningen tog inte med i beräkningen att män skulle ta föräldraledigt. Mobbning från arbetskam-

rater förekom och även negativa reaktioner från ledningen. En man blev omplacerad då han återkom efter 14 dagars föräldraledighet.

På den norska metallindustrin tog alla män ut pappadagarna sedan det börjat utgå lön, men de tog inte föräldraledigt i övrigt. Några negativa reaktioner mot pappadagarna beskrevs inte. Innan vi drar några slutsatser av en jämförelse mellan dessa fall ska vi se hur mannen hanterade vardagens tidspussel.

3.7.2. Synliggörs faderskapet i vardagens tidspussel?

När båda föräldrarna är åter i arbete efter föräldraledigheten är frågan hur vardagens tidspussel ska gå ihop med barnomsorg, arbetstid, tillgänglighet under arbetstid och töjmån för tillfälliga behov. Att minska arbetstiden med hänvisning till föräldraskapet synliggör föräldraskapet. I Sverige har föräldrar med barn upp till åtta år rätt till deltid. Det finns också generella rättigheter till deltid fastlagda inom vissa sektorer på arbetsmarknaden och för vissa yrkesgrupper. I alla de nordiska länderna finns dessutom formell rätt till ledighet vid barns sjukdom, men av mycket olika omfattning. Sverige gav under undersökningsperioden mest omfattande tillfällig ledighet för barn, medan Danmark bara gav en dag. Minskad arbetstid och ledighet för sjukt barn är dock inte hela frågan. Gränser för övertidsarbete hör också hit reglerade i lag och avtal, men utan generella rättigheter för just föräldrar. Samma gäller för frågan om tillgänglighet genom telefon eller besök under arbetstid och andra förändringar av arbetstiden som att komma senare, gå tidigare, gå ärenden under lunchen och avbryta arbetet för ärenden. Låt oss se vilket handlingsutrymme för praktisk omsorg mannen enligt den svenska enkäten hade 1992 inom dessa områden och i vad mån faderskapet synligjordes där (Urvalet bestod av 175 män i varje yrkesgrupp).

Tidspussel enligt den svenska enkäten

Det var bara bland undersköterskorna som mannen 1992 arbetade deltid i någon större omfattning (19%) och det var också bland dem fler som någon gång förkortat arbetstiden av famil-

jeskäl (21%). Arbetstidens förläggning hade fler förändrat av familjeskäl, men även här fler inom vården än i de mansdominerade yrkena (39-25%).

Övertid var något vanligare bland sjuksköterskor och poliser än bland verkstadsarbetare och undersköterskor (minst en gång i veckan 46-24%). En majoritet av poliserna hade tackat nej till övertid av familjeskäl, något som också var vanligt bland sjuksköterskorna och minst förekommande bland verkstadsarbetarna (68-38%).

Få uppgav att det inte accepterades att man kom för sent eller gick i förtid p g a barnomsorgsproblem ens en enstaka gång. Mest acceptabelt tycktes detta vara bland verkstadsarbetarna och minst bland poliserna, samtidigt som det var i dessa två mansdominerade yrkesgrupper som negativa sanktioner mot sen ankomst var vanligt. Omkring hälften av männen i alla yrkesgrupper hade kommit för sent p g a barnomsorgsproblem åtminstone någon gång.

I alla grupperna var de flesta näbara för sina barn hela eller större delen av dagen, andelen var minst bland poliserna (68%). En mindre del av männen hade regelbunden kontakt med barnen under arbetstid. Det gällde mest poliser och minst verkstadsarbetare (29% resp 16%).

En större andel uppgav att det var accepterat att ta med barn på jobbet, dock åter minst bland verkstadsarbetarna, mest bland undersköterskorna (24 resp 62%). Få män hade gjort det och då bara någon enstaka gång. Mest förekom det bland undersköterskorna (13%).

De flesta hade någon gång varit hemma med sjukt barn från sin nuvarande arbetsplats (81-86%). Ledningen var inte lika positiv till det i de mansdominerade yrkesgrupperna, där det istället var vanligt att inte möta någon reaktion alls. Att arbetskamraterna var positiva förekom också mer bland de kvinnodominerade

yrkena. Att ledning och arbetskamrater var direkt negativa var sällsynt i alla grupper och trakasserier förekom bara i enstaka fall.

Sammanfattningsvis var negativa attityder och reaktioner från ledning och arbetskamrater sällsynta på den praktiska omsorgens handlingsområde både mot strategier som synliggjorde faderskapet och sådana som byggde på generella möjligheter. Positiva attityder från ledning och arbetskamrater var vanligare på de kvinnodominerade arbetsplatserna medan frånvaro av reaktioner dominerade på de mansdominerade. Fäderna på de kvinnodominerade arbetsplatserna använde möjligheterna mer än de på mansdominerade arbetsplatser och det gällde både möjligheter som synliggjorde faderskapet och andra. Poliserna använde sina möjligheter mer än verkstadsarbetarna. Handlingsutrymmet för faders praktiska omsorg framstår alltså som större i de kvinnodominerade yrkena. Det verkade dock inte vara någon större risk för diskriminering vid synliggörande av faderskapet genom strategier för praktisk omsorg inom någon av yrkesgrupperna, snarare visar frågan om sen ankomst inom polisen att praktisk omsorg om barnen också i en mansdominerad yrkesgrupp var ett legitimerande argument för en i övrig negativt sanktionerad handling. Att mansdominerade arbetsplatser kan ge ett stort handlingsutrymme genom en positiv ledningspolicy framgår av de svenska fallstudierna.

Tidspussel på de svenska arbetsplatserna

På polisstationen förekom deltid både bland män och kvinnor. Den första som begärde deltid med stöd av föräldraledighetslagen var en man, som från ett befäl mötte argumentet att det inte var möjligt att bevilja med tanke på de turlistesystem som gällde i ordningspolisen. Mannen vidhöll sitt krav och mötte gehör hos en högre chef. Det gick trots allt att lägga en deltids-turlista. Mannen fortsatte på deltid i flera år och sedan dess har andra polisassistenter, både män och kvinnor, begärt och fått deltid under småbarnstiden. De flesta gjorde det genom att stryka hela pass. Den man som krävde att få förkorta varje arbets-

pass, blev inte populär hos ledningen. Det sågs som paragrafryteri och ansågs ställa orimliga krav på kollegorna vid bemanningen. På polisstationen pågick dock ännu rollförhandling kring hur deltid skulle förläggas och vilka arbetsuppgifter det skulle innebära.

Tillgängligheten under arbetstid var stor bland poliserna i den meningen att de gick att nå via radion. De kunde även under uttjänstgöring avbryta tillfälligt och ringa hem. Samtal bättre vägarna förekom och accepterades. Både ledning och föräldrar poängterade att det var en väsentlig trygghetsfråga för familjen att poliserna kunde höra av sig.

Familjeärenden under yttre tjänstgöring förekom liksom att de tog sig en sväng runt hemmet med polisbilen under arbetstid. En del av detta såg ledningen som positivt för tjänsten. Affärsmännen såg gärna uniformerade poliser i sina lokaler. Mindre inköp och ärenden var alltså helt accepterat. Annat såg befälen mellan fingrarna och berättade för oss om de stående svepskäl som inrapporterades till sambandscentralen. Gränsen mellan lämpliga och olämpliga ärenden för polisman i uniform diskuterades i ledningen men berörde inte föräldraskapet. Generellt rådde så kallad frihet under ansvar. Om arbetsuppgifterna utfördes som de skulle fanns ingen anledning till ökad kontroll.

Besök av barn var ledningen restriktiv till på Polisstationens övervakningssektion av bland annat säkerhetskäl. Barn kom bara på korta besök med föräldern under ledig tid eller för att hälsa på i sällskap med någon vuxen. Ingen tog med sig barn under yttre tjänst. Äldre barn som kunde passa sig själva, kunde dock vänta i pausrummet.

Sen ankomst var inte accepterat utan bestraffades liksom i landet i övrigt men den som hörde av sig och till exempel berättade om barnomsorgsproblem slapp sanktioner. Det kunde alltså löna sig att synliggöra faderskapet.

Ledighet när barnen var sjuka var möjligt genom den lagliga rätten till ledighet, byte av pass, kompledighet eller helt enkelt genom skiftgång i familjen. Männen kunde mao i hög grad välja om föräldraskapet skulle bli synligt av denna anledning. Det framgick inte att någon diskriminerats då de valt en strategi som synliggjort faderskapet.

På verkstaden var heltid normen, men formell flextid gav viss handlingsfrihet. Det förekom också enstaka individuella avtal om andra arbetstider bland annat för att lösa barnomsorgsproblem. Ledningen var positivt inställd till att hitta arbetstider som passade familjepusslen.

Flextidens frihet, att inte ha en bestämd tid att passa på morgonen, uppfattades av männen som en lättnad för barnen. Både ledningen och den fackliga representanten framhöll också det postiva med flexen för familjen. Männen önskade utöka flexramen och ville ofta sluta så tidigt som möjligt för familjens skull.

En del män tog ut betald föräldraledighet på deltid över en längre period. Företaget tillät lösningar utöver de lagstadgade t ex att istället för dagliga förkortning ge helt ledigt på fredagar. Denna deltid var liksom annan föräldraledighet accepterad. Det enda problem som framgick i ledningens kommentar var att ”Alla kan inte få vara lediga på fredagar”. Trots den tidspress som verkstadens projektorganisation kan utgöra ansåg inte männen att det var några problem att få föräldraledigt.

Informellt kunde raster arbetas in så att männen kunde uträdda familjeärenden under den tiden, men i första hand användes kompensationsledighet för det. Att ringa hem och ta emot samtal under arbetstid var både accepterat och ofta förekommande. Besök av barn var dock bara tillåtet tillfälligt och inte inne i själva verkstaden, men i anslutning till den var barn välkomna enligt ledningen. Det var vanligt att barn varit på besök. Männen kunde då avbryta arbetet och ta med sig sina arbetskamrater ut för att träffa barnen.

Männen tog ut de betalda kontaktdagarna t ex i samband med skolavslutning och kunde ta annan tillfällig ledighet för barnens skull genom kompledighet. Det var också vanligt att ta ledigt när barnen var sjuka. Flera män gjorde det i högre grad än deras partner, eftersom det var lättare att vara borta från arbetet på verkstaden. Ledningen uttryckte sig positivt om möjligheten att vara hemma och ta hand om sjuka barn. Det fanns dock vad som beskrevs som ”en tyst opposition” från en del äldre män, men det tycktes inte ha någon betydelse för fädernas strategier.

Sammantaget sågs faderskapet på dessa arbetsplatser som något positivt av ledningen och är ett i deras ögon positivt argument för förändring av arbetstid och närvaro på arbetsplatsen. Att synliggöra faderskapet innebar ingen generell risk för diskriminering. Också de fackliga organisationernas representanter uttryckte ett föräldraskapsperspektiv på arbetsvillkoren på arbetsplatserna. Många fäder använde sig av både synliggörande strategier och den generella flexibilitetens möjligheter. Ledningen satte dock en gräns för vad de såg som missbruk där faderskapet inte längre framstod som ett genuint argument utan kombinerades med en brist på förståelse för verksamheten eller användes som ett svepskäl för ledighet.

Mansdominerade arbetsplatser i Danmark och Norge

På det danska metallföretaget var heltid normen på såväl mans- som kvinnodominerade avdelningar. Det fanns alltså inga generella möjligheter att minska arbetstidens omfattning, som föräldrar kunde utnyttja. Individuella undantag fanns dock för en kvinna p g a barnomsorgsproblem. Den individuella lösningen visade på en potential i systemet, som dock inte användes av fäder. I arbetstidens förläggning fanns dock en töjmån. De facklärda smederna hade flextid med stämpelur och därtill informell flex i kraft av det individualiserade arbetet. De hade därmed goda möjligheter att komma och gå på andra tider och att ta tillfälligt ledigt, men utnyttjade det inte för föräldraskapet. Bara en av de intervjuade männen hade något stående ansvar för barnens omsorg. För de flesta handlade istället flextiden om att få

utrymme för extraknäck. Här rådde en konflikt mellan yngre män som ville ha flex av familjeskäl och de övriga männen.

Männen gick lunchärenden, men gjorde inte heller det av familjeskäl. De var tillgängliga per telefon och kunde ringa privat samtal under arbetstid, men bland de facklärda förekom inte familjesamtal. De tog inte heller med barn till arbetet.

Ledningen hade generellt beviljat två dagars ledighet vid barns sjukdom, en oskriven men gällande regel på företaget som helhet. Ett fåtal av de yngsta facklärda männen tog ledigt, när barnen var sjuka, men det var inte accepterat bland arbetskamraterna om det hände ofta. Mobbning förekom. Möjligheter för praktisk omsorg fanns alltså för den här gruppen, men användes nästan inte alls. Faderskapet synliggjordes inte i det sammanhanget. Familjeproblem var en sak för kvinnor.

På den norska metallindustrin såg ingen av de intervjuade några generella möjligheter till anpassning av arbetstidens omfattning till föräldraskapet trots laglig rätt till deltid. Heltid var också här normen och kvinnorna, för det gällde bara dem, fick individuellt förhandla sig till särlösningar som sågs som oönskade undantag. Det kostade i form av krav på att acceptera övertid och löneminskning vid omplacering.

Skiftgången på den norska metallindustrin ansågs av en del göra jobbet svårt att förena med föräldraskapet. De generella möjligheterna till föräldraskapshänsyn vid förläggning av arbetstiden var små, men omfattande individuella anpassningar förekom. Vid barnomsorgsproblem gick det att få undantag från skiftgången, men dessa särordningar var inte populära. Ledningen påpekade att om fler ville ha det så var det inte säkert att det skulle gå. Om det var av familjeskäl var det på gränsen av vad som kunde accepteras. Alla behövde finnas på plats samtidigt. Övertidsarbete under helger kunde vara ett pris både män och kvinnor fick betala som kompensation.

Ledningen lade stor vikt vid tiderna. Sen ankomst måste kompenseras med övertidsarbete eller löneavdrag. Det accepterades inte av ledningen, men i viss mån av kollegerna, som överhuvud taget var mer öppna för flexibilitet så länge arbetet blev gjort. Möjligheterna för förändrad arbetstid var i övrigt mycket små. Byten av arbetspass förekom dock.

Det fanns möjlighet att bli upprindg och att ringa ut privat i speciella fall, men privata samtal förekom sällan. Det gick också att få ledigt för att uträtta ärenden. Det var dock inte tillåtet att ha med barn på arbetsplatsen av säkerhetsskäl.

På polisstationen i Danmark rådde en konflikt kring arbetstidens längd mellan å ena sidan kvinnorna och ledningen och å andra sidan männen och polisernas fackliga organisation. Arbetstidsorganisationen föreföll dock flexibel. Poliserna fick successivt boka in arbetspass och det gick att konstruera ett helt nytt arbetspass om det passade bättre under en period. Ett problem var vem som kom till först att boka in sig. Det förekom konflikter mellan de äldre männen som ”tog för sig” vid schemaläggningen för att få ledigt på dagtid till sina extraknäck ”för familjens skull”, medan de yngre, män och kvinnor, ville få ledigt för barnens omsorgs skull.

I Norge sågs de kvinnliga polisernas deltid av de fackliga representanterna som en belastning för turlaget och stred mot bilden av den gode polisen: en som inte tog tjänstledigt, inte arbetade deltid och passade tiden. Kring överiden uppstod konflikt för att män var kritiska till att det alltid var kvinnorna som ”måste hem” när arbetstiden var slut. Kvinnorna ansågs skylla på barnen för att inte arbeta över och ta på sig extra arbete. Ledningen ansåg av det skälet att det inte var bra med för många kvinnor i polisen då det gav brist på stabilitet.

I båda länderna uppgavs liksom i Sverige att tillgängligheten under arbetstid var stor bland poliserna i den meningen att föräldern alltid gick att nå och kunde höra av sig.

Att uträtta ärenden under yttre tjänstgöring förekom inom polisen både i Danmark och Norge. Den norska polisledningen såg en del av detta som positivt för tjänsten. Värdet av att daghemsbarnen mötte poliser i uniform lyftes fram och att delta i föräldrakaffet på daghemmet var alltså helt accepterat. I Norge hämtade poliser till och med barn från dagis och tittade till skolbarn som var ensamma hemma under arbetstid, en möjlighet som föräldrarna i det närmaste såg som en nödvändighet.

Att lösa barnomsorgsproblem genom att ta med barn till stationen förekom bland ordningspolisen i Danmark där äldre barn liksom Sverige fick sitta i pausrummet.

I båda Danmark och Norge beskrev poliserna stora möjligheter att ordna ledighet genom att byta vakter och genom att ta kompensationsledigt för övertid, i Norge i form av ett sk feriekonto. I Danmark gick det att ändra sin arbetstid samma dag om det behövdes. Det fanns alltså goda möjligheter att tillgodose både barns behov av praktisk omsorg, extraknäck och fritidsintressen. Sen ankomst var dock inte accepterat hos ordningspoliserna i något av länderna.

Ledighet när barnen var sjuka kunde poliserna ordna med byte av pass, kompledighet eller skiftgång i familjen. I Danmark tog männen sällan barns första sjukdag, men ibland kompledigt.

3.7.3. Mäns handlingsutrymme för praktisk omsorg

Konsekvenserna för de män som synliggjorde sitt föräldraskap på den praktiska omsorgens område genom föräldraledighet och deltid, så som förekom både på de mansdominerade arbetsplatserna i Sverige och även, om än i mindre omfattning, på arbetsplatser i de andra två länderna, föreföll i Sverige inte mer negativa på de mansdominerade arbetsplatserna än på de kvinnodominerade. Samtidigt som det svenska enkätmaterial visar att de svenska männen i kvinnodominerade yrken har större handlingsutrymme än de i mansdominerade yrken, visar de två svenska mansdominerade arbetsplatserna framförallt, att ett stort hand-

lingsutrymme kan finnas även på mansdominerade arbetsplatser. Mobbning förekom däremot bland de facklärda metallarbetarna i Danmark, och i båda länderna förekom konflikter utifrån idealförslagen om den gode medarbetaren som den som jobbar heltid, på "normala" tider och tar övertid. Här kan vi alltså se uttalade problem på arbetsplatsen för män som vill ge praktisk omsorg.

3.8. Socio-emotionell omsorg om barnen

Den tredje aspekten av föräldraskapsaspekten som ska beröras är den socio-emotionella omsorgen om barnen. Detta område handlar delvis om att ha tid och vara tillgänglig för barnen och sammanfaller på så sätt med frågan om praktisk omsorg. Men tid och tillgänglighet är inte allt. Det handlar också om att orka ta hand om, umgås med, engagera sig i, älska och fostra barnen. Positiv och negativ avfärgning är samlingsbegrepp för arbetslivets betydelse för detta (Jacoby & Näsmann, 1989). Det handlar om vad ett arbetspass ger och tar fysiskt och psykiskt och om möjligheter att under arbetstid hantera eventuella påfrestningar i arbetet t ex genom rutiner för debriefing. Frågan om arbetslivets avfärgning på familjelivet och vice versa är den sida av samspelet mellan arbete och föräldraskap som är minst diskuterad och undersökt.

Avfärgning i de svenska yrkesgrupperna

I enkäten ställdes både frågor om den fysiska och psyko-sociala arbetsmiljön och om hur den färgade av sig på familjelivet. Att arbetet var i hög grad fysiskt påfrestande uppgav en minoritet av männen i alla de svenska yrkesgrupperna. Mest förekom det bland undersköterskorna (33%), dubbelt så vanligt som bland poliserna och verkstadsarbetarna (16%), medan det bland sjuksköterskorna gällde en mycket liten del (7%). Att arbetet uppgavs vara i hög grad psykiskt påfrestande var vanligare, men gällde inte heller det för en majoritet inom någon av grupperna. Mest förekom också det bland undersköterskorna, men här låg också sjuksköterskorna högt (49% resp. 42%). Också poliserna uppgav i relativt stor utsträckning att arbetet var i hög grad psykiskt påfrestande medan andelen var liten bland verkstadsarbe-

tarna (37% resp 7%). Till den psykisk-sociala arbetsmiljön hör också frågor om trivsel. En majoritet av poliser och sjuksköterskor instämde på en femgradig skala helt i påståendet att jag är i stort sett nöjd med mitt arbete (62% resp. 53%), men också nära hälften av de övriga yrkesgrupperna var det (45-49%). Andelen som uppgav sig vara missnöjda var liten i alla grupperna (10-3%).

Avfärgning visar sig på flera sätt på hemmaplan. I enkäten gavs svar på hur trött/pigg och på vilket humör föräldrarna i regel var när de kom hem från arbetet. Trötthet var vanligt. På den negativa sidan av en femgradig skala samlades drygt hälften av undersköterskor, sjuksköterskor och poliser (56-54%) men mindre bland verkstadsarbetarna (34%). Extremen "trött och sluttörd" valde dock få utom bland undersköterskorna (19%). Dåligt humör var inte lika vanligt och på den negativa delen av skalan fanns lika stora andeler i alla grupperna (14-11%). Extrempositionen "sur och på dåligt humör" valda bara enstaka personer om någon alls. Hur vanligt det var att tänka på arbetet när man var hemma, angavs som instämmanden på ett påstående enligt en femgradig skala. Mest tänkte poliserna på arbetet hemma. 30% instämde helt och ytterligare 20% valde nästa position. Övriga grupper instämde helt i lika stor utsträckning (20-21%), men inräknat nästa skalsteg låg sjuksköterskorna nära poliserna följda av verkstadsarbetarna och med undersköterskorna på lägsta andelen (sammantaget 45-33%). Vi frågade också enligt en femgradig skala om vilken ork föräldrarna hade över för sina barn, när de kom hem. De två negativa positionerna valdes mest av de kvinnodominerade yrkesgrupperna och mest av sjuksköterskorna (27-22%) medan andelen i de mansdominerade yrkena var något lägre (19-20%). Genomgående valde få den negativa extremen.

Den grupp som utmärker sig sammantaget när det gäller avfärgning är verkstadsarbetarna som i minst utsträckning uppgott dålig arbetsmiljö och negativ avfärgning. Med tanke på vad som framgått i fallstudierna bör man dock reservera sig för att enkelt

se detta som ett objektivt mått på skillnader i villkor. Kulturer kan skilja sig starkt åt när det gäller hur man förhåller sig till tanken om att det förekommer någon avfärgning. För att få en bra bild av hur avfärgningen visar sig på hemmaplan skulle vi behöva svar från barn och partner, vilket saknas i detta projekt (Jacoby & Näsmann, 1989).

Avfärgning på de nordiska arbetsplatserna

På flera av fallstudierna i de nordiska länderna kom det fram att arbetslivet hade en negativ avfärgning på barns liv. Då likheterna arbetsplatsvis är större än skillnaderna mellan länderna skulle en särredovisning innehåra upprepning. Nedan sammanförs därför de olika länderna arbetsplatsvis, men med markering av enskilda särdrag.

På polisstationerna handlade en del av den negativa avfärgningen om skiftarbetet, som uppgavs vara slitsamt. Främst beskrevs dessa förhållanden inte som familjeproblem utan som ett problem för de äldre ordningspoliserna. I Sverige förekom dock en tydlig koppling till faderskapet i t ex en pappas beskrivning av hur brist på sömn under vissa turer i de svenska polisernas turlista hade haft mycket negativa effekter på hans förmåga till omsorg och samvaro med sina barn, då han var ensam med barnen för att mamman arbetade.

De fysiska riskerna i yrket som risken för olycksfall och våld lyftes också fram. Risken var visserligen liten i praktiken, men att sådana händelser förekom och dagligen fanns som en möjlighet innebar att det dagligen fanns oro för det. Oförutsägbarheten var samtidigt en del av det som värderades positivt i arbetet. En del påpekade att dessa risker var ett av skälen till att ringa hem t ex vid övertid.

Det förekom fler specifika kopplingar mellan arbetsmiljön och föräldraskapet. Vissa arbetsuppgifter beskrevs som särskilt påfrestande för just föräldrar. I Danmark framhölls påfrestningen i att som nybliven förälder möta fall av hastig spädbarnsdöd och i

både Norge och Sverige att möta barn som far illa när man själv är förälder, i värsta fall med barn i samma ålder.

Galghumor och råa kommentarer sågs som ett generellt sätt att under arbetsdagens pauser bearbeta upplevelser i arbetet. Att avfärgningsproblemen inte hanterades på arbetsplatsen, sågs som ett problem i den danska och svenska ordningspolisen, vilket uttrycktes både av föräldrarna och ledningen i Danmark och Sverige och av föräldrarna i Norge. Problemen skulle lösas inom turlagen och man väntade sig att den som kände behov av stöd själv talade om det. En del män såg arbete och familj som två skilda världar. De tog av sig jobbet med uniformen. Några beskrev att de inte blev känslomässigt påverkade och ansåg det vara nödvändigt att inte bli det för att klara arbetet, samtidigt som de såg frånvaron av samtal om svåra upplevelser som en brist. I Danmark arbetade ledningen inte vid den här tiden med dessa problem. I Norge fanns tillgång till en krispsykiater om så behövdes, men möjligheten hade inte använts. I Sverige förekom både utbildning i debriefing och en utarbetad instruktion till befäl, som dock fortfarande fann frågan svår att hantera. Det föreföll vara en fråga för pågående rollförhandling, när det gällde yrkesrollen som polis generellt. I Danmark förekom speciella hänsyn till föräldraskap som att nyblivna föräldrar inte fick uppdrag som gällde hastig spädbarnsdöd.

Poliserna i de olika länderna beskrev också en del positiv avfärgning från arbetet till fritiden. De berättade också om en kulturrell avfärgning som till en del var positiv men också kunde bli en belastning. Poliserna beskrev hur de pågående erfarenheter och sin yrkesroll var mer noggranna med sitt upprädande på fritiden och på olika sätt upprätthöll en högre säkerhetsnivå i familjen särskilt vad gällde barnen.

På den svenska och danska metallindustrin var den fysiska och psykosociala miljön för de facklärda arbetarna bra, även om männen i kortare perioder kunde påverkas. De kunde bli mentalt upptagna av en arbetsuppgift, trötta och bli irritabla av

tråkiga arbetsuppgifter eller vara stressade av arbetspress. Någon avfärgning beskrev männen inte. Arbete och familj var för dem både fysiskt och mentalt skilda världar. På den norska metallindustrin beskrevs den fysiska arbetsmiljön som generellt hård, med stor risk för skador, tunga lyft, belastande arbetsställningar och risk för gas, damm och buller. Den psykosociala miljön var också hård. Den dåliga arbetsmiljön framställdes mest som ett kvinnoproblem och som ett av flera skäl till att kvinnor slutade när de fick barn och kvinnorna var kritiska mot ledningens brist på vilja att göra något åt problemen.

3.8.1. Den osynliga socio-emotionella omsorgen

En del fäder i alla länderna hävdade att de inte kände av någon negativ avfärgning från sitt arbete. Arbete och familjeliv var för dem separata världar. När dörren till arbetsplatsen slöts bakom dem lämnade de också arbetet i tankarna. I vissa fall kunde detta tolkas som tecken på en mycket god arbetsmiljö såsom för de facklärda arbetarna i den danska och svenska verkstaden. Bland poliserna föreföll frånvaron av påverkan i en del beskrivningar från män snarare handla om att de utvecklat en teknik för distansering och det kanske också gällde de norska arbetarna. Samtidigt kan en del av skillnaderna mellan män inom och mellan arbetsplatserna hänga samman med i vilken mån männen var involverade i omsorg om barn hemma. I en familj med traditionell arbetsdelning hemma kan mannen återhämta sig på hemmaplan medan den man som tar ansvar för barns omsorg och umgås aktivt med dem, direkt konfronterar barnen med de spår de bär av sitt arbete (Jacoby & Näslund, 1989). Vad en utvecklad teknik till distansering innebar i männens möte med barnen, vet vi inte. Kunde det innebära att mannen upplevde mindre avfärgning i samspel med dem?

Problem med arbetsmiljön diskuterades på polisstationerna och den norska metallarbetsplatsen, men i mycket liten utsträckning i förhållande till faderskapet. Liksom frågan om försörjning hanterades frågan om avfärgning mer som en generell fråga av intresse för alla. En förbättring av det generella handlingsutrym-

met verkade kunna ske på polisstationerna, där det uttrycktes att ledningens hantering av de psykiska påfrestningarna i arbetet var bristfällig och mannen själva kunde se det som en brist att de inte talade om sina upplevelser. Ordningspolisernas specifika erfarenheter av barn som dött eller for illa, synliggjorde också socio-emotionell omsorg som handlingsområde för faderskapet, mer än på metallarbetssplatserna. Exempel på hänsyn till föräldraskapet förekom inom detta område, så att nyblivna föräldrar inte behövde ta hand om fall av hastig spädbarnsdöd.

3.9. Konklusion

Faderskapets traditionella handlingsområde försörjningen var bättre täckt och gav en större mångfald av möjligheter i de mansdominerade yrkesgrupperna och de mansdominerade arbetsplatskulturerna. Vi har dock inga indikationer på att det fanns några dolda skäl av typen att en man ska kunna försörja sin familj, som motiv för högre löner för män resp i mansyrken. Försörjningsmöjligheter fördelades oavsett föräldraskap, vilket innebar att föräldraskapet inom detta handlingsområde utgjorde något generellt begrepp i arbetsplatskulturerna eller synliggjordes genom föräldrars individuella strategier. Någon tendens till eller utrymme för rollförhandling i det avseendet framgick inte. De handlingsutrymmen som fanns för försörjningen, var tillgängliga enligt normer som enbart indirekt via den praktiska omsorgen länkades till föräldraskapet. De individuella strategierna för försörjning gjorde det därmed inte nödvändigt att synliggöra föräldraskapet inför ledning och arbetskamrater. Försörjningsargumenten var i högsta grad centrala för beslut inom familjen, men uttalades knappast som skäl för handlingsutrymme på arbetsplatserna. De handlingsmönster som följe av försörjningsstrategierna passade väl in i verksamhetens intressen. Det behövdes inte några ”extra” skäl för att ta på sig extra uppdrag, arbeta över och satsa på karriären. Dessa strategier var inbyggda i organisationens osynliga kontrakt som önskvärda. En pappa som var bärare av ett traditionellt faderskap kunde därmed ”passera” som från familjeband fristående individ. Vi har dock inte några exempel på att föräldrar haft som strategi att dölja sitt föräldraskap,

även om inte den närmaste arbetsledningen alltid verkade informerad om vilka som hade barn. Risken för negativa sanktioner på de uttalade strategier för försörjning var små, även om den svenska polisstationen gav exempel på att en sådan risk fanns just vid synliggörande av försörjningsskäl. Att göra extra insatser med motivet att tjäna mer pengar var inte självklart positivt för befordran även om det löste arbetsgivarens akuta behov av arbetskraft. Det var som uttryck för engagemang i arbetet som övertid värderades positivt. Samtidig kunde arbetsgivaren i Norge och Danmark föredra försörjningens handlingsområde som argument framför den praktiska omsorgens. Hänsyn till behov av tid för extraknäck var hos en del mer legitimt än hänsyn till omsorg om barn.

Handlingsutrymmet för praktisk omsorg hade i Sverige bättre täckning och större mångfald i de kvinnodominerade yrkena jämfört med de mansdominerade, även om de mansdominerade yrkena hade mer generella möjligheter. Samtidigt var det genom fädernas strategier för praktisk omsorg om barnen, som männen föräldraskap synliggjordes på de mansdominerade arbetsplatserna och blev en del av vardagen på de svenska arbetsplatserna. Det gällde dock inte på metallarbetssätterna i Norge och Danmark. Där förekom barn mest på julfester, familjeutflykter och företagens familjedagar. De danska männen firade när de fick barn och kände till varandras familjeförhållanden, men de norska männen gjorde inte ens det. I ingendera miljön förekom barnen till vardags: bilder på barnen förekom inte, de talade inte vanligtvis om barn och familj och deras handlingsmönster synliggjorde inte deras faderskap. De beskrev det själva som att de helt skilde på familjeliv och arbete.

Att skilja på föräldraskap och arbetsliv var alltså både fädernas och företagsledningens generella bild på dessa arbetsplatser. Att familjen synliggjordes till fest kan ses som uttryck för en gammal erkänsla av familjens värde för företag genom dess betydelse som källa till arbetstagarens reproduktion, som ett tecken på normalitet och som en stabilisering faktor i mäns liv. Vi kan

också tolka det i ett kulturperspektiv. Att vid festliga tillfällen upplösa eller överskrida gränser innebär samtidigt en markering av det som ett undantag alltså att upprätthålla gränsdragningen. Synen på familjeliv och arbetsliv som separata sfärer i vardagen går alltså väl ihop med att just till fest föra samman dem. Familjedagen på den norska industrin var välbesökt.

Den socio-emotionella omsorgen var genomgående i det närmaste osynlig inom de handlingsområden den gällde på arbetsplatserna. Problem med den fysiska och psyko-sociala arbetsmiljön betraktades som generella eller länkades till de äldre och kvinnorna i personalen. Negativ avfärgning på familjelivet förekom särskilt i de yrken där man kunde möta barn och ungdomar i svåra situationer, men också i samband med andra psykiska påfrestningar och slitsamma arbetstider. Det fanns dock mycket få möjligheter och strategier som synliggjorde faderskapet inom det här området.

Sammantaget innebär detta att det är det handlingsområde som hör till det traditionellt kvinnliga föräldraskapet som främst synliggör föräldraskap, vilket innebär att kvinnor oftare blir synliga som föräldrar än män. Det traditionellt manliga föräldraskapsansvaret synliggör inte i arbetsplatsens vardag att de anställda har barn. En anställd man är bara pappa vid festliga tillfällen. Det kan i sin tur innebära att de kvinnor och ofta yngre män på mansdominerade arbetsplatser, som vill få ett handlingsutrymme för praktisk omsorg om barnen, blir betraktade som avvikare. Ett tydligt exempel på en sådan mansdominerad arbetsplats var den norska metallindustrin. Föräldraskapet ges en negativ association som när det kopplas till brist på flexibilitet och vilja att ställa upp på övertid och andra extra uppdrag, fast andra privata skäl finns för andra grupper till samma brister. Deras skäl ses som mer legitima. De frihetsgrader som arbetsorganisationen ger de anställda används för andra behov än föräldraskapets. De specifika möjligheterna för praktisk omsorg är små och sådana strategier får karaktären av negativt sedda särlösningar, som inte accepteras. Föräldrar som utnyttjar dem utsätts för negativa

sanktioner. Synliggörandet av föräldraskapet är alltså negativt. Detta kan hänga samman med den syn ledningen har på föräldraskapet: en privatsak och ett problem som saknar relevans för företaget. I synen på den gode medarbetaren som skall få göra karriär ingår också detta.

Den stora spänningen mellan de mansdominerade arbetsplatserna visar dock att det inte enkelt handlade om mans- eller kvinnodominans på arbetsplatsen. På den danska och norska metallindustrin var föräldraskap nästan helt osynligt på männens avdelningar.

Kontrasten är stor mot den svenska mansdominerade industrin. Arbetarna på verkstaden kände till varandras familjeförhållande, ofta mycket väl, och pratade om barn på jobbet med dem av arbetskamraterna, som hade barn i samma åldrar, även om det inte var huvudämnet i samtalskulturen. Foton på barn satt upp satta vid arbetsplatserna eller fanns att ta fram i plånboken. Barn var välkomna på besök även till vardags. Faderskap som generellt begrepp synliggjordes genom ledningens positiva policy vad gäller mäns praktiska omsorg om barn. De svenska verkstadsarbetarna kunde utan risk för negativa sanktioner, ja rentav med ledningens stöd synliggöra sitt faderskap genom strategier för praktisk omsorg och många av dem gjorde det också.

De skillnader vi kan se i jämförelsen pekar alltså mot att de svenska männen på mansdominerade arbetsplatser har större handlingsutrymme i detta avseende än de danska och norska männen, både synliggjort som möjligheter och genom männens individuella strategier. Detta kan ses som ett uttryck för en tids skillnad i utvecklingen. Sverige med sin tidigare föräldraledighet, generellt större andel män som tar pappaledigt och delar föräldraledigheten, präglas också i högre grad av att det inom verksamheternas ledning och bland arbetskamraterna finns en acceptans för föräldraledighet och andra föräldrastrategier. Konflikterna mellan generationerna på de danska arbetsplatserna, och de nedtonade generationsklyftorna på de svenska arbetsplatserna

talar för en sådan tolkning. Skämtten vid föräldraledighet och konflikterna kring förändringar av arbetstiden på de norska arbetsplatserna kan också ses som uttryck för pågående rollförhandling kring den manspräglade yrkesrollen och faderskapet. En association mellan faderskap och praktisk omsorg har synliggjorts, och ett första steg mot acceptans har nåtts när det gäller pappadagarna, men bortom det framstår det fortfarande som en avvikelse att man krävar handlingsutrymme för omsorg om barn. Undantagens situation på dessa arbetsplatser fanns som historieskrivning om deltidspolisen på den svenska polisstationen. På motsvarande sätt framstår de äldre männens syn i vad som nu var ”en tyst opinion” på verkstaden, som uttryck för en gången tids attityder.

Att se skillnaderna mellan länderna som uttryck för en utveckling stöds också av förändringar i arbetsorganisatorisk policy på den svenska arbetsmarknaden, något som tydligast framgår på verkstaden. Ledningens synsätt var:

Föräldraledighet är naturligt i dagens samhälle och företag

Rätten till föräldraledighet gäller både män och kvinnor. Föräldraledigheten är ej ett hinder i den löne- och yrkesmässiga utvecklingen.

Svårighet att lösa ersättarfrågan får ej vara ett hinder vid föräldraledighet (verkstadens dokument, Magnusson Granqvist 1993:23).

Denna policyformulering stämde väl in på den bild av handlingsutrymmet som fäderna beskrev. Den stämde också med de krav på en bra medarbetare som ställdes i företagets policy vad gäller ledning och arbetsorganisation: bred kompetens, initiativförmåga, ansvarstagande, flexibilitet, och framför allt beredskap för och vilja till förändring.

...jag tror att viljan till förändring är större hos dem som har barn hemma, yngre barn, mindre barn hemma. För de är vana vid att

det händer så mycket (personalansvarig, Magnusson Granqvist 1993:28).

Föräldraskapet gör ju att du blir mognare som mänsklig och det påverkar ju arbetet, att du agerar på ett mognare sätt på arbetet..- att du ibland kommer till insikt om att arbetet inte är det mest viktiga här på jorden utan det finns andra ...Man får andra värderingar (Magnusson Granqvist 1993:33).

Också på de andra svenska fallstudierna beskrevs en förändring av arbetsorganisationen med olika inslag i den här riktningen, där decentralisering med ansvar för verksamheten och ekonomin långt nere i organisationen och med kort väg mellan chef och medarbetare, en organisation som av den enskilde anställdes krävde engagemang, ansvar, flexibilitet och breddad kompetens för att minska sårbarheten och öka anpassbarheten till efterfrågan i en allt svårare ekonomisk situation. Så långt vi följde arbetsplatserna verkade den här utvecklingen ge ett ökat handlingsutrymmet för faderskapets omsorgsområden. Vad som hänt sedan, under den kraftiga lågkonjunkturen behövs nya studier för att utröna. Är den nya önskearbetskraften en man med erfarenhet av omsorg eller får den traditionella mansmodellen en renaissance i ekonomiskt hårdare tider? Vi kan här lyfta blicken till samhällsnivå och också se detta som uttryck för den generella tendensen mot individualisering i det senmoderna samhället. I en sådan utvecklingsbild passar upplösning av traditionella gränser mellan faderskap – moderskap, mellan arbetssfär – familjesfär och betoningen av individens ansvar och handlingsutrymme.

Samtidigt har utvecklingen beskrivits som utvecklingen av ett risk-samhälle (Beck, 1987) där individen får ett ökat ansvar för både sin framgång och sina misslyckanden i livsprojekten på de trots allt relativt standardiserade banor som erbjuds i samhället. Med det ökade individuella handlingsutrymmet följer också ett ökat tryck på individen. Vad innebär det för barnen när handlingsutrymmet för försörjning och omsorg blir en del i föräldrars livsprojekt under ett ökande tryck på framgång, samtidigt som

arbetsplatskulturerna i så liten grad hanterar arbetets psykiska och fysiska villkor som en fråga av relevans för föräldraskapet?

Litteratur

Aldous, J. (1969)

Occupational characteristics and males' performance in the family.
Journal of Marriage and the Family, 31. p. 107-112.

Andersen et al., D. (1996)

Orlov – evaluering af orlovsordningerne. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 96:11.

Beck, U. (1987)

Beyond Status and Class: Will There Be an Individualized Class Society?, i: Meja, V., Misgeld, D., Stehr, N. (ed.): *Modern German Sociology*, Columbia Univ. Press, New York.

Fürst, G. (1989)

Konkurrens, kvalifikation och könssegregation. Arbetskraftsefterfrågan i fokus, i: Dahlerup, D. (red.): *Kön sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*. Nord 1989:1. Nordiska ministerrådet. Det nordiska brytprojektet 7/1989. p. 45-55.

Goffman, E. (1968)

Stigma. Harmondsworth: Penguin Books Ltd.

Haas, L. (1992)

Equal Parenthood and social policy – A study of parental leave in Sweden. Albany: State University of New York Press.

Haas, L. (1994)

Corporate Culture and Men's Usage of Family Leave Benefits in Sweden. Indianapolis: Dep. of Sociology, Indiana University.

Holt, H. (1994)

Forældre på arbejdspladsen – En analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvindeliv- og mandefag. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 94:8.

Holter, Ö. G. (1991)

Menns livssammenheng, i Haukkaa, R. (red.): *Nye kvinner, nye menn*. Oslo: Ad Notam.

Humeniulk, J. & Mygind Madsen, A. (1989)

Jerntæppe og glasloft? Om horisontal kønsopdeling i jern- og metalindustrien og vertikal kønsopdeling i banker og sparekasser, i: Dahlerup, D. (red.): *Køn sorterer. Kønsopdeling på arbejdsplassen*. Nord 1989:1. Nordiska ministerrådet. Det nordiska brytprojeket 7/1989. p. 115-126.

Hwang, P., Eldin, G. & Fransson, C. (1984)

Arbetsgivares och arbetskamraters attityder till pappaledighet. Göteborg: Psykologiska inst. Göteborgs universitet.

Høgelund, J. (1996)

Orlov i Norden. København: Tema Nord 1996:612 og Socialforskningsinstituttet. Rapport 96:20.

Jacoby, A. & Nästman, E. (1989)

Mamma, Pappa, Jobb. Stockholm: Arbetslivscentrum/Brevskolan.

Jalmert, L. (1989)

Hinder på vägen för fäder på väg. Stockholm: Pedagogiska institutionen. Stockholms universitet.

Kanter, R. M. (1977)

Work and family in the United States. New York: Russel Sage.

Kaul, H. (1982)

Når fravär er närvär. Trondheim: Institutt for industriell miljöforskning.

Kugelberg, C. (1993)

Kvinnor och män, mammor och pappor på en arbetsplats, i: Agell, A. et al. (red.): *Om modernt familjeliv och familjeseparationer*. Stockholm: Socialvetenskapliga forskningsrådet. pp 71-85.

Larsson, M. & Tann, P. (1978)

Upplevelser av och attityder till pappaledighet. Stockholm: Psykologiska institutionen. Stockholms universitet. Psykologexamensuppsats.

Larsson, J. (1992)

Det borde vara en merit... Sexton föräldralediga pappor om arbete, familjen och ledigheten. Stockholm: JÄMO.

Lie, T. & Skjortnes, M. (1992)

Dårligt sveiset? Stavanger: Rogalandforskning. RF 276/92.

Lysgaard, S. (1961; 1976)

Arbeiderkollektivet. Oslo: Universitetsforlaget.

Magnusson Granqvist, M. (1993)

Arbetsplats utvecklingsverkstäderna. Lund: Socialhögskolan. Lunds universitet.

Närvenen, A.-L. (1994)

Temporalitet och social ordning. En tidssociologisk diskussion utifrån vårdpersonals uppfattningar om handlingsmöjligheter i arbetet. Linköping: Tema Hälsa och samhälle. Linköpings universitet.

Näsman, E. (1992)

Parental leave – a workplace issue? SRRD-73, Stockholm: Stockholm University.

Näsman, E. (kommande)

Föräldraskaps handlingsutrymme i könspräglade yrken och arbetsplatser, slutrapport.

Näsman, E. & Bengtsson, G. (1993)

Polisstationen. Fallstudie om föräldraskap och arbetsliv. Intern projektrapport, Stockholm: Demografiska avdelningen, Stockholms universitet.

Parsons, T., Bales, R. F., Zelditch, M., Olds, J. & Slater, P. Family (1955)

Socialization, and Interaction Process. Illinois.

Pedersen, L. (1996)

Orlov, ledighed og beskæftigelse. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 96:10.

Petersen, H. (1989)

Perspectives of Women on Work and Law, i: *International Journal of the Sociology of Law*, 17, p. 327-346.

Pleck, J. (1985)

Working Wives/Working husbands. Beverly Hill: Sage.

Rosdahl, A. (1986)

Arbejdsgiveres arbejdskraftefterspørgsel. Ansættelseprocesser i industrivirksomheder. København: Socialforskningsinstituttet. Publikation 156.

Rudie, I. (1984)

Myk start hard landing. I serien Kvinners levekår og livslöp. Oslo: Universitetsforlaget.

Röcklinger, A.-S. (1987)

Hur används föräldraförsäkringen?, i: *Barnfamiljerna och arbetslivet*. Stockholm: Socialdepartementet.

SOU (1978)

Föräldraförsäkring. Stockholm, 1978:39.

Stang Dahl, T. (1991)

Likestilling og fødselsrett, i: Haukaa, R. (ed.): *Nye kvinner, nye men*. Oslo: Ad Notam. p. 15-40.

Strömbergson, L. E. (1983)

Att bli förälder. Stockholm: Allmänna Barnhuset.

Sundström, M. (1990)

Hur påverkar föräldraledigheten löneutvecklingen? En studie av föräldraledighetens utnyttjande och effekter på televerket. Stockholm: Swedish Center for Working Life.

Torkelsson, K. & Edsberg, U. (1980)

Att vara pappaledig. Stockholm: Pedagogiska inst. Stockholms universitet. Kurs C1:2.

Trost, J. (1983)

Mäns åsikter om ledighet från arbete. Stockholm: Allmänna förlaget.

Tungland, E. M. (1993)

Innen rimelighetens grenser. Stavanger: Rogalandsforskning. RF 187/93.

Tyrkkö, A. (kommande)

Doktorsavhandling. Uppsala: Sociologiska institutionen, Uppsala Universitet.

Zetterberg, H. (1983)

Det osynliga kontrakten. En studie i 80-talets arbetsliv. Vällingby: SIFO.

Del 4

Anpassning mellan arbetsliv och familjeliv i Sverige och i Finland

Af Arja Tyrkkö

4.1. Inledning

Ett genomgående drag i det moderna samhället är segrering mellan olika vardagliga aktiviteter och sfärer. Sfärerna för produktionen och reproduktion organiserar vardagslivet både rumsligt och tidsmässigt till ”arbetsplats” och ”hem”, till ”arbetstid” och ”fritid”. Den könsmässiga arbetsdelningen och uppdelningen av mäns och kvinnors handlingsområden har historiskt utgjort basen för dessa sfärer såväl ideologiskt som praktiskt. Arbetslivet (produktionen) har varit männens område, familjelivet (reproduktionen) kvinnans. På motsvarande sätt har föräldraskaps handlingsområden traditionellt varit uppdelade mellan mamman och pappan.

Den specifika aspekten av vardagsverkligheten som jag avser att analysera här är det spänningsfält som uppstår när lönearbete och obetalt omsorgsarbete skall kombineras. Fokus i denna studie ligger i det vardagliga mötet mellan dessa sfärer. Arbetsplatsen och familjen är delar av vårt vardagliga liv, som inte automatiskt passar ihop. Människors liv är inte summan av förhållandena och innehållet inom dessa sfärer (Ahrne, 1988). Då blir frågan om, hur dessa delar av vardagsverkligheten hänger ihop viktigare än innehållet i delarna. Förhållandena i familjefären respektive arbetslivet ses som ramvillkor för en analys av möjligheterna och strategierna att kombinera förvärvsarbete och familj.

Kvinnors ökade lönearbete förskjuter tyngdpunkten i analysen av anpassningsmöjligheterna mellan yrkesarbete och föräldraskap från familjen till arbetsmarknaden och till arbetsplatsen. Huvudfrågan i denna studie är i vilken utsträckning arbetsplatsernas formella och informella regelsystem avspeglar den samhällsmässiga kulturen som accepterar att föräldraskap och yrkesarbete förenas. Tyngdpunkten ligger på de mer informella normerna för det vardagliga praktiska handlandet på arbetsplatserna. Har båda föräldrarna reella möjligheter på sina arbetsplatser att kombinera arbete och familj? Föräldrarnas anpassningsstrategier är inte passiva svar på samhällets och arbetsplatsernas krav och normer. Hur utformar föräldrarna villkoren för sitt förvärvsarbete för att klara familjens behov? I vilken utsträckning bestäms föräldrarnas handlingsmöjligheter och individuella strategier av deras kön, social grupp och det land de bor i?

4.2. Teoretisk ram

När utgångspunkten för analysen är det vardagliga handlandet, måste sfärernas dualism överskridas. Livsformsbegreppet ses som ett sätt att koppla samman livets delar till en sammanhängande helhet av olika praxis, där delarnas organisation och uttryck färgar varandra. (Højrup, 1983; Friberg, 1990; Löfgren, 1988). Genusbegreppet riktar uppmärksamhet till de asymmetriska maktförhållandena mellan könen som genomsyrar både arbetsmarknaden och familjesfären (Hirdman 1990; Rantalaiho 1994a).

Enligt livsformsteorin är en livsform en helhet av alla dagliga aktiviteter som betingar varandra (Højrup, 1983; Rahbek, Christensen, 1991; Friberg, 1990; Jakobsen & Karlsson, 1993). Den är den samlade bild som avtecknar sig av en grupp människors villkor och levnadsmönster. Skilda livsformer har sina egna, specifika levnadsvillkor och värderingar. För att få grepp om en livsform behöver man kartlägga sammanhang mellan olika sfärer av det vardagliga livet (Friberg, 1990, p. 56).

Livsformer är, så som de presenterades av Thomas Højrup i boken *Det glemte folk* från 1983, teoretiska kategorier uppbyggda utifrån produktionssättsbegreppen med arbetet som centralet begrepp. Lönearbetarnas livsform och den karriärbaserade livsformen, som beskrivs i den här artikeln, är båda kopplade till lönearbete inom produktionssättet kapitalistisk varuproduktion. Det som skiljer dessa livsformer åt är att de baserar sig på olika inställningar till arbetet. I den karriärbaserade livsformen blir arbetet livets egentliga mening och innehåll. I lönearbetarens livsform är arbetet först och främst ett medel till att uppnå livsmål utanför arbetet och arbetstiden. Detta behöver dock intestå i motsättning till att lönearbetare trivs med sitt arbete. Arbetet ger social gemenskap och en ökad självständighet.

Livsformerna antas generera bestämda handlingsmönster och bestämda strategier som lösningar för vardagliga problem. Man kan således anta att man kan finna någorlunda likartade vardagsaktiviteter som kvantitativa mönster eller sannolikheter inom livsformerna. Man kan emellertid fråga sig i vilken mån denna teoretiska koherens har en motsvarighet i den historiska verkligheten. Vad har t.ex. lönearbetets differentiering (t.ex. Schmid, 1993) eller genussystem för konsekvenser för livsformerna och för olika praxis att förena arbetsliv och familjeliv. Kan man på empiriska grunder ifrågasätta den homogenitet som livsformsbegreppet implicerar?

Højrups modell är i grunden en manlig modell i meningen att den utgår från produktionen och det arbete män domineras. Livsformerna i Højrups teori har inte genomlyst kvinnors faktiska liv i någon större utsträckning. Teorin tar inte heller upp maktaspekter i analysen av relationer mellan män och kvinnor och de konsekvenser som detta kan tänkas ha. Därför har livsformsanalysen utsatts för en kritisk diskussion, som lyfter fram relationsperspektivet och betonar förståelsen av kön i termer av makt och förtryck. Rahbek Christensen (1987), Jakobsen & Karlsson (1993) och Friberg (1990) har var på sitt håll utvecklat analyser av vad de kallar ”kvinnospecifika” livsformer. För att

finna sätt att införliva genussystemet i livsformsteorin har Jakobsen & Karlson (1993, p. 97ff.) utvecklat en ny utgångspunkt för teorin genom att se livsformen som en sammansmältning av en position i ett ekonomiskt produktionssätt ("arbetsformen") och en position i ett socio-sexuellt produktionssätt ("kärleksformen").

Livsform och genussystem är begrepp som passar bra till en analys av kontext och villkor för handlandet, men de innehåller även människorna som aktörer i abstrakt mening. En begränsning i begreppen är dock att "form" och "system" förstår människorna utifrån en helhet och som delar av helheten. För analys av handlandet och subjektet på deras egna villkor krävs det andra begrepp (Rantalaaho, 1994a, p. 13). Begreppet genuskontrakt används i nordiska sammanhang för att beskriva den komplicerade verkligheten av beroendet mellan män och kvinnor (Hirdman, 1990, p. 78). Enligt Hirdman är genuskontrakten mycket konkreta föreställningar på olika analysnivåer. Silius (1992) anser att begreppet har vissa begränsningar. Det är ett strukturellt begrepp, som beskriver det gemensamma mönstret i handlandet, så som det tar sig i uttryck när man söker likheter, ovanifrån. Kontraktbegreppet kan därför enligt Silius användas endast i studier av kvinnor och män som grupp, inte av oliheterna mellan enskilda kvinnor respektive män.

4.3. Analysstrategi

Som empiriskt underlag för studien användes data från det nordiska projektets enkätundersökningar, som genomfördes i Finland och Sverige under hösten 1992¹⁾. De strukturella vill-

1) Enkätundersökningarna byggde på ett gemensamt nordiskt frågeformulär, som dock i vissa delar fick något olika utformning i Sverige och Finland p g a skillnader i lagstiftning, främst när det gäller föräldraledighet. Av tekniska skäl var urvalsramen inte helt jämförbar i Finland och Sverige. Som urvalsram användes Textilfackförbundets medlemsregister (ej facklärda arbetare inom textilindustri) och Folkräkningen 1985 (de övriga yrkesgrupperna) i Finland och Folk- och bostadsräkningen 1990 i Sverige. Varje yrkesgrupp stratifierades efter kön och ett representativt urval av män och kvinnor drogs i de valda

koren för kvinnor och män i olika livsformar analyserades i samband med beskrivningen av deras familje- och arbetssituation. Anpassningsstrategierna mellan arbetsliv och familjeliv sågs som sociala praktiker i ett samspel mellan struktur och handling.

Livsformerna studerades som mönster, som ger en ögonblicksbild av en process där föräldrar finner lösningar på vardagens problem att i tid och rum relatera sfärerna till varandra. De vardagliga praktikerna för att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap studerades utifrån: hur de förhöll sig till andra livsformers praktiker och hur sfärerna förhöll sig till varandra inom livsformerna. När jag undersökte vilka möjligheter det fanns på arbetsplatserna, utgick jag från individens arbete och tillhörighet till en viss social grupp. När jag däremot analyserade vilka anpassningsstrategier föräldrar använde sig av bestämde detta även av förhållandena i familjesfären. Både skillnader i inställning till arbetet och familj och i position i de här sfärerna hade konsekvenser för hur förhållandet mellan arbetsliv och familjeliv gestaltade sig.

Jag presenterar nedan resultaten om anpassning mellan arbetsliv och familjeliv med hjälp av en indelning i kategorier som kallas för sociala grupper. Inom varje social grupp görs fördelning mellan könen. Indelning i sociala grupper har gjorts utifrån de valda yrkesgrupperna och deras arbetsvillkor. Resultaten kan inte utan vidare generaliseras till hela livsformer. Mitt empiriska material täcker enbart vissa yrkesgrupper och avspeglar således deras möjligheter och strategier för att förena yrkesarbete och föräldraskap. Livsformsbegreppet betraktar jag mer som ett

yrkesgrupperna. Totalt svarade 1.879 personer i Finland respektive 2.227 personer i Sverige på enkäten, dvs. cirka 70 % i bågge länderna. Bland de som svarade finns ett sk. naturligt bortfall, dvs. personer som egentligen inte skulle ha ingått i urvalet om vi haft tillräckligt aktuellt kännedom om deras förhållande vid enkätt tillfället under hösten 1992. Återstår för analys svaren från 1.588 anställda föräldrar i Finland respektive 1.978 i Sverige. (Se närmare Kivimäki, 1996; Statistiska centralbyrån, 1993a).

tolkningsredskap som riktar vår uppmärksamhet på hur arbetsliv och familjeliv hänger samman (Højrup, 1983, p. 212; Ahrne, 1988, p. 729-730; Löfgren, 1988, p. 73).

De flesta män i Finland och Sverige är lönearbetare i den bemärkelse att de får lön för ett arbete de utför. Detta betyder att spänningen mellan dem emellan blir stor. I livsformsteorin skiljer man på två livsmönster för lönearbetare nämligen lönearbetarlivsformen och karriärlivsformen. I den här studien förfinade jag inledningen genom att analysera vissa tjänstemän på mellannivå som en egen grupp. För att kategorisera intervjupersonerna gjorde jag först en distinktion mellan arbetare och tjänstemän. Industriarbetare inom metall och textil samt ej facklärda inom vård och omsorg (undersköterskor och sjukvårdsbiträden) placerades inom kategorin arbetare (lönearbetarlivsformen). Den heterogena gruppen tjänstemän delades upp i två kategorier. På grund av sina särskilda kvalifikationer definierades läkare och journalister som professionella (den karriärbaserade livsformen). För att se om det sker en utjämning eller polarisering i arbetsförhållanden mellan å ena sidan arbetare och tjänstemän och å andra sidan mellan tjänstemän och professionella analyserades dessa yrkesgrupper separat. Sjuksköterskor, kontorister och poliser representerar dessa tjänstemän. Avsikten var att få homogena grupper vad det gäller typ av arbete och försörjning.

4.4. Föräldrars familjesituation

Föräldrarnas individuella strategier och möjligheter för föräldraskap på arbetsplatsen hänger samman med förhållanden i familjesfären. Den enskilde föräldern handlar för sin specifika familjs behov. Dessa villkor utanför arbetsplatsen är väsentliga att väga in i tolkningen av det som sker på arbetsplatsen. De handlingsmönster som finns på arbetsplatsen har sina villkor i familjen i form av den andra förälderns motsvarande handlingsmönster och arbetsvillkor och i form av familjestrukturen. Den privata familjesituationen spelar enligt tidigare forskning en stor roll för speciellt kvinnors handlande för att förena arbetsliv och familjeliv (Friberg, 1990; Roman, 1994). I det följande tittar jag

på familjestrukturen och partners arbete samt makarnas inbördes arbetsfördelning av hushålls- och omsorgsarbete för att få en beskrivning av familjesituationen. Det görs en fördelning dels mellan sociala grupper och kön och dels mellan länder.

4.4.1. Familjestrukturen och partners arbetssituation

Det nordiska projektet valde att ta med hela perioden som vårdnadshavare för barnen. För enkätundersökningen valdes därför personer ut med hemmavarande barn 0-18 år gamla. Variationen i familjestrukturen mellan undersökningsgrupperna var relativt liten. Om de skillnader som förekom mellan grupperna var följd av olika förutsättningar för föräldraskapet är inte möjligt att belysa med detta tvärsnittsmaterial.

Andelen ensamstående föräldrar var 11 % i Sverige respektive 9 % i Finland (se bilaga 1). Det fanns inga signifikanta skillnader mellan de sociala grupperna. Betydligt större var skillnaderna mellan könen inom varje social grupp. Enförälderhushållen hade som väntat oftast en kvinna som överhuvud. Högsta andelen familjer med ensamstående mödrar fanns i Sverige bland de professionella och i Finland bland arbetare.

Professionella hade oftare större familjer räknat i antalet hemmavarande barn än tjänstemän och arbetare i båda länderna. Skillnaderna mellan grupperna var större i Finland än i Sverige. Manliga tjänstemän och arbetare i Finland hade genomsnittligt flera barn än kvinnorna inom dessa grupper. Antalet barn var lägst bland kvinnliga arbetare i båda länderna. Det fanns inga större skillnader i yngsta barnets ålder. Det vanligaste i båda länderna var att det yngsta barnet var i förskoleåldern (0-6 år). Kvinnliga tjänstemän i Sverige och kvinnliga arbetare i Finland hade dock oftare endast äldre skolbarn (över 11 år) jämfört med andra grupper.

Inom varje social grupp var det vanligaste mönstret att båda föräldrarna arbetade. De flesta intervüpersionerna hade en partner som arbetade som anställd. Att ha en hemarbetande partner

var vanligare i Finland än i Sverige. Runt 10 % av männen inom alla sociala grupper hade en hemarbetande partner. Vid undersökningstillfället var det relativt få som hade en partner som var arbetslös. I Finland var andelen arbetslösa partner större än i Sverige. Den högsta andelen arbetslösa återfanns bland partner till kvinnliga arbetare: 11 % i Finland respektive 6 % i Sverige. De flesta intervupersoner bodde tillsammans med en partner på ungefär samma utbildningsnivå som de själva.

4.4.2. Vardagsrutinerna i familjen

Tidsanvändningsstudierna visar att kvinnor och män arbetar lika mycket, men fördelar tiden olika på betalt och obetalt arbete. När två tredjedelar av det obetalda arbetet utförs av kvinnor (Statistiska Centralbyrån, 1993b, p. 20; Niemi, 1994, p. 165). Vårt material bekräftade att det gamla mönstret, som innebär att kvinnan primärt ansvarar för omsorgen, vare sig hon arbetar heller eller deltid, var fortfarande giltigt i många familjer. Kvinnan tog huvudansvaret för barnens skötsel och för det dagliga hushållsarbetet, medanmannens insatser hemma i stor utsträckning gick ut på att värda hushållets materiella tillgångar.

Kvinnans position i yrkeslivet påverkade könsarbetsfördelningen i hemmet. Den snävaste fördelningen av hushållsarbetet återfanns hos kvinnliga arbetare och kvinnliga tjänstemän. Kvinnor i de professionella yrkena delade i större utsträckning arbetet med sina makar än de övriga kvinnorna. Kvinnornas arbetstid utanför hemmet påverkade också fördelningen av hushållsarbetet i Sverige. Ju mer kvinnorna lönearbetade desto jämnare uppfattade de makarnas inbördes arbetsfördelning.

Skillnaderna mellan kvinnor och män var inte lika stora vad det gällde omsorg om barnen. Dessa arbetsuppgifter delades oftare än de vardagliga hushållssysslorna. I ungefär hälften av familjerna var barnen parets gemensamma projekt: makarna gjorde lika mycket av de flesta sysslorna med anknytning till barnen. När det gällde att leka med barnen och natta dem, fördelades dessa sysslor lika i ungefär 70 procent av familjerna. Skillnaden

mellan könen var som störst hos tjänstemän. Den sociala gruppens effekt pekade åt samma håll som i analysen av hushållsbetets fördelning. I de professionellas familjer delades sysslor med anknytning till barnen oftare än hos tjänstemän och arbetare. Socialgruppstillhörigheten hade större betydelse i Sverige än i Finland.

4.5. Föräldrarnas arbets situation

I projektets handlingsteoretiska modell (Näsman, 1996) urskiljs tre handlingsområden som är centrala delar av föräldraskapet oavsett vem som står för det faktiska handlandet: familjens försörjning, praktisk och socio-emotionell omsorg om barnen. Det utrymme för anpassning mellan föräldraskap och arbetsliv som finns på arbetsplatserna beskrivs utifrån dessa aspekter. Praktisk omsorg, försörjning och socio-emotionell omsorg är föräldraskapets dimensioner som antas strukturera arbetet på olika sätt.

Möjligheterna att tillgodose föräldraskapets behov inom ramen för arbetsplatsens villkor bildar det vi kallar handlingsutrymmet för föräldraskap. Handlingsutrymmet består av olika faktorer som direkt eller indirekt påverkar föräldrarnas möjligheter att göra handlingar knutna till omsorg om barnen på sin arbetsplats. Det kan i olika hög grad täcka handlingsområdet och erbjuda en mångfald av möjliga handlingsalternativ. Utrymme för föräldraskap kan tolkas som förutsättning för vardagens organisering.

I den här studien fokuseras på handlingsutrymmet för praktisk omsorg. Forskningen kring barn och föräldrars arbete visar på en mångfald aspekter av arbete som har betydelse för handlingsutrymmet för den praktiska omsorgen (Östberg, 1994; Näsmann et al., 1983; Lundén Jacoby & Näsmann, 1989). Praktisk omsorg om barnen handlar mycket om tid och tillgänglighet. Det handlar om möjlighet till att vidga gränserna mellan arbetsliv och familjeliv. Därför har arbetstidens omfattning och flexibilitet stor betydelse för hur familjens tillvaro omformas. Föräldrars

arbettes innehåll och karaktär sätter också spår i familjelivet, fastän detta sker mer indirekt. Arbetskamraternas och ledningens förväntningar och attityder påverkar möjligheterna att tillgodose föräldraskapets behov på arbetsplatserna.

4.5.1. Arbetets karaktär

Arbetets karaktär är enligt livsformsteorin en av de faktorer som markerar skiljelinjen mellan lönearbetaren och tjänstemannen i karriären (t.ex. Björnberg, 1992). Möjlighet till befordran och ökad kompetens är fundamentala som existentiella villkor i karriärarbeten. Resultaten visar stor variation i arbetets karaktär mellan de sociala grupperna (se bilaga 2). I de professionellas arbeten förenades stort inflytande, möjlighet till avancemang och intressanta arbetsuppgifter. De rutinmässiga och ointressanta jobben återfanns huvudsakligen hos arbetarna. När det gäller tjänstemän är bilden mer splittrad. Knappt hälften av tjänstemännen i Sverige respektive cirka en femtedel i Finland hade en ledande position. Cirka två tredjedel upplevde sina arbetsuppgifter som intressanta och inte rutinmässiga. I dessa avseenden skilde sig tjänstemännen från arbetarna. Däremot fanns det inga större skillnader mellan tjänstemän och arbetare när det gäller möjlighet att öka sin kompetens och inflytande på arbetsplatsen.

Resultaten visar också tydligt hur könsskillnaderna komplicerar bilden av arbetsförhållandena. Vår studie bekräftar den bild av kvinnors och mäns position på arbetsmarknaden som har redovisats i tidigare studier (t.ex. Statistiska Centralbyrån, 1991; Kauppinen-Toropainen, 1993). Män och kvinnor har olika arbetsvillkor, inte bara på arbetsmarknaden i stort utan även inom en och samma yrkesgrupp. Inom varje social grupp, men speciellt hos de professionella, hade mannen oftare ledande arbetsuppgifter än kvinnorna, vilket avspeglar könsmässiga hierarkier inom yrkesgrupperna på arbetsplatserna. När det gäller de andra faktorerna var könsvariationerna betydligt mindre och inte lika konsekventa över socialgruppsgränserna. Sambandet mellan kön och arbetsförhållanden var som starkast bland arbetarna. Utöver skillnaden i beslutsutrymme hade arbetarkvinnor-

na också oftare rutinbetonade och ointressanta jobb jämfört med sina manliga kollegor.

Arbetsförhållandena verkar vara förvånansvärt lika i Sverige och Finland. De varierade på ett liknande sätt med socialgruppstillhörighet och kön. Skillnaderna mellan länderna i andelen innehavare av ledande arbetsposition avspeglades inte i de övriga arbetsförhållandena. Variationen i tjänstemännens utbildningsnivå mellan länderna beror åtminstone delvis på skillnader i utbildningssystemet.

4.5.2. Arbetstidens längd och förläggning

Tiden har en central betydelse för relationerna mellan föräldrar och barn och för hela familjelivet. Tiden på arbetsplatsen är en stor och dominerande del av vardagen. För att få grepp om hur det går att förena arbetsliv och familjeliv är det därför intressant att studera, hur mycket tid föräldrarna lägger på förvärvsarbeta-

När det gäller arbetstidens längd har förvärvsarbetet blivit mer flexibelt i förhållande till familjelivet. Exempel på detta utgör olika former av föräldraledighet och i Sverige även rätten till att arbeta deltid tills yngsta barnet fyllt åtta år. Dessa rättigheter är de viktigaste instrumenten för föräldrar att anpassa sitt arbetsliv till föräldraskapet. Föräldraförsäkringen har bidragit till att hålla kvinnorna kvar på arbetsmarknaden, eftersom den minskar påtryckningarna på kvinnor att välja mellan moderskap och lönearbete. Dessa åtgärder har betytt förändringar i genussystemet, som först och främst har påverkat kvinnors och barns situation, eftersom möjligheten att tidvis helt välja bort förvärvsarbetet används till största delen av kvinnorna. Mannens roll har först och främst setts som heltidsarbetare inte som heltidspappa (eller deltidspappa) (Acker, 1992).

När det gäller vardagsverklighetens uppdelning är det allmänt så att lönearbetet inte domineras kvinnornas liv i lika hög utsträckning i Sverige som i Finland. Finska kvinnor arbetar traditionellt heltid. Möjlighet till deltid saknas ofta på den finska ar-

betsmarknaden. Endast 10 % av finska förvärvsarbetande kvinnor arbetar på deltid och de två viktigaste skälen till deltidsarbete är studier och föräldraskap (Niemi, 1994). Det generella mönstret i Sverige är att kvinnorna förkortar sin arbetstid efter första barnets födelse, medan männen arbetstid är som längst när barnen är små (Statistiska Centralbyrån, 1993b). De av deltidsanställda kvinnors oftast uppgivna skälen till deltidsarbete är hushållsarbete och barntillsyn (SOU, 1989).

Vårt material bekräftar denna skillnad mellan länderna. En översiktlig bild av fäders och mödrars arbetstider visar nämligen att nästan alla föräldrar i Finland arbetade heltid (95 % av kvinnorna respektive 98 % av männen). I Sverige arbetade 57 procent av mödrarna respektive 93 procent av fäderna heltid. Svenska kvinnor jobbade emellertid sk längd deltid (28-34 tim/vecka), vilket gör att skillnaden betraktad i antal timmar per vecka inte var så stor mellan länderna (se bilaga 3). Medelarbetstiden bland förvärvsarbetade mödrar låg på 35 timmar i Sverige och 39 timmar i Finland. Svenska pappor arbetade i genomsnitt 41 timmar och finska pappor 40 timmar. Skillnaderna mellan de sociala grupperna var små. Man kan dock konstatera att män och kvinnor var mer lika i karriäryrkna än i de andra. Deltidsarbetet var inte lika vanligt bland kvinnorna med professionella yrken som bland kvinnorna med tjänstemanna- och arbetaryrkna i Sverige. När man tittar på arbetstidens andra aspekter ser man tydligare skillnader mellan de sociala grupperna (se tabell 4.5.1).

Av tabellen 4.5.1 framgår att de högre positionerna innebar långa arbetsdagar, mycket resande och övertid för både män och kvinnor i båda länderna. Arbete på helgerna ingick i de flesta professionellas arbete, men även många manliga tjänstemän arbetade under dessa tider. Den mest arbetsbelastade gruppen var svenska professionella män. 71 % av dem arbetade i genomsnitt över 40 timmar i veckan; 82 % arbetade övertid minst en gång i veckan. Föräldrarna lade minst tid på förvärvsarbete bland arbetare. Kvinnliga arbetare i Sverige jobbade förhållandevis ofta på obekvämt arbetstid som innebar arbete under helgerna.

Tabell 4.5.1.**Arbetstidens omfattning i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent.**

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
Jobbar över 40 tim ¹⁾	45	48	46	41	71	56
Övertid minst en gång per vecka ²⁾	63	63	63	66	82	75
Övernattar borta ³⁾	67	71	69	69	79	74
Jobbar på helger ⁴⁾	54	56	55	52	73	65
Antal	185	158	343	267	243	510
<i>Tjänstemän</i>						
Jobbar över 40 tim ¹⁾	4	9	7	7	22	18
Övertid minst en gång per vecka ²⁾	18	20	19	26	35	29
Övernattar borta ³⁾	20	43	34	33	51	42
Jobbar på helger ⁴⁾	36	69	56	35	77	50
Antal	218	319	537	379	377	756
<i>Arbetare</i>						
Jobbar över 40 tim ¹⁾	8	14	11	10	34	22
Övertid minst en gång per vecka ²⁾	4	17	8	7	26	16
Övernattar borta ³⁾	2	11	7	6	18	15
Jobbar på helger ⁴⁾	22	27	24	47	17	34
Antal	216	231	447	368	335	703

1) Genomsnittlig arbetstid (mertid/övertid medräknad) i det huvudsakliga arbetet.

2) Övertid i det huvudsakliga arbetet.

3) Övernattat borta från hemmet i samband med tjänsteresor m.m. under de 12 senaste månaderna.

4) Arbetar i regel någon lördag eller söndag under en 4-veckors period.

I enkätundersökningen tillfrågades undersökningspersonerna om de ville öka eller förkorta sin nuvarande arbetstid, så att lönen skulle öka eller minska i motsvarande grad.

I båda länderna ville de flesta behålla sin dåvarande arbetstid och lön (77 % i Finland respektive 69 % i Sverige). Andelen anställda som ville öka sin arbetstid låg på samma nivå i båda länderna (7 % i Finland respektive 9 % i Sverige). I båda länderna var det professionella som oftare ville förkorta sin arbetstid än de andra grupperna (28 % i Finland respektive 34 % i Sverige). De svenska professionella kvinnor var den grupp som var mest missnöjd: 37 % ville förkorta sin arbetstid. Motsvarande andel av männen var 29 %.

Inte bara arbetstidens omfattning utan även dess förläggning har betydelse för anpassningen mellan arbete och familj. Förekomsten av olika arbetstidsformer (vilken tid på dygnet man arbetar) varierar för anställda. De kvinnliga och manliga professionella i vår undersökning hade likadan arbetstidsförläggning. De flesta arbetade på dagtid. Bland tjänstemän och arbetare fanns det stora könsskillnader. Kvinnliga arbetare jobbade oftare växlande mellan dag och eftermiddag än männen i samma grupp, som oftare hade ett arbete på dagtid. Bland tjänstemän var det tvärtom. Kvinnorna hade dagstidsarbete medan männen oftare arbetade på obekväma arbetstider. Svenska studier (SOU, 1989; Lundén Jakoby & Näsmann, 1989) visar, att arbete på olika tider på dygnet ofta används som anpassningsstrategi på familjenivå. Genom att minska överlappning av arbetstiderna kan man förlänga tiden när en av föräldrarna är hemma med barnen.

4.5.3. Flexibilitet i arbetstiderna

Möjligheten till flexibel arbetstid har ett stort inflytande på hur det fungerar i vardagen att gå mellan de två sfärerna, arbetsliv och familjeliv. Då föräldrars tid i arbetet ökat kan vikten av arbetsvillkor som tillåter flexibilitet i anslutning till och under arbetet också öka. Flexibla tjänstegöringsscheman, differentierade arbetstider, kompensationsledighet i stället för övertid, osv. kan

bidra till att lösa problemen i övergången mellan yrkesarbete och familjeliv.

Avtalad flextid erbjöd till en minoritet av föräldrarna en möjlighet att själva bestämma arbetstidens början och slut inom vissa ramar (se bilaga 4). På de svenska arbetsplatserna kunde flexibilitet i förläggning av arbetstiden skapas genom möjlighet att bli skyldig arbetstid eller spara arbetstid till kompensationsledighet i mycket större utsträckning än på de finska arbetsplatserna. Möjlighet att själv bestämma övertidens förläggning varierade först och främst efter social grupp. Bland arbetarna skilde det dessutom mellan länderna: de finska arbetarna kunde i mindre utsträckning påverka sin övertid. Flexibilitet kunde också vara mer informell på så sätt att kravet på noggrannhet med tiderna var lågt vid arbetsplatsen. De finska professionella hade oftast denna typ av frihet på sina arbetsplatser. På de flesta arbetsplatserna var både överordnade och arbetskamraterna noga med tiderna. Arbetskamraterna visade sig dock vara mindre noggranna än ledningen. Skillnaden i normerna var som störst på de finska arbetarnas arbetsplatser. Vad som händer på arbetsplatsen om man kommer för sent varierade först och främst efter social grupp. De professionella kunde komma för sent till arbetet utan att det hände någonting, medan det ofta fick konsekvenser för arbetarna i form av inkomstförlust. Tydliga könsskillnader förekom på de finska arbetsplatserna i detta avseende. Arbetarkvinnor fick avdrag på lön oftare än sina manliga kollegor. Bland professionella och tjänstemän verkade däremot normerna vara mera tillåtande på kvinnornas arbetsplatser. För professionella och tjänstemän fanns det skillnader mellan länderna. Sanktioner saknades oftare på de finska arbetsplatserna än på de svenska.

Möjligheter att utforma arbetstiden efter familjens behov var mycket ojämnt fördelade mellan de sociala grupperna. De som hade högre position hade större frihet. Både den formella och informella flexibiliteten var störst hos de professionella. Det fanns först och främst en omfattande informell möjlighet att påverka den egna arbetstiden. De flesta föräldrar bland arbetarna

hade däremot tvingande arbetsvillkor och saknade i högre grad flexibilitet. Tjänstemännen verkade vara en mellangrupp enligt de flesta faktorerna.

Könsskillnaderna var generellt sett små. Fäders och mödrars möjlighet att påverka arbetstiderna varierade på liknande sätt efter deras sociala grupp. Det var mellan de sociala grupperna och ej mellan könen de stora skillnaderna fanns. Vad det gäller skillnaderna mellan Finland och Sverige, kan man konstatera att den formella flexibiliteten var större på de svenska arbetsplatserna. Däremot verkade den informella flexibiliteten vara större i Finland. Arbetsplatsens låga krav att hålla tiderna exakt kunde där skapa möjligheter till töjmån i vardagen.

4.5.4. Flexibilitet under arbetsdagen

Flexibilitet i arbetssituationen ger utrymme för föräldraskap under arbetstiden. Det är frihet som kan användas för att öka föräldrars tillgänglighet för sina barn eller att klara av enkla vardagsuppgifter under loppet av en arbetsdag.

För att skapa en mer komprimerad och lättöverskådlig redovisning av förhållandena konstruerades två index, dvs sammanfattningsmått bestående av olika aspekter av föräldrarnas arbetsvillkor. Flexibilitet som direkt riktar sig mot barnens behov beskriver omfattningen av 1) möjlighet att vara tillgänglig på arbetsplatsen, så att barnen kan nå föräldern, 2) möjlighet att ta barn med sig till jobbet och 3) möjlighet att komma för sent eller gå för tidigt p.g.a. barnomsorgsproblem. Den generella flexibilitet som kan användas för föräldraskaps behov men också av andra skäl, handlar om möjlighet 1) att byta arbetspass eller arbetstid, 2) att gå privata ärenden och 3) att sköta dem per telefon under arbetsdagen. Indexet för respektive typ av flexibilitet mäter hur många möjligheter som är tillgängliga på arbetsplatsen. De beskriver i mycket grova drag handlingsutrymmets storlek i kvantitativa termer.

Tabell 4.5.2.

Flexibilitet som riktar mot barnens behov och generell flexibilitet i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent.

Flexibilitet	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
Riktad mot						
barnens behov ¹⁾	70	74	72	70	60	65
Generell ²⁾	49	46	48	58	63	61
Antal	177	153	330	267	243	510
<i>Tjänstemän</i>						
Riktad mot						
barnens behov ¹⁾	59	36	45	50	42	46
Generell ²⁾	24	32	28	60	59	60
Antal	212	311	523	379	377	756
<i>Arbetare</i>						
Riktad mot						
barnens behov ¹⁾	32	26	29	33	30	31
Generell ²⁾	10	15	13	33	45	39
Antal	201	223	424	368	335	703

1) Andelen föräldrar som har alla följande möjligheter: att vara tillgänglig på arbetsplatsen, så att barnen kan nå föräldern, att ta barn med sig till jobbet och att komma för sent eller gå för tidigt p.g.a. barnomsorgsproblem.

2) Andelen föräldrar som har minst två möjligheter av följande: att byta arbeidsplass eller arbetstid, att gå privata ärenden, att sköta dem per telefon under arbetsdagen.

Av tabellen 4.5.2 framgår att, arbetsvillkoren för de professionella arbetssituation karaktäriserades av en högre grad av flexibilitet som var riktad mot barnens behov: 72 % hade ett stort handlingsutrymme i Finland respektive 65 % i Sverige. Andelen tjänstemän med stort flexibilitet var 45 % i Finland respektive 46 % i Sverige. Lägst flexibilitet finner man hos arbetarna. Endast

knapp en tredjedel hade stort handlingsutrymme. Arbetarnas jobb var oftare organiserat så att möjligheterna att tillgodose föräldraskaps vardagliga behov var begränsade under arbetsdagen. Arbetet var kontrollerat och fysiskt bundet, vilket minskade tillgängligheten och handlingsutrymmet.

Flexibiliteten riktad mot barnens behov var generellt sett litet större på kvinnornas arbetsplatser än på männen. Cirka hälften av kvinnorna och cirka 40 % av männen i Finland och Sverige hade alla de i indexet upptagna möjligheterna till praktisk omsorg på sina arbetsplatser. Kvinnorna hade större flexibilitet i båda länderna i alla kategorier utom bland de finska professio-nella. Skillnaderna mellan de sociala grupperna var dock större än mellan könen. Störst var skillnaden mellan manliga professio-nella och manliga arbetare i Sverige. Skillnaderna mellan länderna var små. Tjänstemännen var mellankategori bland både män och kvinnor i båda länderna.

Den generella flexibiliteten som kan utnyttjas även för handlin-gar riktade mot praktisk omsorg om barnen var större på de svenska arbetsplatserna än på de finska, vilket avspeglade sven-skarnas större formella möjlighet att påverka sina arbetstider. Variationen var återigen större mellan sociala grupper än mellan kvinnor och män.

4.5.5. Inställning tillmannens föräldraledighet

Kvinnornas alltmer omfattande förvärvsarbete har betytt att föräldraskapet har blivit mer synligt på arbetsplatserna bl.a. i form av olika typer av föräldraledighet. Föräldraledighet utgör en stor del av kvinnors främvaro, men har liten betydelse för männen. Också männen delaktighet i omsorgen av sina barn genom föräldraledighet har dock successivt ökat i Sverige och Finland²⁾. I

2) År 1974, när föräldraförsäkringen infördes i Sverige, utnyttjades endast 1,4 % av dagarna av fäderna och således 98,6 % av mödrarna i Sverige. De sista åren har fäderna utnyttjt omkring 6-8 % av tiden som familjen får ersättning i Sverige. Pappadagarna, som infördes 1980, redovisas för sig sedan 1986. Det året tog 83 % av fäderna till

båda länderna är frånvaro från arbetet på grund av tillfällig vård av barn mer jämlikt fördelad mellan mödrarna och fäderna än föräldraledighet vid barnets födelse.

Ur lagstiftningens synpunkt är det möjligt också för män att ta föräldraledighet i bågge länderna. De informella krav och förväntningar på männen på arbetsplatserna kan dock vara i otakt med detta. En längre föräldraledighet kan ha negativa konsekvenser för deras ställning på jobbet. Enligt Björnberg (1992, p. 175) upplever många män svårigheter när det gäller att ta föräldraledighet under en längre period. Negativa attityder från arbetsgivare och arbetskamrater spelar en betydelsefull roll.

Den bild (se bilaga 5) som framträder i denna undersökning är att en stor andel av arbetsplatserna hade en positiv syn på manns föräldraledighet (på åtta veckor i Sverige respektive sju veckor i Finland). Negativa reaktioner (t.ex. spydiga kommentarer, skulle ses som ointresserad av sitt arbete) var mycket ovanliga. Attityderna var generellt sett mer positiva på kvinnornas arbetsplatser än på männens. Skillnaderna mellan de sociala grupperna visade sig vara små. Däremot fanns det skillnad mellan länderna i inställning till mannens föräldraledighet. Attityderna var mer positiva på den finska arbetsplatserna än de svenska. Det framgår att både ledning och arbetskamraterna i Sverige oftare ville påpeka de problem det skulle innebära om en man ville ha en längre föräldraledighet. Frånvaro av reaktion var också mer typiskt på de svenska arbetsplatserna än de finska.

Fanns det konflikt mellan ledningens och de anställdas syn på föräldraledighet? Av resultaten framgår att männen föräldrale-

barn födda inom äktenskap ut pappadagarna. År 1989 steg siffran till 89 %, men under 1991 hade 85 % av fäderna tagit ut de tio dagarna. I Finland tog 4 % av papporna ledigt utöver de 6 - 12 pappadagar som kan tas vid barnets födsel år 1992. Ungefär 60 % av papporna utnyttjade sin rättighet till pappadagarna. (Statistiska Centralbyrån, 1993b; Riksförsäkringsverket, 1991, 1992; Åström, 1990; Salmi, 1994).

dighet accepterades av både ledningen och arbetskamraterna i stor utsträckning. Ledningens reaktion var oftast positiv, men med påpekande av de problem det innebär att ta föräldraledighet. Negativa reaktioner förekom oftare hos ledningen än hos arbetskamraterna. Arbetskamraternas reaktion var oftare obetinat positiv.

4.6. Anpassningsstrategier

4.6.1. Individuella anpassningsstrategier

För många föräldrar, först och främst för kvinnor, är vardagslivet ett organisatoriskt problem: att få tiden att räcka för alla de arbetsuppgifter som hör till hem och barn när väl lönearbetet tagit sin del. Individuella anpassningsstrategier syftar till kvinnors och mäns faktiska handlande där de söker utforma villkoren för sitt förvärvsarbete för att klara familjens behov. De lösningar föräldrarna kommer fram till leder vardagen i beständiga banor.

I enkätundersökningen ställdes ett antal frågor om hur föräldrarna har gjort på sina arbetsplatser för att kombinera sitt arbetsliv och föräldraskap. Anpassningsstrategierna har sammanfattats som tre olika typer av sociala praktiker. De har skilts åt p.g.a. deras omfattning av förändring i arbetsvillkoren. Dessa strategier är inte skarpt avgränsade. Föräldrarna kan tänkas tillämpa alla strategier samtidigt. Strategierna beskrivs med hjälp av kumulativa index som mäter antalet handlingar föräldrarna har gjort av hänsyn till familjen. Handlingsindexena beskriver alltså grovt handlingens omfattning:

1. Det första indexet mäter större förändringar i arbetssituacionen, som individen har gjort för att bättre passa ihop familj och arbetsliv medan barnet/barnen var under 10 år. Det gäller förändring av arbetstidens förläggning, förkortning av arbetstiden, byte av arbetet, att stanna hemma (utöver föräldraledigheten) och/eller att vara arbetslös.
2. Den andra aspekten av anpassning handlar om att avstå från vissa saker som gäller arbetstid (övertidsarbete och tjänstere-

sor) eller som betyder karriärpaus i form av att föräldern har sagt nej till vidareutbildning eller nya arbetsuppgifter.

3. Den tredje typen av anpassningsstrategi gäller vardaglig handling som direkt följer av den praktiska omsorgens behov. Vi har frågat om föräldern har gått tidigare och/eller kommit för sent eller tagit med barn på jobbet på grund av barnomsorgsproblem. Det handlar också om tillgänglighet, att ha kontakt med sina barn när man är på jobbet.

Här måste vi ta hänsyn till att fastän vi kan tala om individuella strategier för att utforma sitt förvärvsarbete för familjens behov, sker individuella beslut i en kontext av allmänna sociala villkor. Exempelvis är deltidsarbete inte någonting, som bara existerar, utan det erbjuds av arbetsgivare ibland med tanken att det passerar för kvinnor som en viss typ av arbetskraft. I Sverige är deltid speciellt organiserad för att ge kvinnor – och män – en temporär möjlighet att bättre kombinera arbete och föräldraskap (Rantalaiho, 1994b). Det är troligen också svårare för män än för kvinnor att överhuvudtaget utnyttja rätten till deltidsarbete. Arbetet inom de mansdominerade arbetsplatserna är organiserat för heltidsarbetare. Män i traditionellt manliga arbete kan därför ha svårt att få deltid (Näzman, 1996).

Med hjälp av enkätundersökningens frågor kan de två första anpassningsstrategierna studeras både på individ- och på familjenivån³⁾. I tabell 4.6.1 utgår jag från individens handlande. I detta sammanhang tar jag också upp deltidsarbetet, som kanske är den viktigaste strategin bland svenska kvinnor.

Resultaten visar att de ”individuella” strategierna berodde mycket på könens och de sociala gruppernas olika förutsättningar. Det var vanligt både i Sverige och Finland att kvinnorna förändrade sin arbetssituation genom att ändra sin arbetstid eller byta

3) Vi har frågat hur individen själv eller hans/hennes partner har gjort för att passa ihop familj och arbetsliv. Vid konstruering av index på den individuella nivån har jag räknat ihop svaren så att alternativen ”du själv” och ”både du och din partner” är lika värda.

Tabell 4.6.1.
Anpassningsstrategierna i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent.

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
Jobbar deltid	5	3	4	31	3	18
Har förändrat ¹⁾	57	32	46	77	47	63
Har sagt nej till arbetstid ²⁾	60	61	60	61	58	60
Har sagt nej till karriär ³⁾	54	46	50	42	35	38
Har gjort 2 el. fl. handlingar ⁴⁾	55	57	56	56	61	58
Antal	186	158	344	267	243	510
<i>Tjänstemän</i>						
Jobbar deltid	7	1	4	48	1	22
Har förändrat ¹⁾	63	43	51	84	33	57
Har sagt nej till arbetstid ²⁾	53	53	53	44	56	50
Har sagt nej till karriär ³⁾	31	33	32	22	17	19
Har gjort 2 el. fl. handlingar ⁴⁾	43	28	35	27	33	30
Antal	219	320	539	379	377	756
<i>Arbetare</i>						
Jobbar deltid	1	2	1	48	1	24
Har förändrat ¹⁾	53	33	41	74	27	53
Har sagt nej till arbetstid ²⁾	46	55	51	27	42	34
Har sagt nej till karriär ³⁾	15	23	19	13	15	14
Har gjort 2 el. fl. handlingar ⁴⁾	22	17	19	14	23	19
Antal	215	230	445	368	335	703

1) *Har gjort minst en av följande saker för att bättre passa ihop familj och arbetsliv: ändrat arbetstidens förläggning, förkortat arbetstiden, bytt arbete, stannat hemma (utöver föräldraledighet) och varit arbetslös.*

2) *Har sagt nej till minst en av följande av hänsyn till familjen: tjänsteresor och övertidsarbete.*

3) *Har sagt nej till minst en av följande av hänsyn till familjen: vidareutbildning och nya arbetsuppgifter.*

4) *Har gjort minst två av följande saker: gått tidigare och/eller kommit för sent p.g.a. barnomsorgsproblem, tagit med barn på jobbet p.g.a. barnomsorgsproblem, haft kontakt med sina barn när man är på jobbet.*

arbete för att få arbetstider (och eventuellt arbetsuppgifter) som bättre gick att förena med omsorgen av barnen. Resultaten visar att i detta avseende var skillnaderna mellan könen större än mellan de sociala grupperna i bågge länderna. Generellt sett var det 61 % av kvinnorna i Finland respektive 78 % i Sverige som hade ändrat sin arbetstid, bytt jobb eller stannat hemma av hänsyn till familjen. Det fanns dock också förhållandevis många män (cirka en tredjedel i bågge länderna) som hade gjort en eller flera större förändringar i sin arbetssituation för familjens skull.

De professionella hade oftare gjort inskränkning i sitt arbete genom att säga nej till karriärmöjligheter och dra ned arbetstiden än föräldrar inom de övriga sociala grupperna. En förklaring till detta är att de också oftare hade den typen av arbetsvillkor att dessa handlingar var aktuella. Skillnaderna mellan män och kvinnor var relativt små. Det fanns inget övergripande könsbestämt mönster i detta sammanhang. Det fanns inte heller någon större variation mellan länderna. Resultaten visar dock att de finska professionella och tjänstemännen något oftare hade avstått från karriärmöjligheter, medan arbetarna hade i större utsträckning sagt nej till övertid och tjänsteresor.

När det gällde vardagliga anpassningshandlingar på arbetsplatsen, var det oftare männen än kvinnorna som hade gjort såna i Sverige. Vid analysen av flexibilitet som var riktad mot barnens behov, framgick att det var kvinnorna som hade större möjligheter på sina arbetsplatser, men det tycks vara de svenska männen som oftare gör den här typen av anpassning. Bilden för Finland var något annorlunda: kvinnliga tjänstemän och arbetare gjorde mer än sina manliga kollegor. Variationen mellan de sociala grupperna var dock mycket större än mellan könen och mellan länderna. De professionella gjorde mest handlingar, arbetarna minst och tjänstemännen låg emellan.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att strategierna tillämpas i olika utsträckning av mödrar och fäder i olika sociala grup-

per. Kvinnorna gjorde oftare än mannen stora anpassningar. De valde att förkorta tiden på arbetsplatsen och att vara hemma med barn. Mannen tog sitt ansvar genom att t.ex. avstå från karriärmöjligheter och/eller övertid och att vara tillgängliga för barnen på arbetet. Kvinnorna i karrriäryrken hade ett mönster som mest liknade männen mönster i samma position.

4.6.2. Anpassningsstrategier på familjenivå

För att utveckla kunskapen om kön och makt måste man sammankoppla analysnivåerna individ och familj. När man flyttar uppmärksamheten från en individ på sin arbetsplats till partnerna i familjen ses anpassningstrategierna utifrån ett annat perspektiv. Det är fråga om parets kontrakt där män och kvinnor handlar i relation till varandra (Haavind, 1985). Genom att betrakta kön som en relation fästs uppmärksamhet vid ett förhållande där en del alltid förutsätter/betingar den andra, där kvinnor och män utgör varandras möjligheter och begränsningar.

Förhållandena i arbetslivet är på många sätt kopplade till de inbördes förhållandena i familjerna. För att en balans skulle kunna uppnås i det vardagliga livet borde förändringar inom olika områden stödja varandra. Har kvinnors ökade förvärvsarbeta lett till att partnerna förändrat sina arbetsvillkor på ett jämligt sätt? Hur omsorgen strukturerade partnernas arbetsvillkor framgår av tabellen 4.6.2.

Hur föräldrarna utformade villkoren för sitt förvärvsarbeta för att klara familjens behov berodde mycket på könet. De mönster som framträder i tabellen när man studerat många par som befann sig i ungefär liknande situationer tyder på att det fanns ett manligt och ett kvinnligt förhållningssätt till föreningen av arbets- och familjeliv. Vad det gällde grundläggande förändringar i arbetsvillkoren var det kvinnorna som hade använt sin arbets situation som dragspel när familjesituationen (ochmannens jobb) så krävde. Inom alla sociala grupper har de intervjuade kvinnorna och de intervjuade männen partner gjort förändringar i mycket

Tabell 4.6.2.

Anpassningsstrategierna på familjenivå efter social grupp och kön i Finland och Sverige. Procent¹⁾.

	Finland		Sverige	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<i>Professionella</i>				
Har förändrat ²⁾ själv	51	14	53	17
båda	13	21	40	34
partner	17	58	17	64
Har sagt nej ³⁾ själv	49	24	38	30
båda	40	53	39	43
partner	15	16	13	23
Antal	186	158	267	243
<i>Tjänstemän</i>				
Har förändrat ²⁾ själv	58	23	75	19
båda	12	28	12	21
partner	13	46	14	71
Har sagt nej ³⁾ själv	38	23	29	27
båda	29	43	24	36
partner	15	17	12	13
Antal	219	320	379	377
<i>Arbetare</i>				
Har förändrat ²⁾ själv	49	17	67	19
båda	9	21	10	19
partner	9	54	10	58
Har sagt nej ³⁾ själv	43	31	19	22
båda	27	44	8	23
partner	5	15	8	10
Antal	215	230	368	335

1) Indexen har konstruerats separat för svaralternativen ("själv", "båda" och "partner"). Därför kan summan på familjenivån överstiga 100%.

2) Se not 1 i tabell 4.5.1. De som inte har förändrat något finns inte med i tabellen.

3) Har sagt nej till minst en av följande av hänsyn till familjen: tjänsteresor, övertidsarbete vidareutbildning och nya arbetsuppgifter. De som inte har avstått från något finns inte med i tabellen.

större utsträckning än männen. Det fanns dock även män som ensamma hade stått för de större förändringarna (cirka en femtedel av de utfrågade männen i alla sociala grupper). Vad det gäller den andra anpassningsstrategin var könsskillnaderna inte lika tydliga.

Könsskillnaderna varierade emellertid efter social grupp. I Sverige var det bland de professionella som familjens behov hade lett till förändringar i båda föräldrars arbets situation oftare än i de andra grupporna. I Finland var det hos tjänstemännen. I 40 % de kvinnliga professionellas familjer i Sverige hade båda makarna förändrat sina arbetsvillkor. Motsvarande andel i Finland var bara 13 %. Skillnaderna mellan män och kvinnor var generellt sett större i Sverige än i Finland.

4.6.3. Inkomstskillnad mellan makarna och anpassning på familjenivån

Genom att betrakta familjen som en arena för förhandlingar fokuseras och tydliggörs maktförhållandena mellan könen. Förhandlingar mellan kvinnor och män kan tolkas ske utifrån olika förhandlingsposition och förhandlingsstyrka hos partnerna. Därfor kan förhandlingarna i familjen inte bara förstås utifrån enskilda individer i en specifik familjeform, utan måste också förstås utifrån bl.a. processer på arbetsmarknaden. Där sker de förhandlingar som bildar de strukturella ramvillkoren för individernas förhandlingsposition i familjen och i samhället (Björnberg, 1992, p. 166). De lösningar som växer fram i familjerna är alltså effekten av en ömsesidig process mellan förhållandena utanför och innanför familjen.

Enligt tidigare studier reproducerar ekonomiskt rationellt handlande den traditionella könsarbetsdelningen i familjerna (Kauppinen-Toropainen & Kandolin, 1991). Samtidigt återskapar familjens inre arbetsdelning könsstrukturer på arbetsmarknaden. Den som har huvudansvaret för försörjningen i form av högre inkomster, satsar på arbetet, den andra anpassar sig till familjens behov.

Tabell 4.6.3.

Inkomstskillnad¹⁾ mellan makarna och anpassning på familjenivån i Finland och Sverige. Procent.

	Förkortat arbetstiden ²⁾				Stannat hemma med sjukt barn ²⁾			
	Själv	Partner	Båda	Antal	Jag mest	Partner mest	ungefärlika	Antal
<i>Finland</i>								
Kvinnor								
Mannen har större inkomst	24	4	1	250	60	5	14	257
Kvinnan har lika stor/större inkomst	13	8	3	116	37	21	30	117
Män								
Mannen har större inkomst	3	21	6	338	10	52	31	358
Kvinnan har lika stor/större inkomst	4	15	5	94	14	38	35	98
<i>Sverige</i>								
Kvinnor								
Mannen har större inkomst	64	2	8	434	50	7	43	348
Kvinnan har lika stor/större inkomst	39	9	16	116	33	3	54	97
Män								
Mannen har större inkomst	4	56	10	513	12	45	42	434
Kvinnan har lika stor/större inkomst	11	31	18	88	26	18	56	70

1) Med inkomst avses sammanlagd inkomst 1991, före skatt och avdrag, inklusive offentliga bidrag som a-kassa, utbildningsbidrag, pension och dylikt.

2) De som svarat "ingen av oss" har lämnats utanför tabellen.

Resultaten av makarnas inkomstskillnader i tvåförsörjarfamiljerna visar effekten av maktrelationerna inom familjerna. Kvinnorna tjänade i genomsnitt 90 % av vad deras partner tjänade i Finland respektive 79 % i Sverige. Variation mellan de sociala grupperna var stor. Som störst var skillnaden mellan manliga och kvinnliga professionella. Har denna inkomstskillnad mellan makarna betydelse för vem som förkortar sin arbetstid och för vem som stannar hemma när barnet är sjukt? Hur dessa beslut tas i kvinnors och mäns familjer, framgår i tabellen 4.6.3.

I en knappt femtedel av familjerna i Sverige och i en fjärdedel av familjerna i Finland hade kvinnan antingen lika hög eller högre inkomst än maven. I de övriga familjerna hade mannen högre inkomst. Resultaten visar att inkomstskillnaden mellan makarna hade betydelse för både förkortning av arbetstiden och vård av sjukt barn. Det förekom en tendens till större delning och symmetri i de familjer där det inte fanns någon inkomstskillnad alls eller kvinnans inkomst var större. Den traditionella arbetsfördelningen återskapades när mannen tjänade mer än kvinnan och kvinnans arbetsmarknadsposition var sekundär i förhållande tillmannens.

Inkomstskillnaden hade större effekt på vård av sjukt barn än på förkortning av arbetstiden speciellt i Sverige. Om kvinnans inkomst var lika stor eller större tog mannen oftare ledigt för vård av sjukt barn. Exempelvis stannade i Sverige 26 % av männen hemma med sjukt barn oftare än mamman till barnet gjorde, om mamman hade lika stor eller större inkomst än pappan.

Ett socialt faktum som kön är dock starkare än det ekonomiskt rationella. I de flesta familjerna byttes inte "rollerna" fastän kvinnans position var högre än männen. Det fanns en "regi" och ett "manus" i genuskontraktet som aktörerna höll sig till. Resultaten visar emellertid att när kvinnans arbetsmarknadsposition var hög i relation till männen position, kunde genuskontraktet bli objekt för förhandlingar.

4.7. Arbetslivets avfärgning

Vilken effekt olika arbetsvillkor har på hur en föräldrar mår när han/hon kommer hem från arbetet? Den här inverkan av arbetslivet på familjelivet har kallats för arbetslivets "avfärgning" (Lundén Jakoby & Näsman, 1989, p. 199 ff; Östberg, 1994, p. 43ff). Både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön har betydelse för avfärgningen. I enkätundersökningen har föräldrarna frågats om olika aspekter av avfärgning. Dessa aspekter är tröthet/alterhet, dåligt humör/gott humör, mycket energi/litet energi. Avfärgningens effekt fångas med ett mått, som beskriver om den sammansatt är positiv, neutral eller negativ.

Tabell 4.7.1.

Arbetslivets avfärgning på familjelivet i Finland och Sverige efter social grupp och kön. Procent.

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
Positiv	29	42	35	28	39	33
Neutral	22	14	19	22	18	20
Negativ	49	44	47	50	42	46
Antal	183	154	337	262	241	503
<i>Tjänstemän</i>						
Positiv	40	45	43	39	36	38
Neutral	26	28	27	24	26	25
Negativ	35	28	30	37	37	37
Antal	217	319	536	369	369	738
<i>Arbetare</i>						
Positiv	40	49	45	39	46	42
Neutral	22	23	23	23	24	24
Negativ	38	29	33	38	30	34
Antal	209	229	438	349	327	676

Det framgår av tabellen 4.7.1 att arbetet ”färgade” inte hemmälvet på samma sätt för olika sociala grupper. Förvärvsarbetets karaktär och innebörd påverkade således omsorgens villkor. Skillnaderna mellan könen var relativt små, men man kan dock se att kvinnorna upplevde negativ avfärgning i högre grad än mannen. För cirka hälften av kvinnorna inom de professionella yrkena var arbetslivets inverkan på familjesfären negativt färgad. Skillnaderna mellan länderna var återigen små.

Vad har de olika anpassningsstrategierna för betydelse på avfärgningen? Resultaten tyder på att de som hade varit tvungna att avstå från utbildning, nya arbetsuppgifter, tjänsteresor etc. upplevde betydligt mer negativ avfärgning i Sverige. Ju flera saker man har avstått från p.g.a. av familj, desto oftare kände man negativ avfärgning. Detta gällde speciellt kvinnorna i vår undersökning.

4.8. Konklusion

I de industrialiserade marknadsekonomierna är livsformerna och genussystemet sammankopplade med strukturerna på arbetsmarknaden och på arbetsplatserna. Vardagens villkor för kvinnor och män vävs in i arbets- och familjeförhållandena och bildar en mångfasetterad bild av anpassning mellan yrkesarbete och föräldraskap.

På den strukturella nivån är arbetsliv och familjeliv instituionellt åtskilda. För de olika typer av lönearbetare i vår undersökning äger arbetsliv och familjeliv rum vid olika tidpunkter och i fysiskt skilda rum. Uppdelningen av vardagslivet betyder inte att sfärerna inte skulle vara sammanlänkande på den vardagliga handlingens nivå. De förenas till en helhet i den enskilda människans liv. Hur detta samband ser ut varierar efter kön, socialgruppstillshörighet och det land de bor i.

4.8.1. Livsformer och anpassning mellan arbetsliv och familjeliv

Vid analysen framgick att utrymmet för föräldraskapet på arbetsplatserna varierade först och främst med socialgruppstillhörig-

heten. Dessa skillnader uttrycker i större eller mindre omfattning skillnader i förutsättningar för föräldraskapet mellan de olika sociala grupperna.

De professionella, som i vår undersökning representerade karriärlivsformen, hade ofta en arbetsorienterad livsstil med långa arbetsdagar. Arbetet med dess karriärmöjligheter sattes i främsta rummet av de flesta och man försökte anpassa sitt familjeliv efter detta. Detta betydde att mängden arbetsfri tid under vilken föräldrarna kunde vara närvarande för sina barn blev liten. Detta ställde krav på tidsplanering och hårda prioriteringar speciellt för kvinnliga professionella som inte hade samma ”markservice” på hemmaplan som sina manliga kollegor. Dessa kvinnor verkade ha mindre traditionell uppfattning om sin egen roll i hemmet. De prioriterade ofta ned hushållsarbetet eller delade det med sina makar.

De professionella hade större möjlighet att flexibelt och självständigt inrätta sin arbetsdag. Denna flexibilitet och autonomi i arbetssituationen utnyttjades också för att varva praktisk omsorg av barnen med yrkesarbete under själva arbetstiden, vilket fick till följd att gränserna mellan arbetstid och fritid delvis kunde suddas ut. Resultaten tyder emellertid på att det i många fall finns en olöst konflikt mellan arbetsliv och familjeliv. Många kvinnor och män i karriäryrken ville begränsa arbetets inverkan på familjen genom att förkorta sin arbetstid. De professionella hade också den typ av förvärvsarbetet som ofta färgade av sig negativt på hemmalivet. Flexibilitet i arbetssituationen tycks inte göra förhållandet mellan arbetsliv och familjeliv mindre pressande.

Det gick en tydlig skiljelinje mellan de professionella och arbetare. Dessa grupper stod som motpoler, vad det gällde arbetets karaktär, arbetstidens omfattning och flexibilitet i arbetssituationen. Hos arbetare tog förvärvsarbetet tidsmässigt inte lika stor plats i vardagen som i karriäryrkena. Arbetare hade generellt sett ganska begränsade möjligheter att styra sin arbetssituation och

mindre frihet att disponera sin arbetstid. Handlingsutrymmet för föräldraskap på arbetsplatsen var således mer begränsat som följd av de mer betingande arbetsvillkoren. Som följd av detta var det svårt att anpassa arbetsfären och familjesfären till varandra på ett smidigt sätt. Arbetarfamiljerna var de som i högst utsträckning hade en gräns mellan arbetsliv och familjeliv. Hemarbete var i hög grad uppdelat traditionellt mellan män och kvinnor i arbetarnas familjer. Könsskillnaderna i anpassningsstrategierna var också större än i de andra grupperna. Flexibilitet för familjelivet, som arbetsvillkoren inte gav utrymme för, skapades ofta genom att kvinnorna anpassade sin arbetssituation efter familjen.

Tjänstemännen visade sig vara en grupp med drag av de båda övriga grupperna. Vad det gällde arbetets karaktär visade sig tjänstemän vara nära de professionella. I arbetstidens omfattning låg de emellan professionella och arbetare. Tjänstemännens arbete var inte lika regelstyrt som arbetarnas. Den generella flexibiliteten var till och med större än hos de professionella. Vad det gällde anpassningsstrategierna verkade tjänstemännen ligga närmare arbetarna än de professionella. Arbetsdelningen mellan könen i familjen var oftast av klassisk form.

4.8.2. Genussystemet och anpassningsmönster

Genussystemet har i allra högsta grad betydelse för anpassning mellan arbetsliv och familjeliv. Vad män och kvinnor gör och kan göra handlar ytterst om vilka relationer mellan män och kvinnor det rådande könskontraktet kan härbärgera i det privata så väl som i det offentliga livet. Resultaten tyder på att samma livsform kunde innehålla mycket olika krav och förväntningar på män och kvinnor angående hur den privata och den offentliga delen av livet skall fogas samman. Kvinnorna över socialgrupps- och landsgränserna hade det gemensamt att de organiserade sitt vardagsliv med utgångspunkt från både yrkesarbete och föräldraskap. Vid analysen framgick att skillnaderna mellan kvinnor, som levde i olika livsformer, inte i första hand gällde deras enga-

gemang i hem och familj. Både hushållsarbetet och barnen var i de flesta familjerna kvinnornas ansvar.

Kvinnor använde sig av anpassningsstrategier som förändrade premisser för deras lönearbete: det obetalda arbetet påverkade således det betalda med avseende på olika arbetsvillkor, först och främst arbetstider. Deras handlande påverkade mer deras position på arbetsmarknaden och de övriga levnadsvillkoren. Det är uppenbart att kvinnorna genom sitt handlande förlorade både inkomst, pensionspoäng och karriärmöjligheter under den här perioden i livet (SOU, 1989:53, 50-53).

Forskning kring mäns förhållande till familjen visar en trend mot en ny papparoll i form av ökad familjeorientering bland papporna (Nilsson, 1992; Björnberg, 1994). Vid analysen framgick dock att kombination av arbete och föräldraskap fortfarande ofta har olika innehörd för kvinnor och män, när man studerar faktiskt handlande, inte orienteringar. Det manliga intresset för familjen och hemmet präglades fortfarande starkt av mannen som huvudförsörjare. För männens yrkesarbete hade den praktiska omsorgen av barnen inte samma strukturerande betydelse som för kvinnors arbete. Resultaten visar dock att också männen var inriktade på hem och familj, men att det var fråga om mer kortslikt sätt att hantera de problem, som uppstod när arbetslivets krav inte kunde förenas med föräldraskapet. Männen utnyttjade sin flexibilitet och autonomi på jobbet och ryckte in i hemarbetet vid behov. Mycket pekar dock på att männen väg till omsorgsarbete om barnen går åtminstone delvis via "nödvändigheten". Detta kom till uttryck i analysen av familjen som en plats där män och kvinnor förhandlar om sina anpassningsstrategier och arbetsfördelningen i hemmet.

När man fokuserar på samspelet mellan makarna inom familjen istället för jämförelser på individnivån kan man få en inblick i de processer som gör det möjligt att realisera ett mer jämlikt förhållande. När båda föräldrarna var mycket arbetsbelastade och speciellt när kvinnans inkomst var lika stor eller större än man-

nens var en vanlig lösning att arbetsfördelningen mellan mannen och kvinnan ändrades. Vi kunde iaktta ett visst närmande mellan könen i form av mer gemensamt och likartat deltagande i såväl omsorgsarbete som förvärvsarbetet speciellt i karriärlivsformen. Pappa- och mammarollerna var mer jämlika, när det gällde akuta situationer som t.ex. vård av sjukt barn än vad det gällde att anpassa arbetet till familjen genom att förändra sin arbets situation.

Det ojämliga ansvaret för hem och familj avspeglades inte i större utsträckning i handlingsutrymmet för föräldraskap på arbetsplatserna. Den form av flexibilitet som var riktad mot barnens behov var visserligen större på kvinnornas arbetsplatser, men de övriga arbetsvillkoren begränsade mödrars möjligheter till anpassning mer än fäders speciellt på organisationernas lägre nivåer. I Sverige kompenserade mödrarna detta med sina kortare arbetstider, medan för mödrarna i Finland saknades kompensation i detta avseende.

4.8.3. En jämförelse mellan Finland och Sverige

Jämförelser mellan Sverige och Finland genomfördes för att få en övergripande bild av föräldrars anpassningsstrategier och förhållandena på arbetsplatserna. Trots skillnaderna i de formella regelsystem på samhällsnivån (Nord, 1994)⁴⁾ fanns det förväntningsvärt stora likheter mellan Finland och Sverige på det vardagliga livets nivå. Vilka kombinationer man gjorde mellan familjeliv och yrkesarbete växlade och sammanhängde med rummet för föräldraskap på arbetsplatsen på ett likartat sätt i bågge länderna. Social grupp och kön förefall således ha större betydelse för arbetsvillkoren och anpassningsmöjligheterna än det land man bodde i.

4) Sveriges jämställdhetslags femte paragraf säger, att "arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbetet och föräldraskap" (Svensk förfatningssamling, 1991). En motsvarande paragraf, som direkt syftar till möjligheterna att kombinera yrkesarbete och familj saknas i Finlands jämställdhetslag (Sosiaali- ja terveysministeriö, 1989).

De formella rättigheterna på arbetsplatserna att förena arbetsliv och föräldraskap var generellt sett större i Sverige. Däremot var den informella friheten i arbetstiderna större och attityderna motmannens föräldraskap mer positiva på de finska arbetsplatserna, vilket betyder att gränsen mellan arbetsliv och familjeliv lättare kunde flyttas av individen.

Arbetstidens omfattning var i större utsträckning könsrelaterad i Sverige än i Finland, vilket är ett resultat av att svenska kvinnor ha använt sig av den lagdtagade rätten att förkorta sin arbetstid. Jämfört med Finland tycks välfärdspolitiken i Sverige ha skapat större utrymme för könsskillnader när det gäller att kombinera yrkesarbete och familjeliv. I Finland var deltidsarbete mycket ovanligt. Även kvinnorna i Finland hade dock större anknytning till hemmet än sina manliga kollegor och sina partner. Deras insats både i hushållet och på arbetsmarknaden var stor. Resultaten visar att fastän finska kvinnor och män hade mer lika yrkesroller (och försörjarroller) genom att båda föräldrar arbetade heltid, verkade de ha mindre jämställda föräldraroller vad det gäller den praktiska omsorgen. De svenska männen i vår undersökning hade oftare mer jämlig arnsvarsfördelning av praktisk omsorg med sina partner än de finska männen. Mamma- och papparollerna tycks vara mer rörliga i Sverige än i Finland.

Projektets data är från övergångsskede mellan hög- och lågkonjunktur. Vi har inte empiriska belägg att säga något om förhållandena idag, när det fortfarande råder lågkonjunktur. Det finns goda skäl att anta att utrymme för föräldraskap på arbetsplatserna åtminstone delvis är avhängigt konjunkturläget. Större ekonomiskt osäkerhet och mindre tillgång till offentliga tjänster kan innebära en renässans för mera asymmetriska relationer mellan män och kvinnor både i yrkesarbete och familj.

Bilaga 1.

Familjestruktur efter socialgrupp och kön i Finland och Sverige. Procent.

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
Ensamboende	12	2	8	17	4	11
Antal barn						
ett	25	31	28	33	34	34
två	46	45	45	46	39	42
över två	30	25	27	21	28	24
Yngste barnets ålder						
0-6 år	64	53	59	54	48	51
7-11 år	23	26	24	24	30	27
över 11 år	13	21	17	22	23	22
Partners utbildning ¹⁾						
1	9	5	7	11	13	12
2	28	34	31	26	41	34
3	58	58	58	55	40	47
4	5	3	4	8	6	7
Antal	185	157	342	267	243	510
<i>Tjänstemän</i>						
Ensamboende	9	2	5	13	5	9
Antal barn						
ett	28	23	25	37	36	36
två	54	51	52	50	45	47
över två	18	27	23	13	20	16
Yngste barnets ålder						
0-6 år	51	59	56	47	54	51
7-11 år	24	29	27	23	23	23
över 11 år	25	12	17	30	23	27

(fortsättras)

.aga 1.
ortsat).

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
rtners utbildning ¹⁾						
	21	13	16	29	26	27
	61	71	67	47	54	51
	16	11	13	17	15	16
	1	5	3	7	4	6
ntal	218	319	537	379	377	756
<i>betare</i>						
tsamboende	25	7	16	15	9	12
ntal barn						
t	44	30	36	44	41	42
å	45	51	48	42	41	42
ver två	11	19	15	14	19	16
igste barnets ålder						
-6 år	33	48	41	47	56	51
-11 år	34	29	31	25	23	24
ver 11 år	34	22	28	28	22	25
artnerers utbildning ¹⁾						
	50	28	38	45	40	43
	46	63	56	42	43	42
	1	5	3	9	9	9
	3	4	4	4	8	6
ntal	216	231	447	368	335	703

) Partners utbildning har frågats på olika sätt i Sverige och Finland.

Sverige: 1 = mindre än 2 år. 2 = 2-4 år. 3 = mer än 4 år. 4 = annat.

Finland: 1 = folkskola, kurser. 2 = yrkesskola. 3 = högskoleutbildning. 4 = annat.

Bilaga 2.

Arbetets karaktär efter socialgrupp och kön i Finland och i Sverige. Procent.

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
Ledande position	31	50	40	53	72	62
Utbildning						
folkskola, kurser	9	13	11	2	3	2
yrkesskola	8	11	9	9	10	10
högskoleutbildning	80	68	75	82	79	80
Annat	3	8	5	7	9	8
Inte rutinmässigt arbete ¹⁾	82	69	76	85	80	83
Möjlighet att öka kompetens ¹⁾	62	78	69	73	72	72
Intressant arbete ¹⁾	91	89	90	94	92	92
Stort inflytande ¹⁾	51	67	58	44	61	52
Antal	185	157	342	267	243	510
<i>Tjänstemän</i>						
Ledande position	16	27	22	38	51	47
Utbildning						
folkskola, kurser	14	13	13	17	17	17
yrkesskola	83	80	81	26	22	24
högskoleutbildning	1	1	1	38	46	42
Annat	2	7	5	19	15	17
Inte rutinmässigt arbete ¹⁾	57	65	61	70	64	67
Möjlighet att öka kompetens ¹⁾	58	54	56	47	52	50
Intressant arbete ¹⁾	66	74	71	72	74	73
Stort inflytande ¹⁾	42	43	43	23	32	27
Antal	218	319	537	379	377	756

(fortsättras)

Bilaga 2.
(Fortsat).

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Arbetare						
Ledande position	1	4	3	12	24	18
Utbildning						
folkskola, kurser	70	39	54	46	35	41
yrkesskola	27	60	44	43	51	47
högskoleutbildning	0	0	0	3	5	4
Annat	3	0	2	7	9	8
Inte rutinmässigt arbete ¹⁾	39	57	49	38	54	46
Möjlighet att öka kompetens ¹⁾	48	49	49	45	50	48
Intressant arbete ¹⁾	38	50	44	42	55	49
Stort inflytande ¹⁾	36	38	37	18	36	27
Antal	216	231	447	368	335	703

1) Andelen som kryssat för instämmer helt/nästan helt i påståenden om sina arbetsvillkor.

Bilaga 3.

Medelarbetsstid (övertid/mertid medräknad) i veckan i det huvudsakliga arbetet efter socialgrupp och kön i Finland och Sverige.

	Finland		Sverige	
	Timmar i veckan	Antal	Timmar i veckan	Antal
<i>Professionella</i>				
Kvinnor	42	184	40	254
Män	43	157	45	234
Alla	42	341	43	488
<i>Tjänsteman</i>				
Kvinnor	37	216	33	364
Män	39	320	40	363
Alla	38	536	37	727
<i>Arbetare</i>				
Kvinnor	40	214	34	341
Män	39	227	40	327
Alla	40	441	37	668
Samtliga	40	1.318	38	1.883

Bilaga 4.**Möjlighet att påverka sin arbetstid efter socialgrupp och kön i Finland och i Sverige.
Procent.**

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
Avtalad flextid	34	36	35	17	14	16
Stämpelklocka	5	3	4	7	6	6
Möjlighet att bli skyldig arbetstid	37	33	35	56	53	55
Möjlighet att spara tid till komp. ledighet	70	55	63	87	83	85
Kan själv bestämma övertidens förläggning	51	57	54	49	51	50
Ledningen noga komma/gå i tid	39	35	37	65	65	65
Kamraterna noga med komma/gå i tid	33	35	34	60	63	61
Om man kommer för sent						
avrag på lön	1	0	0	1	1	1
händer ingenting	82	72	78	60	63	61
Antal	185	157	342	267	243	510
<i>Tjänstemän</i>						
Avtalad flextid	28	14	20	32	22	26
Stämpelklocka	19	8	13	22	18	20
Möjlighet att bli skyldig arbetstid	25	25	25	63	52	57
Möjlighet att spara tid till komp. ledighet	39	35	36	91	91	91
Kan själv bestämma övertidens förläggning	42	28	34	36	37	37

(fortsättras)

Bilaga 4.
(Fortsat).

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Ledningen noga</i>						
komma/gå i tid	76	72	73	86	86	86
<i>Kamraterna noga</i>						
med komma/gå i tid	67	60	63	82	85	83
<i>Om man kommer för sent</i>						
avrag på lön	4	3	3	3	5	4
händer ingenting	72	52	60	44	38	41
Antal	218	319	537	379	377	756
<i>Arbetare</i>						
Avtalad flextid	16	11	13	16	21	18
Stämpelklocka	55	47	51	57	56	57
Möjlighet att bli skyldig arbetstid	8	8	8	45	49	47
Möjlighet att spara tid till komp. ledighet	39	38	38	78	83	80
Kan själv bestämma övertidens förläggning	24	27	26	35	44	40
<i>Ledningen noga</i>						
komma/gå i tid	86	75	81	90	83	87
<i>Kamraterna noga</i>						
med komma/gå i tid	60	52	56	81	71	76
<i>Om man kommer för sent</i>						
avrag på lön	45	29	36	44	40	42
händer ingenting	37	43	40	31	35	33
Antal	216	231	447	368	335	703

Bilaga 5.**Arbetskamraternas och ledningens reaktion på en mans föräldraleddighet¹⁾ i Finland och Sverige. Procent.**

	Finland			Sverige	
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män
Alla					
<i>Professionella</i>					
Kamraterna					
Positiv	53	47	51	42	34
Positiv men påpekande	21	29	25	34	38
Inga reaktioner	23	21	22	20	22
Negativ	3	3	3	5	6
Antal	169	149	318	243	224
					467
<i>Tjänstemän</i>					
Kamraterna					
Positiv	52	49	50	29	32
Positiv men påpekande	17	21	19	27	26
Inga reaktioner	27	25	26	39	33
Negativ	4	5	5	6	9
Antal	199	310	509	347	345
					692
<i>Arbetare</i>					
Kamraterna					
Positiv	58	48	52	39	24
Positiv men påpekande	10	15	12	13	28
Inga reaktioner	32	33	32	45	42
Negativ	1	5	3	3	7
Antal	179	210	389	307	293
					600

(fortsättras)

Bilaga 5.**(Fortsat).**

	Finland			Sverige		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
<i>Professionella</i>						
<i>Ledningen</i>						
Positiv	31	26	28	23	21	22
Positiv men påpekande	31	43	36	47	47	47
Inga reaktioner	29	24	27	21	22	21
Negativ	10	7	8	10	11	10
Antal	167	142	309	238	220	458
<i>Tjänstemän</i>						
<i>Ledningen</i>						
Positiv	35	37	36	16	15	15
Positiv men påpekande	26	29	28	38	43	40
Inga reaktioner	36	28	31	38	31	34
Negativ	3	5	4	8	12	10
Antal	191	303	494	342	339	681
<i>Arbetare</i>						
<i>Ledningen</i>						
Positiv	47	31	38	24	13	19
Positiv men påpekande	24	33	29	25	45	35
Inga reaktioner	27	27	27	43	33	38
Negativ	2	9	6	8	9	9
Antal	170	207	377	308	298	606

1) Gäller 8 veckors föräldraledighet i Sverige respektive 7 veckors ledighet i Finland.

Litteratur

Acker, J. (1992)

Reformer och kvinnor i den framtida välfärdsstaten, i: Acker, J. m.fl.: Kvinnors och mäns liv och arbete. Malmö: SNS Förlag, p. 279-314.

Ahrne, G. (1988)

Arbetstid, fritid, livstid, i: Ulf Himmelstrand och Göran Svensson (red.): Sverige – vardags och struktur. Sociologer beskriver det svenska samhället. Stockholm: Norstedts, p. 723-738.

Björnberg, U. (1992)

Tvåförsörjarfamiljen i teori och verklighet, i: Acker, J. m.fl.: Kvinnors och mäns liv och arbete. Malmö: SNS Förlag, p. 155-218.

Björnberg, U. (1994)

Mäns familjeorientering i förändring, i: Björnberg, U., Kollind, A-K. & Nilsson, A. (red.): Janus och genus. Om kön och social identitet i familj och samhälle. Köping: Brombergs Bokförlag, p. 49-71.

Friberg, T. (1990)

Kvinnors vardag. Om kvinnors arbete och liv. Anpassningsstrategier i tid och rum. Lund: University Press.

Haavind, H. (1985)

Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män. Kvinnovetenskaplig tidskrift 3, p. 17-27.

Hirdman, Y. (1990)

Genussystemet, i: Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport. SOU 1990:4. Stockholm, p. 73-116.

Højrup, T. (1983)

Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering. Lyngby: Institut for europæisk folkelivsforskning/Statens Byggeforskningsinstitut.

Jakobsen, L. & Karlsson, J. Ch. (1993)

Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys. Lund: Arkiv förlag.

Kauppinen-Toropainen, K. & Kandolin, I. (1991)

Perhevalta: puolisoiden palkkaero ja vuorovaikutuksen laatu (Familjemakt: löneskillnaden mellan makarna och kvalitén på växelverkan). Työ ja ihminen 3, p. 313-324.

Kauppinen-Toropainen, K. (ed.) (1993)

OECD Panel Group on Women, Work and Health. National Report: Finland. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health 1993:6.

Kivimäki, R. (1996)

Äidit, isät, työ ja perhe (Mammor, pappor, arbete och familj). Licentiatavhandling. Sociologiska och socialpsykologiska institutionen, Tammerfors universitet.

Lundén Jacoby, A. & Nästman, E. (1989)

Mamma, pappa, jobb. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Löfgren , O. (1988)

Vardagskultur och livsform, i: Himmelstrand, U. & Svensson, G. (red.), Sverige – vardags och struktur. Sociologer beskriver det svenska samhället. Stockholm: Norstedts, p. 55-82.

Niemi, I. (1994)

Perheiden ajankäyttö (Familjernas tidsanvändning), i: Suomalainen perhe (Den finska familjen). Helsinki: Tilastokeskus. SVT. Väestö 1994:5, p. 165-172.

Nilsson, A. (1992)

Den nye mannen – finns han redan? i: Acker, J. m.fl.: Kvinnors och mäns liv och arbete. Malmö: SNS Förlag, p. 219-243.

Nästman, E., Nordström, K. & Hammarström, R. (1983)

Föräldrars arbete & barns villkor. En kunskapsöversikt. om hur förhållanden i arbetslivet påverkar barns och ungdomars uppväxt villkor. Stockholm: Arbetslivscentrum. Forskningsrapport 41.

Näsmann, E. (1996)

Faderskapets synlighet i arbetsplatskulturer. Stockholm Research Reports in Demography, No 99. Demografiska avdelningen, Stockholms universitet.

Nord 1994:3

Women and Men in the Nordic Countries. Fact and Figures 1994. Luleå: I-Tryck.

Rahbek Christensen, L. (1987)

Hver vore veje. Odense: Etnologisk Forum.

Rahbek Christensen, L. (1991)

Strukturell livsformsanalys – kvinnoliv och motsatt riktade villkor. Kvinnovetenskaplig tidskrift, 12, 2, p. 4-15.

Rantalaiho, L. (1994a)

Sukupuolisopimus ja Suomen malli (Könskontraktet och den finska modellen), i: Anttonen, A. & Henriksson, L. & Nätkin, R. (red.): Naisten hyvinvointivaltio (Kvinnornas välfärdsstat). Jyväskylä: Vastapaino, p. 9-30.

Rantalaiho, L. (1994b)

Women and Men in Working Life. Paper to the Seminar "A Well-Adjusted Working Life from the Viewpoint of the Child and the Family". Kellokoski 7.-8.10 1994.

Riksförsäkringsverket (1991)

RFV informerar. Statistisk rapport Is-R 1991:2.

Riksförsäkringsverket (1992)

Socialförsäkringsstatistik – Fakta 1992. Stockholm.

Roman, Ch. (1994)

Lika på olika villkor. Könssegregation i kunskapsföretag. Stockholm: Symposion Graduale.

Salmi, M. (1994)

Parental Leave and Day Care Systems in Finland. Helsinki: National Research and Development Centre for Welfare and Health (STAKES).

Schmid, H. (1993)

Lönearbetet - en historisk form i förändring. En uppsats skriven för Nordisk konferens för historisk arbetslivsforskning. Helsingfors – Kiljava 16-19 september 1993.

Silius, H. (1992)

Den kringgårdade kvinnligheten. Åbo: Åbo Akademis Förlag.

Sosiaali- ja terveysministeriö (1989)

Tasa-arvolaki (Jämställdhetslag). Tasa-arvojulkaisuja. Sarja F: Esitteitä 1/1989. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

SOU 1989:53

Arbetstid och välfärd. Stockholm: Betänkande av Arbetstidskommitén.

Statistiska Centralbyrån (1991)

Kvinnors och mäns arbetsmiljö. Information om arbetsmarknaden 1991:1. Stockholm.

Statistiska Centralbyrån (1993a)

Teknisk rapport för undersökningen "Arbetsliv och familjeliv". Stockholm.

Statistiska Centralbyrån (1993b)

På tal om män och kvinnor. Lathund om jämställdhet. Stockholm.

Svensk förfatningssamling (1991)

Jämställdhetslag. SFS 1991:433. Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.

Åström, G. (1990)

Föräldraförsäkringen och vårdnadsbidrag: Om förhållandet mellan ideologi och verklighet. Kvinnovetenskaplig tidskrift, 2, p. 37-48.

Östberg, V. (1994)

Barns levnadsvillkor, i: Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier. Stockholm: Blombergs Bokförlag, p. 28-58.

Tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv i Danmark

Af Helle Holt

5.1. Introduktion

Formålet med nærværende nordiske projekt var at undersøge, på hvilken måde kønsarbejdsdelingen i familierne afspejles på arbejdspladserne og dermed også at undersøge, om kønsarbejdsdelingen i familierne er med til at fastholde kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. Konkret blev det undersøgt, om arbejdspladser, der antalsmæssigt er domineret af det ene køn, er præget af de familiemæssige opgaver som traditionelt hører til det bestemte køn. Det vil sige om arbejdspladser, der antalsmæssigt er domineret af mænd, er præget af behovet for forsorgelse, og om arbejdspladser, der antalsmæssigt er domineret af kvinder, er præget af behovet for at varetage praktiske og følelsesmæssige opgaver for familien.

Hvis dette kunne bekræftes, ville det have mindst to konsekvenser. For det første ville det være en påvisning af, at samspillet mellem arbejdsliv og familieliv er med til at fastholde kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet, og for det andet at den daglige tilpasning, der foregår mellem arbejdsliv og familieliv, kan lade sig gøre, fordi arbejdspladserne er præget af forældreskabsbehovene.

Projektet viste, at ovenstående kan bekræftes på alle de undersøgte arbejdspladser i det nordiske projekt (Holt, 1994; Lie & Tungland, 1994; Skjortnes, 1994). Dette fører frem til emnet for denne artikel.

Der er tilsyneladende en snæver sammenhæng mellem kønsrollerne i familierne og den enkeltes adfærd på arbejdspladserne. Samtidig viser anden forskning (fx Hestbæk, 1995; Bonke, 1995), at der er grøde i kønsrollerne på hjemmefronten. Mændene ønsker i højere grad at være fædre for deres børn, og kvinderne anser det ikke mere som en selvfølge, at deres arbejdsmarkedstilknytning er underordnet mændenes. Spørgsmålet er, om der i data fra dette projekt kan anes kimen fra disse kønsrolleforhandlinger i familierne til adfærdens på arbejdspladserne. Hvis det er tilfældet kunne dette også være kimen til ændringer i kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet.

Der kan ikke herske nogen tvivl om, at bedre muligheder for at varetage alle forældreskabsbehov på en arbejdsplads vil gøre det lettere at ændre på kønsrollerne i familien. Man kan således tale om at begyndende ændringer vil kunne starte gode cirkler i retning af at opnå øget kønsarbejdsdeling, mens blokeringer på arbejdspladserne vil kunne stoppe udviklingen.

Spørgsmålet, der skal belyses i denne artikel, er: Afspejler de tegn på opbrud, der er i kønsrollerne i familierne, sig i adfærdens på arbejdspladserne?¹⁾

5.2. Metode og begreber

I artiklen vil der blive taget udgangspunkt i det danske kvalitative materiale, der stammer fra 3 virksomhedscases: en jern- og metalvirksomhed, en politistation og et sygehus. Der blev foretaget i alt 52 intensive interview af en varighed på mellem 1 og 2 timer. På hver virksomhed blev der interviewet medarbejdere, tillidsfolk, mellemledere samt topledelse.

Valget af virksomheder blev foretaget i sammenhæng med en samtidig postspørgeskemaundersøgelse forstået på den måde, at de faggrupper der blev udvalgt til spørgeskemaundersøgelsen

1) Dele af denne artikel er offentliggjort i Emerek et al. (red.), under udgivelse.

skulle kunne genfindes på de valgte virksomheder. Kriterierne for valg af de i alt 8 faggrupper var: den antalsmæssige kønsdominans, uddannelsesniveau, ansættelsessted, arbejdstid, arbejdspladsens størrelse samt sammenlignelighed på tværs af de nordiske lande (se nærmere Holt, 1994).

Konkret i denne artikel vil der blive givet eksempler fra en mandsdomineret, en kvindedomineret og en blandet afdeling/arbejdsplads²⁾.

I det nordiske projekt er defineret et begrebsapparat, der kan belyse den daglige tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv, der forekommer på arbejdspladserne.

For det første var det nødvendigt at definere mere konkret, hvad det er, der skal tilpasses. Det er blevet gjort ved at definere forældreskabets behov som henholdsvis behovet for forsørgelse, behovet for praktisk omsorg og behovet for følelsesmæssig omsorg.

Forsørgeresbehovet tager udgangspunkt i, at familien skal have noget at leve af og derfor har behov for en indkomst, de kan leve af. Behovet for den *praktiske omsorg* dækker over de daglige behov for pasning og pleje, som er hos ægtefælle, børn og andre familiemedlemmer. Konkret er det pasning af syge børn, henting og bringning af børn fra og til institutioner, indkøb af daglige fornødenheder, lægebesøg osv. Behovet for den *følelsesmæssige omsorg* dækker over børn og ægtefælles behov for kærlighed, opmærksomhed, stimulering osv.

En arbejdsplads skal ikke opfylde forældreskabets behov, men visse arbejdsbetingelser vil kunne lette de daglige tilpasningsproblemer.

2) Da det metodisk er problematisk at sammenligne kvalitative data i det hele taget, bliver det ikke mindre problematisk at sammenligne kvalitative data på tværs af landegrænser. Dette er derfor udeladt.

Arbejdsbetingelserne på arbejdspladsen kan opdeles i nogle strukturelle betingelser som fx arbejdets indhold, arbejdets organisering og arbejdstidens placering, nogle formelle betingelser som love og overenskomster samt endelig nogle uformelle betingelser, der opstår når kollegaer på en arbejdsplads interagerer. Interaktion dækker den proces, som alle deltager i mange gange i løbet af en dag med forskellige mennesker. Her afstemmes holdninger og adfærd med de personer, man ønsker at afstemme sig med. Man vil søge accept af sine holdninger og adfærd, men vil også prøve at påvirke andres. På en arbejdsplads vil mange interaktioner finde sted blandt forskellige grupper og personer. I det nordiske projekt er der sat fokus på den interaktion, der skaber rummet for tilpasning. Hvad giver man hinanden lov til, og hvornår bliver man ”straffet” for sin adfærd? De strukturelle, formelle og uformelle betingelser på en arbejdsplads giver til sammen det, der i det nordiske projekt er kaldt *rummet for tilpasning* mellem arbejdsliv og familieliv.

I projektet var der lagt vægt på at belyse, om kønsrollerne i familierne afspejles i rummet for tilpasning på den enkelte arbejdsplads, der antalsmæssigt er domineret af det ene køn. Antagelsen var, at på den kvindedominerede arbejdsplads vil de formelle og uformelle arbejdsbetingelser udvide rummet for tilpasning henimod den praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens den mandsdominerede arbejdsplads vil udvide rummet for tilpasning mod forsørgelsen. Antagelsen kunne især bekræftes, når der sås på den interaktion, der foregår mellem kollegaer på en arbejdsplads.

I denne artikel vil der blive sat fokus på de konflikter, der også var synlige i de kvalitative cases, men som ikke rykkede ved den overordnede konklusion. Det er konflikter, der måske afspejler de begyndende ændringer i kønsrollerne i familierne.

Inden de egentlige beskrivelser af konflikterne vil det kort blive beskrevet, hvad der i denne artikel menes med konflikter, der kan føre til ændringer i kønsarbejdsdelingen.

5.2.1. Konflikter, der skaber ændringer

Kønsrollerne er knyttet til forældreskabet, og dermed er det de forældreskabsbehov, der er knyttet til henholdsvis morrolen og farrolen, der er afgørende for rummet for tilpasning på den enkelte arbejdsplads. Når en arbejdsplads er domineret af et enkelt køn, vil det være forældreskabsrollen, knyttet til dette køn, der er afgørende for rummet for tilpasningen. Herimod kan man indvende, at ikke alle på en arbejdsplads er forældre, og derfor må udsagnet have begrænset udsagnskraft. Dette holder imidlertid ikke, fordi kønnet vil blive tillagt særlige egenskaber, som stammer fra forældreskabet, uanset om man selv er forælder eller ej. En kvinde vil blive betragtet som en potentiel mor med de dertil knyttede opgaver og en mand som en potentiel far med forsørgelsen som hovedopgave (Eisenstein, 1979; Rudie, 1984)

Rummet skabes via interaktionen mellem kollegaerne på arbejdspladsen og udgangspunktet for interaktionen er den fælles forståelse af, hvilke behov man har som henholdsvis mand eller kvinde. Konflikter kan opstå, når nogle personer handler anderledes eller stiller andre krav end de handlinger og krav, der forventes af netop det køn. En konflikt, der vil kunne skabe forandringer på arbejdspladsen, forandringer der vil gøre det muligt at få alle typer af forældreskabsbehov tilgodeset.

De konflikter på en arbejdsplads, der er interessante ud fra denne artikels synsvinkel, er konflikter, der direkte sætter spørgsmålstegn ved kønsrollerne og de behov, der er knyttet til de to roller. Når kønsrollerne er under forandring vil der også være skabt mulighed for at forhandle sig til nye kønsroller både i familien og på arbejdspladsen. Der findes selvfølgelig mange andre typer af konflikter blandt kollegaer på en arbejdsplads, men formålet her er at afdække konflikter, der kan føres tilbage til kønsrollerne.

Hvordan skelner man mellem uenigheder, diskussioner og egentlige konflikter? Er det kun konflikter, der kan føre til ændringer

i rummet for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv på arbejdspladsen? Det er spørgsmål, der er meget vanskelige at svare på.

Uenigheder og diskussioner vil være verbale til forskel fra konflikten, der formentlig vil føre handling med sig. Konflikten vil således også være den forandrende kraft, men kan sagtens bunde i lang tids uenigheder og diskussioner. Selvom der formentlig også kan sondres mellem uenighed og diskussion vil disse blive betragtet som forstadiet til konflikten.

Om der er tale om uenigheder og diskussioner eller egentlige konflikter vil ikke altid være lige let at afgøre. Men det vil blive diskuteret efter præsentationen af casene.

Det er heller ikke let at afgøre, om en eventuel konflikt vil føre forandringer med sig, eller om diskussioner og uenigheder vil ende i en konflikt. For det første fordi det empiriske materiale har karakter af et øjebliksbillede og ikke et forløb over en længere periode. Det vides således ikke, på hvilken måde diskussionerne og konflikterne ender. Der er dog eksempler i materialet på "historiske" konflikter, hvor resultatet derfor kendes, og derfor kan kategoriseres som en konflikt, der i nogle tilfælde havde forandrende kraft. For det andet er diskussionerne om, hvorfor og hvordan individer tilpasser og regulerer deres adfærd i forhold til andre individer, fraværende i det meste litteratur om interaktion mellem kollegaer på arbejdspladsen (Martin, 1992; Lysgaard, 1961; Schein, 1986; Schultz, 1990).

Problemet er, at man ved meget lidt om de adfærdsregulerende sanktioner. Hvornår vil et individ via sine behov og krav i stedet for negative sanktioner udløse ændringer i fx rummet for tilpasning?

De negative sanktioner er organisationens konservative kraft. De udgør de uformelle barrierer for ændringer i rummet for tilpas-

ning og bliver dermed også en barriere for ændringer i kønsarbejdsdelingen på arbejdspladser og i familien.

Dynamikken og ændringerne vil formentlig opstå, når en konflikt om en adfærd på den ene eller anden måde rammer ned i et uudtalt behov hos andre. Når fx den første mand i 1993 tager barselsorlov på en mandsdomineret arbejdsplads, vil der måske være andre mænd, der har overvejet at gøre det samme, og derfor vil de negative sanktioner formentlig være milde, og andre mænd vil følge efter. En ændring af forventningerne til farollen og dermed normerne omkring mænd og spædbørn vil være begyndt.

Fremgangsmåden i artiklen vil være at beskrive de synlige uenigheder, diskussioner og konflikter der var i de respektive afdelinger, dernæst vil det blive diskuteret, om der er tale om uenigheder/diskussioner eller konflikter, der har sin baggrund i ændrede kønsroller, og endelig vil det blive diskuteret om uenighederne/diskussionerne kan blive til en konflikt, og om konflikten vil have en kraft, der på lidt længere sigt vil kunne skabe ændringer i rummet for tilpasning på den respektive arbejdsplads og dermed sætte en god cirkel i gang.

5.3. Montagen – en kvindedomineret afdeling

I det følgende vil montageafdelingen på en stor dansk jern- og metalvirksomhed blive beskrevet. Der vil først blive en kort beskrivelse af det generelle billede, dvs. de rammevilkår, kvinderne arbejder under, rummet for tilpasning samt kvindernes familieforhold. Dernæst vil de synlige uenigheder/diskussioner og konflikter blive beskrevet for endelig at slutte med en diskussion af disse konflikters karakter, hvor artiklens problemformulering vil blive vendt. Afspejles de tegn på opbrud, der er i kønsrollerne i familierne, sig i adfærdens på arbejdspladserne?

5.3.1. Et lille rum for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv

Montagedamerne på jern og metalvirksomheden har i udgangspunktet et meget lille rum for tilpasning, fordi arbejdet er meget

pladsbundet og tidsstyret, men alligevel lykkes det dem at udvide det en smule. Der jongleres med pauserne, så det bliver muligt at købe ind i frokostpausen og alligevel få spist frokost, man dækker over hinanden, hvis man kommer for sent, man hjælper hinanden med post og bankforretninger, og man er rimelig eftergivende, hvis en kollega arbejder langsomt på grund af problemer på hjemmefronten.

Arbejdet er typisk ufaglært arbejde og karriereeveje er så godt som fraværende. Enkelte specialfunktioner giver dog job- og/eller kvalifikationstillæg. Kvinderne kommer primært på arbejde for at tjene penge til terminen og for at være sammen med andre voksne kvinder. De fleste gav udtryk for, at arbejdet i sig selv bare var et onde, som de dog ikke ville undvære pga. det sociale samvær, men som fx godt kunne foregå på deltid, hvis det var muligt (det var det ikke på grund af overenskomsten). Kvinderne vil i en valgsituasjon altid vælge børn og familien frem for arbejdet.

De fleste kvinder er gift med faglærte mænd, hvoraf nogle arbejder på den samme virksomhed. Der er tale om en traditionel kønsarbejdsdeling i familiene og meget ofte om en meget lille daglig fleksibilitet på grund af lange transportafstande, der gør samkørsel nødvendig.

Netop på grund af den pressede hverdag giver flere udtryk for ønsker om, at manden ville deltage noget mere i de daglige gøremål, men meget få sætter egentlig spørgsmålstege ved den traditionelle fordeling af pligterne, og dette til trods for at de alle selv arbejder på fuld tid. De opfatter, at de som kvinder har det primære ansvar for den praktiske- og følelsesmæssige omsorg, mens deres ægtefæller primært tager sig af forsørgelsen.

Opsummerende kan det konstateres at montageafdelingen i høj grad er præget af kønsrollerne i familiene, idet det rum for tilpasning kvinderne har skabt sig udelukkende er rettet mod behovene for praktisk og følelsesmæssig omsorg for familiene.

5.3.2. Konflikterne blandt kvinderne

Alligevel er der konfliktområder blandt kvinderne. 3 konfliktområder træder tydeligt frem.

For det første er der en diskussion mellem kvinder med små børn og kvinder uden eller med større børn, som kan være både en livsforløbskonflikt og en generationskonflikt. Her er uenigheden tydeligst, når talen falder på fravær i forbindelse med børn og telefoner fra hjemmeværende børn. For det første mener de ældre kvinder, at de unge mødre nu om dage får alt forærende: lang barselsorlov med en stor del betalt og 2 fridage ved barns sygdom. Sådanne rettigheder eksisterede ikke, da de var mødre og er derfor heller ikke nødvendige. De ældre kvinder giver udtryk for, at de føler de må arbejde meget mere, for at de unge mødre kan gå og loppe sig, og de skyr ingen lejlighed til at fortælle den unge mor, hvad de mener om deres fravær. Tværtimod mistænkeliggør de mødrerne, når de har meldt barn syg. For det andet mener de ældre kvinder, at børnene er alt for forvante i dag, når de ringer til moderens arbejde, eller moderen ønsker at ringe hjem. Det påtales, hvis det sker for ofte.

Der er en anden uenighed mellem yngre og ældre kvinder, som hænger sammen med ovenstående, men mere går på måden man lever sit liv på. Typiske forhold, der bliver taget op, er, hvordan man opdrager sine børn, hvordan man indretter sig med sin partner, og hvordan man bruger sine penge. De ældre kvinder påtager sig her en slags moderrolle over for de yngre kvinder til de yngre kvinders store irritation.

De to eksempler er formentlig typer af uenigheder, der ofte vil eksistere mellem to generationer, men det kan ikke udelukkes, at også den har et element af rollekonflikt. De unge kvinder har et helt andet liv, end de ældre kvinder havde, da de var unge, fordi familiemønstrene har ændret sig markant. Det betyder også, at de unge kvinder ser anderledes på forholdet mellem arbejdsliv og familieliv og her især på forældreskabet. Ved at

leve deres liv anderledes kritiserer de unge kvinder indirekte den måde, de ældre kvinder forvaltede deres liv på, og der sættes spørgsmålstege ved forventningerne knyttet til moderskabet.

Endelig er der en konflikt i holdningen til arbejdet. De få kvinder, der gerne vil have lidt udfordringer i arbejdet, bliver hurtigt stemplet som ledelsens kæledægger osv., altså nogle typiske jan-te-lovs-reaktioner. Man skal være gjort af et særligt stof for at klare reaktionerne. En fortalte, at hun var blevet lukket helt ude, dvs. der var ingen, der talte til hende i flere måneder, fordi hun havde sagt sin mening om, hvilken indflydelse støjen (musik og snak) mon kunne have på arbejdets kvalitet. Det blev klart opfattet, som om hun gik ledelsensærinde. Netop forholdet til ledelsen adskiller denne sidste konflikt fra de to andre.

5.3.3. Kimen til forandringer

De to første uenigheder er inden for fællesskabets rammer, man vil til enhver tid stå sammen mod ledelsen, og det udelukker ikke en fra medlemskab af en klike, selvom uenigheden om forvaltningen af moderskabet har begyndende karakter af en rolleforhandling. Disse to uenigheder er primært verbale og har altså ikke karakter af en egentlig konflikt.

Den sidste konflikt er mere grundlæggende. Er man først udpeget, som en der går op i sit arbejde, og som skilter med det, er man heller ikke med i en klike mere.

Eksemplet viser, at det i en gruppe af kvinder med et helt traditionelt forhold til familie og arbejde, er vanskeligt at prioritere arbejdet, fordi det i denne sammenhæng vil blive opfattet som om de unge kvinder handler som mænd. Den arbejdsorienterede kvinde sætter spørgsmålstege ved de forventninger, der er knyttet til hende som kvinde, og får straks de negative reaktioner fra kvindekollektivet: En kvinde, der er arbejdsorienteret, må være en dårlig mor!

De enkelte kvinders kamp for et lidt mere interessant arbejde, vil formentlig ikke ændre væsentligt på rummet for tilpasning for montagekvinderne, da mulighederne er meget små, men eksemplet viser, at kvinder i lige så høj grad som mænd er med til at bremse en udvikling mod mere fleksible kønsroller.

Kvinderne i montagen er i deres interaktion med til at fastholde kønsarbejdsdelingen på arbejdsplassen, hvor de prioriterer det sociale samvær i arbejdstiden højere end en mere koncentreret arbejdsindsats og dermed fastholder den lave løn. De sanktionerer de kollegaer negativt, der prioriterer lidt højere løn og lidt mere avanceret arbejde. Interaktionen blandt kvinderne er også med til at opretholde en traditionel arbejdsdeling i familierne, i og med at de bekræfter hinanden i, hvad det vil sige at være en god mor og hustru i de daglige diskussioner og gøremål. De unge kvinder, der har en lidt anden opfattelse af deres rolle i familien, får at vide, at den opfattelse er forkert.

Omvendt kan det også konstateres, at de unge kvinder, der sætter spørgsmålstegn ved den traditionelle opfattelse af den ufaglærte kvinde, går ind for at gøre rummet for tilpasningen mindre, når det gælder muligheden for at varetage den praktiske og følelsesmæssige omsorg og dermed i højere grad vil have den til at ligne en mandsdomineret arbejdsplass. Grunden til dette kan primært findes i rammevilkårene for produktionen. Belønningssystemet og beslutningsstrukturen er opbygget på en sådan måde, at enten tjener man penge og/eller tilkæmper sig et interessant job eller også varetager man familiens praktiske og følelsesmæssige omsorg. Det er svært at forestille sig et job på denne virksomhed, hvor alle 3 forældreskabsbehov kan tilgodeses, og hvor jobbet således ikke er kønsspecifikt.

Opsummerende kan det konstateres, at nogle af konfliktområderne afspejler de ændringer, der er sket i familierne, såsom at begge forældre er fuld tid på arbejdsmarkedet, men at de arbejdsvilkår og den interaktion, der finder sted, sætter store begrænsninger for ændringer i rummet for tilpasning.

5.4. De “sorte smede”- en mandegruppe

De “sorte smede” er betegnelsen for den gruppe smede, der arbejder i de mekaniske afdelinger, går i arbejdstøj og bliver beskidte, deraf betegnelsen sorte smede, som er smedenes egen betegnelse for dem selv. De sorte smede er ikke placeret i én afdeling, men i flere forskellige. Alligevel er det muligt at beskrive deres tilpasningsmuligheder under ét, fordi deres arbejdsvilkår er meget identiske. Ligeledes viste det sig, at de uformelle ordninger, der eksisterede i de forskellige afdelinger, var identiske uanset afdeling. Her var det mere afgørende, at man var mand og smed, end i hvilken afdeling man tilfældigvis var placeret.

5.4.1. Et mellemstort rum for tilpasning

De “sorte” smede på jern og metalvirksomheden har et lidt større rum for tilpasning end montagedamerne på samme virksomhed. De “sorte” smede består udelukkende af mænd. Her er altså tale om mandsdominerede afdelinger.

Fællesnævneren for arbejdet i de mekaniske afdelinger er en eller anden form for metalbehandling. Det kan til gengæld gøres på mange forskellige måder, lige fra den højteknologiske cnc-maskine over de traditionelle plade-, fræse-, dreje- og boreværksteder til det fine håndarbejde.

Arbejdet består primært i at gøre en maskine klar til et bestemt job. Når det er gjort, – det kan tage flere dage, eller det kan tage et kvarter, – skal jobbet udføres. Når maskinen er sat i gang, og den fungerer, som den skal, er resten faktisk overvågning. “At køre et job” kan tage fra 1 time til flere uger, men det mest almindelige er en dags tid. Der er således tale om stor pladsbundethed, samtidig med at der er stor fleksibilitet, når først et job kører.

Rummet for tilpasning udvides ved at formindske den formelle arbejdstid ved at forlænge pauserne, ved at lade virksomheden betale for omklædning og bad, ved at jonglere med de forskelli-

ge typer af tidsregistreringer og ved at jonglere med forskellige typer af fravær. Den tid der friges bruges primært til socialt samvær, til egentid og til fritidsaktiviteter, og ikke til at varetage familiernes praktiske og omsorgsmæssige behov. Til gengæld tjener de godt. De allerflest er på individuel bonusløn, og kan derfor et langt stykke hen ad vejen selv styre, hvor meget de vil tjene.

De "sorte" smede har traditionelle familieforhold. De er gift med kvinder, der enten er faglærte eller ufaglærte, og som arbejder fuld tid. Alligevel er kønsarbejdsdelingen traditionel. Det er kvinderne, der passer syge børn, og det er kvinderne, der får dagligdagen til at hænge sammen. I nogle familier bliver arbejdsdelingen dog diskuteret, og flere mænd deltager ved fx at aflevere børnene om morgenens, men indtrykket er at kønsarbejdsdelingen er traditionel i de sorte smedes familier.

5.4.2. Konflikter blandt mændene

Konfliktområder er der nok af blandt de "sorte" smede. 4 konfliktområder var særligt synlige og vil blive beskrevet her.

For det første var der en konflikt omkring alkohol. Der er en klar tendens til, at de yngre mænd har et andet forhold til alkohol end de ældre. De yngre har ikke lyst at drikke i arbejdstiden. Nogen kunne finde på at drikke en enkelt øl i frokostpausen, men så heller ikke mere. For nogle af de ældre gælder "...at de dyrker øllen som en afgud". Nogle yngre undgik aftenholdene, fordi der er for meget druk. De yngres begrundelse for ikke at drikke var, at man så ikke fik noget ud af resten af dagen og aftenen. De ældre snakkede slet ikke om alkohol i interviewene, det var typisk de yngre, der så det som et problem og bragte det på bane.

For det andet er der en konflikt mellem mænd med små børn og mænd med voksne børn. Det gælder brugen af de 2 omsorgsdage, der var ret til på denne virksomhed, og det gælder i diskussionen om brugen af retten til fædreorlov. De få, der

havde taget de 14 dage, var i høj grad blevet mobbet. En var blevet frataget sit vante arbejde, da han kom tilbage efter de 14 dage. Det lader dog til, at retten til de 2 omsorgsdage i højere grad er blevet accepteret end orlov i forbindelse med fødsler.

For det tredje er der en konflikt om arbejdstiden. Den var åbenlys ved forsøget på at indføre generel flekstid.

Alle er på fuld tid. Flekstid blev nedstemt af de “sorte” smedes klub, hvilket var imod tillidsmandens og de yngre smedes ønske. Begrundelserne imod var for det første, at man så selv skulle betale for at komme for sent, at gå til lægen osv. og for det andet, at de alligevel arbejdede på bestemte tider, så de havde ikke nogen fordele af indførelsen af flekstid – kun bagdele. De unge smede derimod kunne sagtens se fordelene ved flekstiden. Det ville gøre det muligt at deltage i aflevering og afhentning af børn samt at spare timer sammen, man kunne bruge på sig selv eller familien.

Uenigheder mellem de yngre og ældre smede har også været oppe at vende i forbindelse med indførelsen af en 4-dages-uge på natholdet. Hvis man har mindre børn og deltager i omsorgsforpligtelserne er flekstid i de fleste tilfælde et gode, hvorimod en 4-dages-uge er en ulempe. Den formildende omstændighed ved 4-dages-ugen er, at fordi det drejer sig om aftenholdet, giver det en aften mindre, hvor man er væk. Diskussionen havde da også mere gået på, om denne åbning kunne give ledelsen andre gode idéer, så det også blev indført på dagholdene. Det ville nemlig have drastiske familiekonsekvenser, men foreløbig er det blevet ved det ene aftenhold. Uenighederne går igen mellem yngre og ældre eller mænd med mindre børn og mænd med voksne børn.

Endelig er der for det fjerde diskussionerne omkring overenskomstkravene. Her er ikke tale om en konflikt, men om begyndende diskussioner. Tillidsmændene gav udtryk for, at der var ved at være stemning for at forsøge med andre krav end

højere løn. En bedre flekstidsordning kunne måske få vendt smedene for flekstiden. Fuld løn under fædreorlov, kunne måske få flere til at tage de 14 dage. Det var krav, der blev nævnt, men igen vil modstanden være stor afhængigt af den enkeltes øjeblikkelige familiemæssige situation. ”Har man lige købt hus, vil man stadig kræve højere løn, selvom man måske også snart skal være far”.

5.4.3. Kimen til forandringer

Med undtagelse af de to sidst beskrevne diskussioner må de resterende uenigheder betegnes som konflikter, idet der faktisk bliver handlet enten i grupper eller af enkelt- personer. Konflikterne hos de sorte smede ser alle ud til at udspringe af ændringer i kønsrollerne på familiefronten. De unge smede giver ved deres krav om flekstid og andre overenskomstkrav udtryk for enændret farrolle. En rolle der ud over forsørgelsen indeholder et element af praktisk og følelsesmæssig omsorg for familie.

Det er også konflikter, der hvis de unge smede vinder kampen, faktisk vil kunne give de sorte smede bedre muligheder for at tage del i den praktiske omsorg for børn og familie og evt. gøre det mere attraktivt for kvindelige smede at lade sig ansætte på arbejdsplassen. Hvis muligheden for tilpasningen blev bedre ville det også være muligt at sætte en god cirkel i gang både i familierne og på arbejdsplasserne. En lille sejr var vundet, i og med at nogle afdelinger havde indført flekstid på foranledning af de yngre smede, selvom det er muligt, at udvidelsen af rummet stopper med det. De yngre smede skal kæmpe kampen selv og har ikke på nuværende tidspunkt nogle kvindelige kollegaer at lave allianceer med.

Konflikterne viser også, hvordan interaktionen blandt kollegaer virker som en barriere over for mænd, der ønsker en mulighed for at deltage mere aktivt i forældreskabet ud over forsørgelsen.

Selvom der måske i de yngre smedes familier er startet en forhandling af kønsrollerne, er det vanskeligt for den enkelte at gøre noget konkret ved det, så længe de ældre smede blokerer fx over for flekstiden. I stedet bliver konflikten mellem arbejdsliv og familieliv foreløbig klaret i familierne, men de unge smede vil blive ved med at stille krav om flekstdid, mindre alkohol osv. og udfordrer således forventningerne knyttet til den mandlige smed. Det er de forventninger, der både gør det vanskeligt for yngre mænd at ændre adfærd i forhold til børn og familie og gør det vanskeligt for kvindelige smede at klare og fastholde et job som smed samtidig med, at de har et familieliv.

Spørgsmålet, der er rejst i denne artikel, om hvorvidt de tegn på opbrud, der kan spores i kønsrollerne på familiefronten, afspejles i adfærdens på arbejdsplassen, kan besvares bekræftende i forhold til de sorte smede. Det er så markant anderledes krav de yngre smede stiller, og de stammer så entydigt fra ændrede kønsroller i familierne.

5.5. Ordenspolitiet – en blandet arbejdsplass

Ordenspolitiet er det synlige uniformerede politi. Den besøgte politistation er en større provinsstation med flere understationer under sig.

At være politiassistent har indtil for ganske nyligt været forbeholdt mænd. Nu er der langsomt begyndt at dukke kvinder op på stationerne, selvom det stadig er få. På den besøgte politistation udgjorde kvinderne 17% af samtlige ansatte i ordenspolitiet.

5.5.1. Et stort rum for tilpasning

Arbejdet i ordenspolitiet er organiseret i vagthold, der kører et 3-skifte-system (en uges dagvagt, en uges aftenvagt og en uges nattevagt). Alle er på fuld tid. Opgaverne vil samle sig om brugstyverier, hærsværk og færdselsuheld. Vold i forskellige grader hører til sjældenhederne. I gennemsnit sidder en politiassistent

halvdelen af tiden bag et rat og den anden del bag et skrivebord.

Arbejdet er meget selvstændigt og meget lidt pladsbundet. Det er også i højere grad opgaveafhængigt end tidsafhængigt. Til gengæld kan arbejdet til tider være både fysisk og psykisk meget hårdt.

Politiassisterne har i udgangspunktet et stort rum for tilpassing, fordi der i arbejdet er indbygget en stor fleksibilitet, men det er tydeligt, at der i interaktionen mellem politiassisterne sættes nogle normer for, hvad dette rum kan bruges til.

I principippet er det muligt ved at bytte vagter med sine kollegaer i en måned fx helt at undgå dagvagter. Der er en stor velvilje til at flytte sig for hinanden, men grunden til ekstraordinære vagtønsker er ikke ligegyldig. Bijob er den legitime grund og eksemplet her vil typisk være en person, der har et landbrug ved siden af og i august måned skal høste i dagtimerne. Behov rettet mod familiernes mere praktiske og følelsesmæssige omsorg er ikke legitime grunde for så dramatiske vagtønsker. Her er den historiske mandsdominans tydelig. Forsørgelsen har været et hovedbehov for de ansatte mænd gennem tiderne og det aflejres både i strukturerne og i interaktionen.

Den daglige fleksibilitet på politistationen er stor. Man bestemmer stort set selv sin arbejdsdag, og der er derfor gode muligheder for at få ordnet forskellige praktiske ting. Mændene får dog sjældent gjort de store madindkøb, men i højere grad ordnet bilvask, bankforretninger, hobbyting og lignende. Kvinderne prøver i højere grad at bruge fleksibiliteten til at tilgodese familiernes behov.

Hos politimændene er det ikke legitimt at anvende sine rettigheder i forbindelse med barsel. Hos politiet er der yderligere det problem, at der hverken findes en vikarkonto eller en tradition for at bruge vikarer, hvilket betyder, at de tilbageværende poli-

tiassistenter skal løbe hurtigere og får flere dårlige vagter. 10 ugers forældreorlov bliver derfor endnu vanskeligere at forsvare for den enkelte.

De få kvindelige politiassister tager selvfølgelig deres barselstorlov og kan gå på skånetjeneste fra 3 måneder henne i graviditeten.

De to køns familieforhold er forskellige og er dermed også med til at gøre de krav, henholdsvis mænd og kvinder stiller, forskellige.

Kvinderne er gift med mænd, der har fuldtidsarbejde, men mændene har fast dagtid. Kvinderne mener, det er en forudsætning for, at de selv kan have døgnarbejde, at ægtefellen har fast dagtid. Kønsarbejdsdelingen i kvindernes familier er ganske traditionel.

Mændene er gift med kvinder, der har et arbejde, der i en eller anden udstrækning gør dem tilgængelige for børnene det meste af dagen som fx deltidsarbejde og dagplejemor. Kønsarbejdsdelingen er utraditionel i mændenes familier, idet hverdagsfridagene giver dem mulighed for at varetage dele af det huslige arbejde fx tøjvask og rengøring. De har også et større ansvar for pasningen af børnene.

5.5.2. Konflikter blandt politiassisterne

I løbet af interviewene er der set tegn på opbrud i de vante forstillinger om livet på en politistation. Konkret er det synligt i flere konfliktområder mellem de ansatte.

For det første er der en diskussion om arbejdstiden, og den findes på mange niveauer. Der er en diskussion om arbejdstidens længde. Den går mellem kvinderne, ledelsen og enkelte yngre mænd mod flertallet af mænd og politiforeningen. Førstnævnte giver udtryk for at ønske om kortere arbejdstid, så der bliver mere tid til familien. Sidstnævnte mener, at det økono-

misk og arbejdsmæssigt vil være uhensigtmæssigt med nedsat arbejdstid.

Meningerne om et vagthold kontra de tre vagthold er delt mellem kvinder og ledelsen og mændene og politiforeningen. Førstnævnte kan se store fordele i at være flere til at dele de sure vagter, mens sidstnævnte mener, det bliver uoverskueligt, man mister holdet som social basis, og man kan få vanskeligt ved at gøre sine sager færdige.

Hvor de to første uenigheder har karakter af en løbende diskussion, har det sidste forhold omkring arbejdstiden karakter af en egentlig konflikt. De to første er diskussioner af nogle formelle strukturer, mens den sidste er en åben konflikt om det uformelle vagtudskrivningssystem.

Det er en konflikt om, hvad der er legitime grunde til at have bestemte vagtønsker, og hvor stort den enkeltes moralske ansvar er over for, at de sure vagter bliver nogenlunde ligeligt fordelt.

Kvinderne og de yngre mænd mener, at de ældre kollegaer kun tænker på sig selv. De holder sammen og ved derfor, hvornår listerne bliver lagt frem. De får altså nærmest fortegningsret. De ældre mener ikke, at familie og børn giver særlige rettigheder med hensyn til fri i weekender og helligdage. Tværtimod mener de, at deres bijob jo skal passes også af hensyn til familien.

Arbejdstidsdiskussionerne viser nogle konflikter, som kan føres tilbage til forældreskabets behov og dermed kønsrollerne. Det er nyt at bruge familiebehov i argumentationen for ændringer i et system. Familiebehov forstået som den praktiske omsorg. Forsørgelsen har ellers været hovedargumentationen mod ændringer i arbejdstdidssystemet og er det endnu, men det andet behov er blevet synligt.

En anden type diskussion angår arbejdets indhold/arbejdets karakter. Diskussionen går på, hvordan man bedst klarer sig ud

af konflikter. Snakker man sig ud af konflikterne, som kvinderne har ry for at gøre, eller truer man sig ud af konflikter, som mændene har ry for at gøre? Her er ikke tale om en konflikt, men snarere om en fællesoplevelse af, at man gør nogle ting forskelligt. Denne forskellighed stammer fra kønsrollerne. Det er en del af forventningerne til den kvindelige kønsrolle at være god til at snakke, mens det er en ”kendt” sag, at mænd er fødte autoriteter. Forventningerne til de to køns adfærd lever fuldstændig op til de traditionelle kønsrolleforestillinger. Det, der er nyt i denne diskussion, er, at flere af mændene giver udtryk for, at de gerne ville være bedre til at snakke og dermed være bedre til noget traditionelt kvindeligt.

For det tredje viser holdningen til det psykiske arbejdsmiljø nogle konflikter.

Politiarbejdet er et hårdt og et uforudsigeligt arbejde. Når man tager af sted om morgenens, ved man ikke, hvad der vil ske i løbet af en vagt.

Galgenhumor eller sort humor er den måde, man har fået bearbejdet oplevelser på. Politimænd er i deres selvopfattelse hverken bange eller berørt af oplevelser, og derfor taler de heller ikke med kollegaer om ubehagelige oplevelser. Heroverfor står kvinderne, der har et stort behov for at få bearbejdet oplevelser med kollegaerne og gør det. Igen er der tale om to køn, der optræder fuldstændig, som forventningerne til deres køn foreskriver. Det nye er igen, at de yngre mænd giver udtryk for, at de gerne vil lære at snakke om oplevelserne og ikke kun nøjes med morsomme bemærkninger.

Der opstår også kønsforskelt, når talen falder på den psykiske påvirkning. Her giver kvinderne udtryk for en langt større påvirkning end mændene. Mændene giver faktisk udtryk for, at de er blevet følelseskolde (sådan udtrykker de det selv), og at det bliver man nødt til at blive for at klare det. Når de går hjem, har de glemt alt om oplevelserne på arbejdet. Meldingerne er

dog noget dobbelttydige, idet mændene faktisk også giver udtryk for, at de er for dårlige til at snakke om oplevelserne, og at de kunne ønske sig at blive bedre.

Kvinderne giver derimod udtryk for stor påvirkning af familien. De har ofte behov for at fortælle om oplevelser til ægtefællen og kan gå og være kede af det hjemme. De kan ikke bare lægge en oplevelse fra sig, men mener på den anden side også, det er vigtigt at få talt om det, så det ikke bare ligger og ulmer.

Når man snakker om påvirkningen den anden vej, dvs. hvordan *familien påvirker arbejdet*, er oplevelserne også forskellige. Kvinderne fortæller, at familien er med i tankerne i kritiske situationer, og er et barn sygt, eller der er pasningsproblemer, vil det præge arbejdssagen. Derimod synes mændene, at arbejdet kan bruges som fristed, og et sted man får energi, hvis der er problemer på hjemmefronten.

Det psykiske arbejdsmiljø er genstand for stor opmærksomhed. Igen er der en modsætning mellem kvinderne og de yngre mænd mod de ældre mænd og ledelsen. Dette område synliggør meget præcis en opblødning af kønsrollerne. Her er tale om et sammenstød mellem morrollen og forventningerne til den klassiske politimand (forventningerne til den mandlige politiassistent) og et sammenstød mellem den nye farrolle, der indeholder omsorg for børn, og forventningerne til politimanden. Ledelsens forestillinger om en politiassistent hænger stadig ved forventningerne til den mandlige politiassistent, og ingen har derfor taget initiativer til at afbøde afsmitningen på familierne. Lige nu virker det, som om konflikten placeres i familierne og hos den enkelte. Hvis man bukker under, er det, fordi man ikke egner sig til at være politi, og man bør derfor forlade faget.

5.5.3. Kimen til forandringer

Konflikterne og diskussionerne på politistationen har i højere grad chancen for faktisk at ændre på nogle forhold. Det skyldes flere ting. For det første er der brudt kvinder ind på politistatio-

nen, der ellers har været forbeholdt mænd. Det betyder, at mændene dagligt bliver konfronteret med andre måder at arbejde på og andre behov, der skal opfyldes. For det andet har politiarbejdet så stor grad af daglig fleksibilitet, at det faktisk er muligt inden for de givne rammer at klare de fleste opgaver. Det er altså ikke et spørgsmål om at gøre et rum større, men at udvide kollegernes opfattelse af, hvad rummet kan bruges til. For det tredje giver de skæve arbejdstider mange hverdagsfridage, der igen gør det muligt for mændene at deltage mere i familiearbejdet. Dvs. at mænd med skæve arbejdstider nok i højere grad end mænd med dagarbejde er vant til at deltage i omsorgen, og derfor også er hurtigere til at omstille sig til en evt. ny farrolle. Endelig er det formentlig afgørende, at de få kvinder og mændene arbejder sammen dagligt i situationer, hvor de skal stole på hinanden. Dvs. de hele tiden bliver gjort opmærksomme på forskellen samtidig med, at mændene er tvunget til at tro på, at kvinden faktisk mestrer jobbet, selvom hun gør det på en anden måde.

Igen må der svares bekræftende på spørgsmålet stillet i denne artikel. De ændringer, der sker i familiernes fordeling af arbejdet, smitter af på organiseringen af arbejdet på stationen. Det bliver tydeliggjort, fordi der også er begyndt at komme kvindelige politiassister. De yngre mænd får her en alliancepartner, som ingen af de andre beskrevne grupper har haft. Kvindernes behov og krav gennemlyser også, i hvor høj grad arbejdet på stationen er tilpasset de traditionelle kønsroller in casu den mandlige kønsrolle. Det går lige fra, hvordan man udfører arbejdet som politi, til hvad man bruger det store rum for tilpasning til. Samtidig viser de beskrevne konfliktområder, at disse forhold er under opblødning.

5.6. Konklusion

I de foregående afsnit er der givet eksempler på forskellige former for diskussioner og konflikter på to arbejdspladser. Rammerne, inden for hvilke diskussionerne har været ført, har været

helt forskellige, og derfor er de konklusioner, som man kan uddrage også forskellige.

Montagekvindernes diskussioner og konflikter viser, hvor konsernativ en kraft en kvindedomineret gruppe kan være. Her er interaktionen i afdelingen afgørende for, at der ikke sker væsentlige ændringer hverken i familiernes kønsarbejdsdeling eller arbejdsplassens kønsarbejdsdeling. De få kvinder, der satte spørgsmålstege ved denne inert, blev stemplet af de andre kvinder ved at blive betragtet som ledelsens kåledægger og som dårlige mødre og hustruer. Det, de få udbrydere gør, er, at de stiller spørgsmålstege ved forventningerne til morrollen, og derfor er montagekvinderne et godt eksempel på, hvordan disse forventninger til de to køn er styrende for interaktionen på en afdeling antalsmæssigt domineret af det ene køn.

Nogle større ændringer skal der nok ikke forventes hos montagekvinderne inden for den nærmeste fremtid. Hertil er arbejdsindholdet alt for intetsigende, og derfor bliver det sociale samvær og familierne afgørende for livet i montageafdelingen. Konflikten mellem de arbejdsoorienterede kvinder og de familieorienterede kvinder finder man formentlig i mange kvindedominerede ufaglærte grupper, og det er vanskeligt at se væsentlig ændringer, uden at der sker ændringer i arbejdets indhold.

Konflikterne mellem de unge og de ældre mandlige smede er lidt mere interessante i et forandringsperspektiv, fordi der her bliver sat spørgsmålstege ved de forventninger, der er knyttet til den mandlige smed. At konflikten ikke fører så langt endnu er blandt andet fordi, der ikke er nogle kvindelige smede i gruppen. Havde det været tilfældet kunne der formentlig ske det samme som på politistationen. De unge mænd vil få sig nogle alliancepartnere, der i nogle tilfælde måske ville kunne kæmpe kampen for dem. Som det er nu, kæmper de ofte kampene alene, som når de siger nej tak til en øl, når de argumenterer for flekstid, eller når de tager 14 dages fædreorlov. Så længe de unge mænd står alene, vil de udnytte rummet for tilpasning til

grænsen og så afvente, at de ældre smede bliver i mindretal omkring fx flekstiden.

Endelig er der konflikterne på politistationen, som formentlig vil være dem, der har den største reformatorende kraft af grunde, der allerede er omtalt: Kvinderne som de nye rollemodeller, det store rum for tilpasning, de skæve arbejdstider med de mange hverdagsfridage til følge og endelig den nødvendige tro på, at kvinderne er gode politifolk. Ændringer på politistationerne kan forhindres, hvis de ældre politimænd får bremset fleksibilitetens udnyttelse til familieformål, og dermed får tvunget kvinderne bort fra arbejdet, fordi de ikke har mulighed for at få hverdagen til at hænge sammen.

Som det fremgår, må man altså ud fra eksemplerne tro på de unge fædre som dem, der skaber ændringerne på arbejdspladserne, men på baggrund af at kønsrollerne er til forhandling i deres familier. Artiklens spørgsmål kan altså besvares bekræftende: *Adfærdens og de synlige konflikter på de undersøgte arbejdspladser kan spores tilbage til kønsrollerne i familierne.*

5.7. Perspektiver

I det foregående er der blevet lagt vægt på kønsrollerne i familierne og disse kønsrollers betydning for rummet for tilpasning på arbejdspladserne. Men det er ikke det eneste sted, der er opbrud. Den fremtidige arbejdsplassens spås også et andet udseende. Fremtidens arbejdsplass er blevet beskrevet som en arbejdsplass, hvor arbejdsliv og familieliv i højere grad vil blive betragtet som to integrerede sfærer, hvor de kønsspecifikke job vil forsvinde, og den kønsblandede arbejdsplass vil blive normen i stedet for undtagelsen. Arbejdstiden vil i højere grad blive individuelt bestemt, bl.a. fordi der vil blive lagt vægt på opgavestyring og opgavekontrol i stedet for som i dag tidsstyring og tidskontrol.

Endvidere vil den teknologiske udvikling betyde, at pladsbundetheden vil forsvinde, og medarbejderne vil få større indflydelse på planlægningen og tilrettelæggelsen af eget arbejde. Det vil på

den anden side stille krav om en løbende kvalificering, omstillingsvilje og specialisering til den enkelte.

Sammenholder man disse antagelser om udviklingen på arbejdsmarkedet med de observationer, der er gjort på ovenstående arbejdspladser samt de ændringer, der er sket i familierne, kan man forestille sig mindst fire forskellige veje, udviklingen kan gå.

For det første kan man forestille sig, at ændringerne i arbejdslivet overhaler de begyndende ændringer i familielivet. En sådan udvikling kan betyde, at kvinder og mænd kan varetage de samme job, og at der på arbejdspladsen i principippet er et stort rum for tilpasning mellem familieliv og arbejdsliv for alle 3 forældreskabsbehov. Men hvis kønsrollerne stadig består i forældreskabet, vil konsekvensen meget let kunne blive en glidende kønsarbejdsdeling. Dette ses allerede inden for to af de i det nordiske projekt behandlede faggrupper: journalister og læger.

Begge faggrupper har nogle af ovenstående karakteristika: begge er blevet blandede fag, arbejdet er opgavestyret og ikke pladsbundet, begge fag har krav om en løbende kvalificering og specialisering, og endelig er der en stor grad af selvbestemmelse.

Men da kønsrollerne og kønsarbejdsdelingen i familien ikke er ændret tilsvarende, er resultatet en glidende kønsarbejdsdeling inden for de to områder.

For de kvindelige lægers vedkommende betyder det, at de på grund af hovedansvaret for familien vælger specialer, der ikke er forskningstunge. Forskningen skal foregå i ”fritiden”, men kvinderne bruger deres ”fritid” til at varetage familiens behov. Resultatet bliver, at de forsknings- og prestigeturige områder overlades til mændene, mens kvinderne tager sig af de mere ”bløde” områder som det at være praktiserende læge.

De kvindelige journalister fravælger af samme årsag de prestige-fyldte stofområder, områder der kræver døgnarbejde og mange rejser, og vælger i stedet enten at blive freelance journalister, hvor de selv kan styre arbejdstiden, eller de vælger stofområder, der kan klares med almindeligt dagarbejde som fx lokalt stof, kulturelt stof o. lign.

Det kan dog ikke udelukkes, at de arbejdsvilkår, som både læger og journalister har, på længere sigt kan være med til at starte en god cirkel, der også fører forandringer med sig i forventningerne til de to køn og dermed i kønsrollerne.

For det andet kan ændringerne i familierne ske hurtigere end ændringerne i arbejdslivet.

Artiklen har vist, at det er tilfældet på nogle arbejdspladser lige nu. Konsekvenserne af denne udvikling er øgede konflikter mellem kollegaer på arbejdspladserne og øgede konflikter mellem medarbejdere og ledelse. Det mest illustrative eksempel fandtes hos de unge montage-kvinder, der ønskede et mere udfordrende arbejde. På grund af de begrænsninger, der ligger i selve arbejdsvilkårene, går de kvinder ind og forsøger at begrænse rummet for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv med hensyn til den praktiske og følelsesmæssige omsorg og skaber selvfølgelig konflikter. Hvis derimod arbejdspladsen havde haft nogle af ovenstående karakteristika, ville problemet ikke have været til stede, for så ville alle 3 forældreskabsbehov have kunnet varetages.

For det tredje kan ændringerne i arbejdslivet falde sammen med ændringerne i familielivet.

Dette vil være den ideelle situation. Hvis forandringsprocesserne i de to sfærer kan understøtte hinanden, så udviklingen sker trinvist, så vil resultatet kunne blive arbejdspladser, hvor alle 3 forældreskabsbehov kan varetages, og familier, hvor begge køn har mulighed for at deltage i familieomsorgen.

En enkelt fare skal dog påpeges. Når arbejdslivet bliver så fleksibel, kræves et stort ansvar og engagement af den enkelte. En negativ konsekvens af dette kunne være, at der bliver for lidt tid og energi til børn og andre familiemedlemmer. I en sådan udvikling er det i hvert tilfælde vigtigt, at man hele tiden tænker børnenes vilkår med.

Endelig kan man forestille sig, at en polarisering kunne blive en konsekvens af ændringerne i arbejdslivet.

En tredje mulighed er således, at udviklingen på arbejdsmarkedet vil være forbeholdt særlige niches, hvor der i forvejen er højt kvalificeret arbejdskraft. De ufaglærte grupper vil derimod få endnu ringere kå. Fx er det nærliggende at forestille sig, at de kollektive overenskomster langsomt vil overgå til mere individuelle aftaler. Det kan få negative konsekvenser for de svage grupper, medmindre fagbevægelsen går aktivt ind og sikrer nogle faste rammer. For de svage grupper vil tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv heller ikke blive forbedret, men vil være som vi kender dem i dag. Ingen er montagekvinderne et godt eksempel. De opbrudstendenser, der er i kønsrollerne i familien, vil blive bremset pga. de dårlige muligheder på arbejdspladsen.

Opsummerende vil det være min vurdering, at kønsrollerne, der udspringer af forventningerne til mor- og farrollen, vil være de mest træge at ændre, men samtidig vil det være en forudsætning for, at de nye muligheder på fremtidens arbejdsplads vil kunne udnyttes. Udviklingen på arbejdspladserne kan være med til at skabe nogle bedre forudsætninger for en ligelig kønsarbejdsdeling i familierne og dermed også være med til at starte en god cirkel i retning mod en ændring af de to kønsroller. Der er dog ingen tvivl om, at der er mange faldgrupper undervejs.

Litteratur

Bonke, J. (1995)

Arbejde, tid og køn – i udvalgte lande. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 95:4.

Emerek, R. et al. (red.) (under udgivelse)

Kønnet i arbejde – Kvinder, køn og arbejdsmarked. København: Arbejdsmarksstyrelsen.

Eisenstein, Z. (1979)

The State, the patriarchal family and working mothers. Papers on the Capitalist State, 8.

Hestbæk, A. (1995)

Forældreskab i 90'erne. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 95:5.

Holt, H. (1994)

Forældre på arbejdsplassen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 94:8.

Lie, T. & Tungland, E. (1994)

Familien i arbeid. Stavanger: Rogalandsforskning. Rapport RF 108/94.

Lysgaard, S. (1961)

Arbeiderkollektivet – en studie i de underordnede sosiologi. Oslo: Universitetsforlaget.

Martin, J. (1992)

Cultures in Organizations. Oxford University Press.

Rudie, I. (1984)

Innledning. I Rudie (red.): Myk start – Hard landing. Kvinnens levekår og livsløp. Oslo: Universitetsforlaget.

Schein, E.H. (1986)

Organisationskultur og ledelse. København: Forlaget Valmuen.

Schultz, M. (1990)

Kultur i organisationer. København: Handelshøjskolens Forlag.
Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.

Skjortnes, M. (1994)

Fra kvinneansvar til foreldreansvar. Stavanger: Rogalandsforskning.
Rapport RF 121/94.

Del 6

Lønnet arbejde, husligt arbejde og kønsspecifikke strukturer i tidsforbrug

If Riikka Kivimäki

6.1. Introduktion

Når vi går ind på vores arbejdspladser, medbringer vi også vores baggrunde: Det vil sige vores livssituationer, vores egne interesser, ansvarsområder og muligheder. Men er det muligt at være en mor eller far på arbejdspladsen? Hvorledes forholder arbejdsgiveren og kollegerne sig til den realitet, det er at være forældre? Er familien kulturelt til stede på arbejdspladsen og i så fald på hvilken måde på de forskellige arbejdspladser? Har familien positiv eller negativ indvirkning på arbejdet? Hvorledes kan arbejdspladsens kultur støtte sammenhængen mellem familie og arbejde?

I denne artikel vil jeg diskutere de særlige karakteristika på arbejdspladserne og i erhvervene, som skaber rammerne for sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv, og for synligheden eller usynligheden af familier på arbejdspladsen. Jeg vil også diskutere, om finske kvinder har en anden måde at være aktive på arbejdsmarkedet på: Kun få kvinder udfører deltidsarbejde.

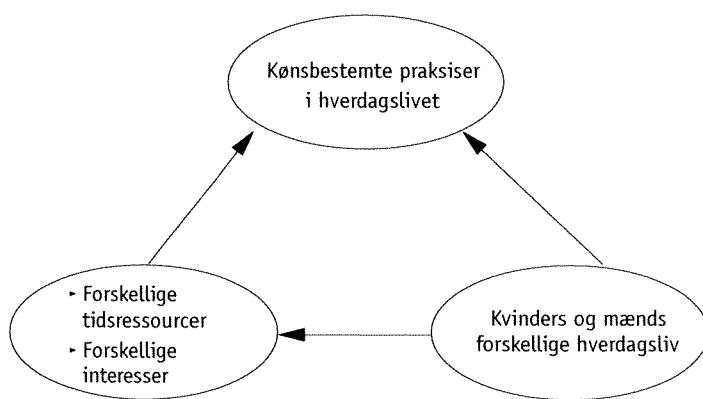
Hvorledes påvirker kvinder fuldtidsarbejde arbejdsdelingen i hjemmet? Hvad med forskellig livsstil? Hvilken virkning har de på forholdet mellem arbejde og familie? Jeg sammenligner desuden finske og svenske resultater. Kvinders deltagelse på arbejdsmarkedene er forskellige i Finland og Sverige, men alligevel har landene flere ting til fælles, fx velfærdsstaten og dens indvirkning på forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

6.2. Forskellige hverdagslivsformer – vævet af mange tråde

På arbejdspladsen er kravene til arbejdernes hverdagssliv skabt fx ved hendes eller hans beskæftigelse og dennes erhvervsmæssige karakteristika eller arbejdskultur, den kultur som er speciel for den enkelte arbejdsplads, arbejdstid, transport til og fra hjemmet, produktionsintensiteten og arbejdsgiverens finansielle situation. Bortset fra arbejdet, er hverdagslivets forskellige indhold skabt af den enkeltes livssituation i familien, om man er mor eller far, mand eller kvinde. Livets totalitet er skabt af forskellige elementer, som skaber forskellige livsformer og livsstil i overensstemmelse med ens socio-økonomiske status. Individets socio-økonomiske status skaber egne værdier og mål, og som resultat har mennesker forskellige hverdagsliv.

Figur 1 illustrerer de forskellige faktorer, som påvirker opbygningen af forskellige hverdagsliv og deres psykiske natur. Med denne figur undersøger jeg den praksis, som skaber forskellige og kønsspecifikke hverdagsliv, og som på samme tid både former og vedligeholder den enkeltes kønsspecifikke og forskelligartede livsform i hverdagen.

Figur 1.
Faktorer af betydning for hverdagslivet.



Ved at sammenligne forskellige arbejdspladser undersøger jeg mulighederne for at kombinere arbejde og familie på hverdagslivsniveau og i praksis. Hvorledes overlapper arbejdspladsernes kulturer familielivet, og hvad er det for processer og praksiser, der bringer disse to sammen og skaber forskellige slags hverdagsliv?

6.3. Kønsrelateret tid

Davies (1987) spørger, hvilke faktorer som ligger bag vores opfattelse af tid. Hendes svar er maskuline, religiøse, økonomiske og videnskabelige interesser. For det andet bemærker hun, at den maskuline opfattelse af tid gør kvinders realitet usynlig og irrelevant. Feministiske forskere har understreget forskellen i kvinders tidsforbrug. Tid må ikke ses som noget, der alene tilhører individet, det skal ses i forhold til den sociale kontekst. I arbejdslivet betyder dette fx, at tid synes at være ligeligt fordelt på alle, men for kvinder er der tale om ”kollektiv” tid, som fx familiemedlemmer har mulighed for at gøre krav på. Kvinders tid er i højere grad end mænds forbundet med omsorg og arbejde i hjemmet. Tiden, som kvinder bruger i lønnet arbejde, er oftere tilpasset familiens krav.

Davies kritiserer Eviatar Zerubavel, hvis perspektiv i relation til social tid er mandlig. Zerubavel deler tid op i privat og offentlig tid. Han betragter natten mest som privat. Davies fremfører, at kvinders tid om natten ikke er specielt privat: Især hvis hun har små børn, betyder tid, at hun er til rådighed (Davies 1987, p. 26-41).

Ifølge Davies har tid i for høj grad været anskuet som værende ikke-kønsspecifik, som en objektiv sandhed, hvorimod tid som en social struktur er et middel til magt og kontrol. Vores nuværende vestlige samfund er karakteriseret ved en maskulin, linær opfattelse af tid, hvor tid er målt i minutter. Ifølge Davies vil ideen om processuel tid være mere anvendelig, idet den ville beskrive den nødvendige tid til en bestemt opgave. Processuel

tid ville kaste lys på kvinders livssfære, som hidtil har været usynlig (Davies 1987, p. 27-41).

Salmi (1991) præsenterer begrebet en "tidsskrue", som beskriver tidsstrukturer, der er til rådighed for den enkelte. Hun specificerer følgende tidsstrukturer, som påføres den enkelte af forskellige sociale institutioner:

1. Statens tid: fx tvungen uddannelse, tvungen militærtjeneste
2. Borgertid: fx pensionsalderen
3. Arbejdsmarkedstid: fx tiden, som er påført af arbejdsgiveren: når arbejdssagen starter og slutter, årlige ferier
4. Markedstid: fx forretningsstid
5. Kulturtid: fx jul og andre feriedage, fødselsdage og andre kulturelt bestemte begivenheder, som kræver tidsbunden forberedelse
6. Familietid: fx a) hustru/ægtemands tid (arbejdstid, hobbyer osv.), b) børns tid (børnehaveskemaer, skoler, hobbyer)
7. Hjemmetid: fx tilbagevendende opgaver i huset, fx planlægning og forberedelse af madlavning
8. Individuel tid (Salmi, 1991, p. 120)

Formen og tæthedens af tidsskruens gevind bestemmer indholdet og rytmen af den enkeltes tid. Køn er en meget vigtig faktor, som påvirker den form, tidsforbruget antager.

Julkunen (1983 & 1985) skriver om hverdagslivet og siger "børneomsorg er ikke så nem at tidslægge, ikke så nem at opbryde i målbare kuantiteter, forud planlagt, intensiveret og sekvenseret. Det betyder, at forholdet mellem tid, som er typisk for kvinder og mænd i en vis målestok er forblevet uforandret". Maskulin-rationelt tidsforbrug har haft en højere status end den feminine mangel på systematik og mange afstikkere, som indebærer fokus på en række mål inden for samme tidsrum. I kvinders tid udføres adskillige handlinger på samme tid, men at gøre ting på denne måde er ikke noget, som blot er væsentligt i kvinders hverdagsliv. Det er også et middel, hvormed kvinder

planlægger deres egen tid. Varjonen (1991) har lavet en undersøgelse, hvor hun iagttog kvindelige landmænd. Hun nåede til det resultat, at i gennemsnit udførte de 2,25 daglig-pligter på samme tid. De største koefficienter af samtidighed blev fundet i børnepasning og madlavning.

6.4. Uformning af hverdagslivet på arbejde og hjemme

Kvinder og mænd i lønnet arbejde skal have to forskellige livsrytmer til at passe sammen. De skal leve i to slags tid på én gang: den reproduktive tid i familien og den lineære tid i det lønnede arbejde.

I arbejdsdelingen hjemme er kvinders og mændes arbejde i store træk delt på en sådan måde, at kvinder udfører flere af de uvurderlige opgaver, som garanterer kontinuiteten i dagliglivet. Kvinder skal også tilpasse sig pludselige forandringer i familiens tidsforbrug, fx bliver de hjemme for at passe barnet, når der er sygdom.

Hos finske familier øger barnefødsler mængden af det arbejde, kvinder udfører ikke bare i forbindelse med børnepasningen, men også i forbindelse med vask, madlavning, rengøring og de daglige indkøb. Men det at få et barn i familien betyder ikke en forandring i måden, hvorpå mænd deltager i disse opgaver (Niemi, 1994, p. 168). Internationale sammenligninger viser lignende resultater. Kvinders og mændes ansvar for husligt arbejde er uafhængigt af, om partnerne i familien udfører fuldtidsarbejde eller deltidsarbejde. Eftersom antallet af kvinder i lønnet beskæftigelse stiger, mindskes den tid, de bruger på hjemlige sysler noget, men det øger ikke mændes deltagelse i disse arbejdsopgaver (Bryson, 1993, p. 33).

Kvinders arbejde på arbejdspladsen anses for lavere rangerende i hierarkiet. Pres og stress, som det opleves på arbejdet, er almindeligt "tidsindhold" inden for kvindeligt dominerede områder (Lehto, 1988). I denne undersøgelse var tidspres specielt udtalt i de kvindeligt dominerede job i sundhedssektoren.

6.5. De forskellige modeller for lønnet arbejde

Når den tid, som bruges på arbejde og i familien sammenlignes mellem Finland og Sverige, lægger man først mærke til forskellen i mængden af deltidsarbejde. Svenske kvinder udfører mere deltidsarbejde end finske kvinder. Deltidsarbejde har ikke været et almindeligt alternativ for finnerne, ej heller en strategi, som kunne bruges for at hjælpe til med at kombinere familie med arbejde. Hvad er så grundene til forskellene i mængden af deltidsarbejde? Forskelle mellem Finland og Sverige kan forklares ved forskellige historieforløb, især har velfærdsstaten frembragt forskellige kønsbetingede kontrakter. I Sverige har kvinders moderne lønnede beskæftigelse fundet sted via husmoderrollen, som har udviklet sig på samme tid som velfærdsstaten. I Finland er kvinders indtræden i det lønnede arbejdsmarked sket på grundlag af et fattigt landbrugssamfund uden parallel udvikling af velfærdsstaten. Børnepasningssystemet blev skabt efter at brymderne havde påtaget sig lønnet arbejde (Hirdman, 1991, p. 14-16; Julkunen, 1991, p. 17-19). Kvinders indkomst ved lønnet arbejde har været helt essentiel for familiens opretholdelse, og der har næppe været nogen mulighed for at udføre deltidsarbejde.

Pfau-Effinger (1993) har analyseret socio-kulturelle forskelle i mængden af deltidsarbejde. Set ud fra et arbejdsmarkedsudbud, kan vanskeligheder med børnepasning være en grund til deltidsarbejde. Men statistikker understøtter ikke denne forklaring. I lande med udbredt deltidsarbejde kan der også være velfungerende børnepasningsordninger. Forholdet mellem årsag og virkning gør også denne analyse mindre entydig. Er grunden til kvinders deltidsarbejde dårligt organiseret børnepasning, eller er det den anden vej rundt, er det det dårlige børnepasningssystem, der er årsagen til, at en stor del af kvinderne har deltidsarbejde? Forklaringerne er ikke så simple. De bygger på socio-kulturelle forskelle og således på forskellige kønsbestemte kontrakter, med andre ord, de bygger på, hvorledes arbejdsdelingen er tilrettelagt inden for fx følgende områder:

- Hvilke livssfærer er primære for kvinder og for mænd i den sociale handling?
- Hvorledes er forholdene mellem livssfærerne, som de er organiseret for kvinder og for mænd: er de lige, afbalancerede eller komplementære?
- Er børnepasning hovedsagelig organiseret offentligt eller privat?
- Hvor stor en andel har familien i organiseringen af andre livssfærer?

(Pfau-Effinger 1993)

Socio-kulturelle forskelle bliver tydelige, ikke kun hjemme, men også på arbejdspladsen. De arbejdsbetingede forhold og karakteristika bestemmer, hvorledes arbejde og familie kombineres. Arbejdstid, praksis på arbejdspladsen, arbejdskultur og det rum, der ydes til forælderrollen, har altsammen indvirkning på manøvreffekten i arbejds- og familieforholdet. Som resultat af forskellene i arbejdets natur og den fase, som familien lever i, har de enkelte individer forskellige hverdagsliv. Socio-økonomisk status medfører også forskellige variationer i, hvorledes arbejde og familie kombineres (Haavio-Mannila, 1984, p. 187).

Fabriksarbejdere har en anden livsstil end funktionærer og beskæftigede i liberale erhverv. De samme handlinger får forskelligt indhold afhængigt af livsstil. For en fabriksarbejder fx kan madlavningen være en del af det daglige samvær, et tegn på en "ægte" familie, en uundgåelig rutine. For personer i liberale erhverv kan madlavning i højere grad være som en hobby, i hvilken mænd deltager oftere end mænd i arbejder- og funktionærfamilier (Haastrup, 1993, ss. 62-76).

Forskellene som følge af den kønsspecifikke og socio-økonomiske stilling mellem de to lande blev helt tydelige i hverdagens gøremål som fx madlavning eller pasning af syge børn, som tabel 1 viser.

Tabel 1.**Kvinders og mænds deltagelse i madlavning og pasning af syge børn i Finland og Sverige. Procent.**

Sverige				Finland			
Madlavning		Pasning af syge børn		Madlavning		Pasning af syge børn	
Næsten det hele	Ca. halv- delen	Oftere end partner	Lige så ofte som	Næsten det hele	Ca. halv- delen	Oftere end partner	Lige så ofte som
*		** partner		*		** partner	
<i>Overordnede funktionærer</i>							
Kvinder	65	23	26	56	267	71	20
Mænd	10	25	9	38	243	7	18
<i>Funktionærer</i>							
Kvinder	77	15	56	37	379	80	14
Mænd	9	24	15	52	377	8	27
<i>Arbejdere</i>							
Kvinder	80	17	57	38	368	70	25
Mænd	8	22	14	46	335	10	18

* *Madlavning:* Svar "Jeg gør det hele" og "3/4 af det hele".

** *Pasning af syge børn:* Svar "Jeg gør det oftere" på spørgsmålet "Hjemme, når børnene er syge"; de, som har svaret, at det ikke bliver hjemme "ikke længere er nødvendigt", er udeladt.

Kvinder har primært ansvaret for madlavningen i hver af de socio-økonomiske grupper i de to lande. Pasning af syge børn er mere ligeligt fordelt mellem partnerne, specielt i Sverige. I begge lande er mænds andel i pasning af syge børn større end i madlavning. Jo højere kvindens socio-økonomiske status er, des mere ligeligt fordelt er de huslige pligter, især i Sverige. Kvindens socio-økonomiske status har ikke samme udprægede virkning i Finland. I stedet for madlavning og pasning af syge børn,

har mændene det primære ansvar for vedligeholdelsen af bilen og hjemmet i begge lande.

6.6. Uskreven kontrakt forbinder familien og arbejde, men adskiller mænd og kvinder

De forskellige hverdagslivsformer for kvinder og mænd er formet og opretholdt af en kønsspecifik kontrakt (Hirdman, 1990; Rantalaaho, 1994). Ifølge Rantalaaho (1994) er den kønsbestemte kontrakt på det industrialiserede marked forbundet med arbejdsstrukturer, hvor arbejdslivet og familien, produktion og reproduktion er institutionelt adskilt. Men i den enkeltes liv er de blevet kombineret som en totalitet, og det skaber en daglig konflikt. I denne kontrakt har kvinder ret og faktisk pligt til at udføre lønnet arbejde og således have en økonomisk uafhængighed. Imidlertid er de sekundære på arbejdsmarkedet, hvor reglerne, som er godkendt af mænd, bruges. Ifølge Rantalaaho er de to forskellige problemstillinger også holdt adskilt. På den ene side er der mandens ”klasseorienterede diskurs”, som handler om arbejde og kapital, økonomi og arbejdslivets normer såsom tryghed i ansættelsen. På den anden side er der kvinders, det statslige bureaukratis og de liberale erhvervs ”diskurs”, som berører familien, omsorg, uddannelse og lighed. Jeg vil gerne tilføje som understregning af adskillelsen: opdelingen, som er skabt af grænsefladen mellem arbejde og familie:

Faderskab

- prioritering af arbejde
- fleksibilitet til fordel for arbejde

Moderskab

- prioritering af familien
- fleksibilitet til fordel for arbejde

6.7. Arbejdspladskultur som støtte for og modifikator af kønsspecifikke processer

Kvinders og mænds deltagelse i fuldtidsarbejde giver anledning til spørgsmål om forandring og permanens. Hvis familieforsørgeren ikke længere kun er manden, er rollerne og opgaverne så også forandret derhjemme og på arbejdet? Hvorledes er rollerne

formet i grænsefladen mellem arbejde og familie? Kan en arbejder være ikke bare en arbejder på arbejdsplassen, men også en mor eller far? Er der nogen forskel, hvis arbejdsplassen er kvindeligt eller mandligt domineret?

Forholdet mellem arbejdet og det at være forældre er karakteriseret ved samfundshistorisk betingede kønsspecifikke systemer (Connell, 1987, Hirdman, 1990). Køn sat i system er en uskrevne retningslinie for arbejdsdeling mellem kvinder og mænd, der er fremherskende i samfundet. Derfor er den offentlige mening eller fremherskende skikke forskellige, med hensyn til om småbørnsmødre arbejder uden for hjemmet, og hvorledes børnepasningen arrangeres. Skal moderen arrangere privat børnepasning, eller skal hun få hjælp til dette fra myndighederne? Forandringerne i det kønsspecifikke system har hovedsagelig påvirket kvinder og børn. Mænds rolle har været set som en fuldtidsarbejder, aldrig som en fuldtidsfar. De kønsspecifikke systemer har svaret til de ændrede forhold på arbejdsmarkedet eller i statens befolkningspolitik: til nogle tider har kvinder været nødvendige på arbejdsmarkedet, til andre tider har det været nødvendigt at blive hjemme og passe børnene.

Arbejdsplasser har deres egne kønsspecifikke systemer i overensstemmelse med, hvilke job der har været kønsadskilte i kvinders og mænds job og hierarki. Det kønsspecifikke system kan ses på arbejdsplasser, i form af de former for kønsspecifik praksis der er. Ifølge Acker (1992, p. 252-254) kan visse processer ses på arbejdsplasserne som noget, der opretholder og reproducerer det kønsspecifikke system. Det niveau, der er lettest at iagttagte, er det, der er karakteriseret ved kønsspecifik opdeling og hierarki. Opdeling af arbejde og hierarki ses på arbejdsplasserne som mænds arbejde og kvinders arbejde og som mandlig ledelse og kvinders lavere hierarkiske status. Et andet niveau drejer sig om symboler og billeder, som repræsenterer den beskrevne opdeling, og som viser sig i organisationen som ideologi, sprog, påklædning osv. Det tredje niveau kan bestemmes ved at undersøge samspillet på arbejdsplassen, mellem mænd og kvinder, blandt

mænd og blandt kvinder. De væsentlige beslutninger på arbejdspladserne tages ofte efter forberedelse i mindre grupper, hvorfor adgangen til disse er vigtig. Den enkeltes placering i arbejdspladsens hierarki og kønnet kan være en forhindring for denne adgang og dermed for deltagelsen i det nødvendige baggrundsarbejde. Som det sidste niveau ser Acker måder, hvorpå arbejdernes adfærd tilpasser sig de accepterede adfærdsformer på arbejdspladsen. Efter min mening er holdningerne til det at være forældre og til kønsspecifik praksis tydelige i henseende til forældreskab; disse er eksempler på begreber på dette niveau. Hvad er den tilladte adfærd for mødre og fædre på arbejdspladsen, og hvorledes kan arbejderens forælderolle komme til udtryk?

Hvorledes kan de ovennævnte kønsspecifikke processer ses på forskellige former for arbejdspladser, og hvorledes er arbejde og forældreskab konkretiseret i kvinders og mænds liv og tidsforbrug?

Med konkrete eksempler skal jeg i det følgende beskrive måder, hvorpå forældreskab kommer til udtryk på forskellige arbejdspladser, og hvorledes forældreskabte faktorer får rum på disse arbejdspladser.

6.8. Forskellige arbejdspladser

Arbejdspladserne er et dagblad, en politistation, en virksomhed inden for metalindustrien samt et hospital. Disse var arbejdspladser, som medvirkede i projektet i Finland. Interview blev planlagt i overensstemmelse med det nordiske projekts fælles interviewplan. Interview og observationer fandt sted på arbejdspladserne. Ackers model om kønsspecifik praksis og processer på arbejdspladserne tjente som ramme for analysen. Jeg har sammenlignet resultaterne fra finske arbejdspladser med lignende resultater for svenske arbejdspladser (Bengtson & Näsmann, 1992; Bengtson, 1993; Magnusson-Granqvist, 1993a; Magnusson-Granqvist 1993b). Tabellerne er udformet på basis af resultaterne fra de finske arbejdspladser, men i forklaringsafsnittet

efter hver tabel undersøger jeg de ligheder, man har fundet, også på svenske arbejdspladser.

Med mænds arbejdskultur mener jeg tænkemåder og praksis, sådan som de har formet sig i stærkt mandsdominerede områder. I denne undersøgelse er arbejdsområder, der er fuldstændigt mandsdominerede (hvor der er færre end 10% kvinder) erhvervne inden for politi og metalarbejde (Kolehmainen, 1995, p. 56). Blandt de ting, som har virkning på adskillelsen er fx sociale faktorer, som opretholdes af både arbejdsgivere og arbejdstagerne: når jobbene én gang er etableret, forbliver de mandsdominerede, og kvindedominerede job forbliver kvindedominerede (Milkman, 1987, p. 7-8). På samme måde mener jeg med en kvindearbejdskultur en tænkemåde og praksis, sådan som den har formet sig i kvindedominerede områder. Stærkt kvindedominerede erhverv i denne undersøgelse er sygeplejersker, sygehjælpere og kontorarbejdere. For eksempel har Westwood (1984) og Lavikka (1994) skrevet om kvinders egen kultur, sådan som den har udviklet sig på kvinders arbejdspladser. Ifølge disse var kvindelige fabriksarbejdere karakteriseret ved en særlig kvindekultur. Et typisk træk ved kvindekultur var en stærk følelse af samhørighed, det at dele glæder og sørger. Lignende træk blev også fundet i denne undersøgelse. Læger og journalister repræsenterer ligestillede jobområder (40-60% af det andet køn), men deres arbejdskulturer er ikke desto mindre traditionelt mandlige. Det var først i 1980'erne, at disse blev ligestillede beskæftigelsesområder i Finland (Kolehmainen, 1995).

6.8.1. Dagbladet

Der er varierende arbejdstider, dag- og aftenskift på redaktionen. Der er ikke egentligt natholdsarbejde, selvom arbejdssagen nogle gange kan slutte efter midnat. På dagbladet udføres arbejde hver dag i ugen, altså også i weekender.

Redaktionen har fleksibel praksis, hvad angår forælderollen og arbejde. Begyndelse og slutning på arbejdstiden er fleksibel på betingelse af, at der altid er et antal journalister til stede i hver

	<i>Specifik for kvinder</i>	<i>Fælles for begge køn</i>	<i>Specifik for mænd</i>
Kønsspecifik arbejdsdeling Forsørgelse af familien og forælderollen i praksis	<ul style="list-style-type: none"> Indenlandske nyheder Hovedansvarlig for hjemmearbejde Længere barsels- og forældreorlov 	<ul style="list-style-type: none"> Dag- og aftendarbejde Arbejdet smitter af på tiden hjemme: uklare grænser mellem arbejde og fritid 	<ul style="list-style-type: none"> Politiske, finansielle, internationale og sportsnyheder Bedre avancementsmuligheder end kvinder
Symboler Billeder Ideologi Sprog	<ul style="list-style-type: none"> Kvinder har bragt nye perspektiver ind i det journalistiske erhverv 	<ul style="list-style-type: none"> Familien synliggøres på arbejdspladsen, fx som familiefotos 	<ul style="list-style-type: none"> Journalisterhvervet er traditionelt mandligt
Interaktion på arbejdspladsen		<ul style="list-style-type: none"> Med kvinder og mænd, mest kolleger Diskussion om alle slags emner, også familien 	
Accepterede adfærdsformer på arbejdspladsen. Krav opstået ved forælderollen		<ul style="list-style-type: none"> Fleksibilitet tilladt: <ul style="list-style-type: none"> - telefonsamtaler med børn i arbejdstiden - børn kan komme på arbejdspladsen - fleksibilitet med hensyn til at komme og gå Mulighed for at bytte skifteholdstider Skal meddele det, hvis man kommer for sent Mulighed for at holde årlig ferie 	

afdeling. Imidlertid er fleksibilitet både arbejdsgiveren og medarbejderne beskåret. Man kan desuden tage sig af personlige sager i arbejdstiden.

Det ligger i journalistjobbets natur at lange fraværsperioder, fx på grund af børns sygdom, ikke er mulige, uden at arbejdet lader herunder. Der skal altid være et antal journalister til stede i hver afdeling, så arbejdet kan gøres og for at overholde deadlines, hvilket er et ufravigeligt krav. Når et barn bliver sygt, kan kolleger for en kort periode træde til, fx en enkelt dag, men dette er ikke muligt i det lange løb.

Medarbejderne taler sammen om tidspunkter for deres årlige ferie, og de kan komme med deres egne forslag.

Familiens synlighed i arbejdskulturen kan ses i form af fotos af børn og børnetegninger på og nær journalisternes skriveborde. Journalister taler også om deres familier med kollegerne, men de taler også om en masse andre ting.

På trods af – eller måske på grund af – denne fleksibilitet og selvbestemmelse kræver journalistjobbet udstrakt engagement. Arbejde, som kræver engagement og afhænger af medarbejderens knowhow og personlighed, optager hendes/hans tanker og interesser også uden for arbejdstiden. Det er ikke let at drage en grænse mellem det lønnede arbejde og livet uden for arbejdet (Magnussen-Granqvist, 1993a).

Hvad betyder kønnet i journalistprofessionen? Journalistarbejdet har en traditionel mandlig arbejdskultur. Billedet af en ægte journalist er en mand med opsmøgede skjorteærmer, som arbejder uden at tælle timer, og som, efter at have opsporet en god historie, forsvinder, hvorhen og hvornår han vil. Kvinder er imidlertid kommet ind i professionen i stigende antal i løbet af de sidste tiår, og som en finsk chefredaktør siger: ”der er måske lidt flere mænd end kvinder i branchen”. Måske tog kvinderne ”normal” arbejdstid med sig, da de kom ind i branchen.

Den kønsspecifikke opdeling af journalistarbejdet er tydelig i den type artikler, journalisterne skriver. Mænd specialiserer sig i politik, finans, sport og udenlandsstof, mens kvinder skriver om nationale forhold og familien. Opdelingen af arbejdet er ikke stringent, fordi der findes undtagelser.

Hvad angår symboler, billeder, ideologier og sprog, er journalisters arbejdskultur ensartet. Der er ikke den store forskel på kvinder og mænd, i måden de klæder sig på eller i deres indbyrdes forhold. Kollegaer har et bestemt samspil. Forskellige arbejdsgrupper samles i avisens kantine, men som en ansat siger, journalister kan kendes fra de andre ved, at de taler højt og bryder ud i latteranfald. De taler om alt inklusive familien.

Børn kan komme ind på arbejdspladsen i kortere tidsperioder. Forældre kan være i kontakt med deres børn i løbet af arbejdsgangen og omvendt. Der er fleksibilitet i arbejdstiderne inden for de grænser, kollegerne sætter, blot et bestemt antal journalister er til stede på hvert arbejdshold.

Chefredaktøren for en finsk avis har sagt, at han håber, at der er kvindelige og mandlige journalister med og uden familie på hans avis, for de har alle deres egne meninger om ting (Magnusson-Grankvist, 1993a). Det at være forældre kan således skabe kvalifikationer, og det kan berige ens arbejde.

6.8.2. Politistationen

Et af de positive aspekter ved politiarbejdet er sikre job. Når staten er arbejdsgiver, er man garanteret fast arbejde, når man først er ansat. Også i politiuddannelsen tager man højde for nye betjente og aspekterne ved fremtidig ansættelse, og det er grunden til, at der praktisk taget ikke er arbejdsløshed blandt politifolk.

Arbejdstiderne på politistationen er opdelt i dag-, aften- og nattevagt. De ansatte ved god tid i forvejen, hvilke vagter de har, og hvornår de har fri. Det er muligt at bytte vagter, og de an-

	<i>Specifik for kvinder</i>	<i>Fælles for begge køn</i>	<i>Specifik for mænd</i>
Kønsspecifik arbejdsdeling Forsørgelse af familien og forælderollen i praksis	<ul style="list-style-type: none"> • Kropsvisitering af kvindelige klienter • Gravide kvinder arbejder på arbejdspladsen • Hovedansvarlig for husligt arbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdstid normalt under 40 t/ugen • Arbejder på skift alle timer alle ugens dage • Sikre job • Hierarkisk organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre avancementsmuligheder end kvinder • Det farligste patruljearbejde fx med politihund
Symboler Billeder Ideologi Sprog	<ul style="list-style-type: none"> • En forsonende rolle 	<ul style="list-style-type: none"> • Uniform • Rolle som lovlydig borger 	<ul style="list-style-type: none"> • Det maskuline indhold og den maskuline opfattelse af jobbet • Rollen som magtudøver
Interaktion på arbejdspladsen		<ul style="list-style-type: none"> • Den nærmeste at tale med er patruljemakkeren • Behov for at tale om psykologisk farlige situationer 	
Accepterede adfærdsformer på arbejdspladsen. Krav opstået ved forælderollen		<ul style="list-style-type: none"> • Mulighed for pauser i vagterne og mulighed for at tage sig af personlige opgaver • Mulighed for at ringe hjem og modtage opkald • Mulighed for at bytte vagter • Må informere hvis man er for sent på den • Mulighed for at blive enige om årlig ferie 	

satte udnytter denne mulighed. For at bytte vagter må man informere ledelsen herom og finde en kollega, der vil bytte (Bengtson & Näsmann, 1992).

Hvert skiftehold må have et bestemt antal personer. Man må informere arbejdsgiveren om fravær, så han kan finde nogen, der kan vikariere. Børns sygdom er ikke særlig synlig på en mandsdomineret arbejdsplads. Politifolks samlevere eller ægtefæller eller fleksible ordninger sikrer, at man kan komme på arbejde selv om ens barn er sygt.

Det er muligt at tage børn med på arbejdspladsen, men kun i kortere perioder. På den anden side er familien en del af arbejdspladskulturen på politistationen, fordi den er synlig i relation til klienternes liv (Bengtson & Näsmann, 1992), og det får medarbejderne til at tale om og tænke på deres egne familier.

Inden for visse grænser er det muligt for politifolk at tage sig af personlige sager i arbejdstiden. Det at bære uniform betyder, at politifolk ikke kan være kunder hvor som helst uden at tiltrække sig opmærksomhed (Bengtson & Näsmann, 1992). Erhvervet har stor betydning for politifolkenes liv. Politifolk forventes at opføre sig ordentligt og at være lovlydige, også når de har fri. Det er ikke længe siden, at kvinder begyndte i politistyrken, og dette ses ikke så meget i de nuværende holdninger, men især hos ældre politifolk, der minder én om de fordomme, de havde om kvinder i dette erhverv. Kvinder fortalte mig også om de fordomme, de havde mødt. Der havde været tvivl om kvinders evne til at klare voldsomme situationer. Men kvinder har vist, at de kan klare opgaven fint, til tider bedre end mænd, for eksempel i tilfælde hvor man har brug for forhandling eller forsoning.

De ældre politifolk fortalte mig, hvordan de yngre politifolks opførsel over for klienter havde ændret sig, efter at de var blevet fædre. De unge mænds professionelle evner over for klienterne var blevet bedre, idet de var mere forstående og ikke havde så stort et behov som før for at virke som nogle ”fandens karle”.

Det, der gør politifolks arbejde anderledes end andre erhverv, er den fare, det medfører. Et farligt job betyder at den pågældendes familiemedlemmer er på stikkerne, og ægtefællen derhjemme kan ikke gå til ro, hvis han/hun ved, at hans/hendes partner er på en farlig opgave. Vanskelige situationer, såsom at være nødt til at skyde på nogen eller selv at være skydeskive, er ikke blevet håndteret ordentligt indtil fornylig (Bengtson & Näsman, 1992).

6.8.3. Metalindustrien

Arbejdstiden i metalindustrien er enten dagarbejde eller skiftende dag- og aftenarbejde. Folks ankomst og afgang sidst på dagen måles på minutter af tidsuret. Der er en aftalt flekstid for start og afslutning af arbejdet, hvilket betyder, at arbejderne til en vis grad kan opspare eller låne arbejdstimer og bytte arbejde og tid, som de behager.

Børn må godt komme på arbejdspladsen, men de kan kun smutte forbi. Børns telefonopkald hjemmefra er også sjældne. Arbejderne kan ringe hjem i stedet, men dette er heller ikke så almindeligt, og det finder kun sted, hvis det er meget vigtigt.

At tage sig af private opgaver i arbejdstiden er ikke muligt. Der er ikke tid til det, og arbejderne har ikke ret til at forlade fabrikken i arbejdstiden. Hvis man skal forlade sin arbejdsplads, må der være en gyldig grund, og kompenstation for tabte arbejdstimer forhandles særskilt i hvert tilfælde.

Det sociale samspil på arbejdspladsen sker hovedsageligt inden for den gruppe, man arbejder i. Med andre ord: i den kvindedominerede afdeling er kvinderne sammen, og mændene er sammen i den mandsdominerede afdeling. Kvinder og mænd kan møde hinanden i arbejdstiden i kantinen, men også her mødes folk mest med deres egne kolleger.

	<i>Specifik for kvinder</i>	<i>Fælles for begge køn</i>	<i>Specifik for mænd</i>
ønsspecifik arbejds- eling orsørgelse af familien g forælderollen i traksis	<ul style="list-style-type: none"> • ”Kvinders job” på fabrikken såsom samlebånd • Lavere lønninger • Hovedansvar for de daglige huslige rutin- ner • Længere forældre- orlov 	<ul style="list-style-type: none"> • Dag- eller aftenvagter • Flekstid • Tidsur 	<ul style="list-style-type: none"> • ”Mænds job” på fabrikken
Symboler Billeder deologi i prog	<ul style="list-style-type: none"> • Kvindelig industriar- bejdskultur; sorger og glæder deles • Familie og arbejde er adskilt, men der tales om familien på arbejdspladsen 		<ul style="list-style-type: none"> • Mandlig arbejdskul- tur • Familie og arbejde er adskilt
Interaktion på ar- bejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Især med andre kvinder • Taler om familien 		<ul style="list-style-type: none"> • Især med andre mænd • Tale om hobbyer, biler og politik
Accepterede adfærds- former på arbejds- pladsen		<ul style="list-style-type: none"> • Flekstid: start og slutning af arbejdstider er fleksibel inden for visse grænser • Ikke mulighed for at tage sig af person- lige forhold i ar- bejdstiden • Begrænset mulighed for at ringe hjem • Opkald hjemmefra er sjældne • Mulighed for afspad- sering af overarbej- de 	
Krav opstået ved for- ælderollen			

Hvordan metalarbejdere, særligt kvinder, taler sammen afhænger af, hvor det at have en familie markerer sig stærkest. Kvinder synes at have en speciel kvindelig industriarbejderkultur, som ikke blot omfatter ting, der vedrører arbejdet (eller dette er ikke det væsentlige), men ting der vedrører arbejdernes livssituation som helhed. Kvinderne deler glæder og sørger i hinandens personlige liv. Ud over dette overlapper arbejde og familie næsten ikke hinanden på nogen anden måde end ved den fysiske træthed, folk føler, når de kommer hjem fra arbejde.

I den mandlige industrikultur er arbejde og familie endnu mere adskilt (Magnusson-Granqvist, 1993b). Mænd taler mindre om familien og mere om hobbyer, biler, sport og politik.

De unge mandlige arbejdere i metalindustrien bruger deres ret til forældreorlov og betragter dette som et naturligt gode (Magnusson-Granqvist, 1993b). I denne henseende er der en forskel i tankegang og praksis mellem generationerne.

Fra arbejdsgiverens synspunkt gør det ingen forskel om arbejdernes har familie eller ej. Men at have en familie er blevet betragtet som en stabiliserende effekt på arbejdernes liv og på deres vilje til at blive i byen og på den samme arbejdsplads.

6.8.4. *Hospitalet*

Den mest fremtrædende karakteristik i opdelingen af sundhedsarbejde er, at det er hierarkisk (Bengtson, 1993). Arbejdet er opdelt i lægernes ledende arbejde og sygeplejerskernes omsorgsarbejde. Der er både kvindelige og mandlige læger, men topledelsen på hospitalerne er sædvanligvis besat af mænd. Næsten hundrede procent af sygeplejerskerne er kvinder. Disse kvinder ønsker flere mænd i denne sektor. De ansatte i assistentstillingerne i afdelingerne er alle kvinder.

Arbejdstiden er typisk vagter, som skifter mellem tre skift om dagen, om aftenen og om natten. Der er mulighed for at bytte

vagter med kollegerne, og folk benytter sig af denne mulighed. Ledelsen informeres om disse ændringer.

Der er ikke meget plads til fleksibilitet i arbejdstiden. Flekstiden i begyndelsen og i slutningen af vagterne er ikke lang. Nu da det er forbudt at hyre ekstra personale, er arbejdsværdierne blevet strengere, og dette har gjort fleksibiliteten endnu dårligere på arbejdspladsen. Normalt har sygeplejepersonalets ægtefæller eller partnere plads til mere fleksibilitet på deres arbejdspladser (Bengtson, 1993).

Børn kan komme ind på kontoret på afdelingerne for at vente på, at deres forældre afslutter deres vagt. Børn kan også ringe til arbejdspladsen, men ikke regelmæssigt. De ansatte kan også ringe hjem, men det er ikke muligt at føre hyppige telefonsamtaler.

Arbejdskulturen hos sygeplejepersonalet er forskellig afhængigt af hierarkisk niveau. At tale om familien på arbejdspladsen hører sig ikke til i lægernes arbejdspladskultur. At have familie vises ikke fx ved at blive hjemme og passe børn, når de bliver syge, for læger har tendens til at indrette deres omsorg på anden vis.

Familien har mere plads i sygeplejepersonalets arbejdspladskultur. Der tales om familien på arbejdspladsen i pauserne, eller mens der arbejdes. Men det er ikke altid muligt at få en pause, for arbejdsgangen er hektisk. Hvis én bliver syg, skal de andre overtage arbejdet.

Det stressede sygeplejearbejde påvirker medarbejderne så de føler sig fysisk udmattede, hvilket forstærkes af skifteholdsarbejdet, især nattevagter. Men arbejdet giver følelsen af, at der er brug for én, og at tingene lykkes for sundhedsarbejdere, og arbejdet er en vigtig del af deres livsindhold. Lægernes følelser og erfaring, med at der er brug for dem, har også en positiv effekt på deres familier.

	<i>Specifik for kvinder</i>	<i>Fælles for begge køn</i>	<i>Specifik for mænd</i>
Kønsspecifik arbejdsdeling Forsorgelse af familien og forælderollen i praksis	<ul style="list-style-type: none"> • Sygepleje er traditionelt et kvindeligt omsorgsarbejde • Læger har specielle områder • Hovedansvar for husligt arbejde • Længere forældrelov 	<ul style="list-style-type: none"> • Dag, aften og natarbejde • Sundhedsarbejde er hierarkisk • Næsten ingen mænd i sundhedsarbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Karriereavancement i både sundheds- og lægearbejde mere sandsynligt • Læger har specielle ekspertiseområder
Symboler Billeder Ideologi Sprog	<ul style="list-style-type: none"> • Kvindelig sundhedsarbejdskultur: vilje til at hjælpe 	<ul style="list-style-type: none"> • De hierarkiske niveauer har forskelligt sprog og kultur • Folk føler, at deres arbejde er vigtigt og nødvendigt 	
Interaktion på arbejdspladsen		<ul style="list-style-type: none"> • Diskussioner med kolleger • Forskelle skabes af professionen, lægers arbejdskultur omfatter ikke snak om familien, men det gør sygeplejerskerne • Læger taler mest om arbejde på arbejdspladsen, i konsultationen 	
fortsættes			

<i>fortsat</i>	<i>Specifik for kvinder</i>	<i>Fælles for begge køn</i>	<i>Specifik for mænd</i>
Accepterede adfærdsformer på arbejdspladsen		<ul style="list-style-type: none"> • Bevidsthed, præcision og pålidelighed nødvendigt 	
Krav opstået ved forælderollen		<ul style="list-style-type: none"> • Børn kan ringe til arbejdspladsen eller komme derind for at vente på vagtafslutningen • Begrænset mulighed for at ringe hjem • Opkald hjemmefra er sjældne • Mulighed for afspadsering • Mulighed for at aftale placering af ferier 	

6.9. Konklusion – Ud over forskellen?

I hele det liv, der udgøres af arbejde og familie har kvinders og mænds hverdagssliv vist sig at være forskelligt blandt andet i forhold til livssituationer, køn og beskæftigelsesstatus. En anden årsag til forskellene er arbejdspladskulturen, som påvirkes af, om arbejdspladsen er kvindefor- eller mandsdomineret. At høre til det mest talstørke køn på en arbejdsplads, fx at være kvinde på en kvindedomineret arbejdsplads, garanterer ikke automatisk, at man med lethed kan kombinere arbejde og familie, hvilket man traditionelt tror er tilfældet med kvinder. Den arbejdsorganisation og fleksibilitet på arbejdspladsen, som kolleger og arbejdsgiver kan inspirere lige meget til, har større betydning, end hvilket køn der overvejende er repræsenteret.

Bortset fra de ovennævnte faktorer er arbejde/familiesamspillet påvirket af arbejdstsidsordninger og kulturelle traditioner og muligheder for kvinders og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet og indretning af børnepasning. Forskellene mellem forskellige lande, hvad angår arbejdspladspraksis, påvirkes af så mange faktorer, at det er vanskeligt at måle forholdet mellem årsag og virkning. Men finske kvinders rolle som fuldtidsansatte i familierne må på en eller anden måde have en virkning på arbejdspladspraksisen. I Finland forventes det fx ikke, at kvinderne påtager sig deltsarbejde for at forene arbejde og familie. Kvindernes etablerede position på arbejdsmarkedet som fuldtidsansatte forudsætter også, at børnepasning er blevet organiseret på fuldtidsbasis og i overensstemmelse med kravene i kvinnernes erhverv. Derfor er kvindedominerede arbejdspladser ikke mere "familievenlige" end andre. Det betyder, at de faktorer, som påvirker arbejde/familie-samspillet, er nogle andre end blot spørgsmålet, om der er overvejende kvinder eller mænd på arbejdspladsen.

Figur 1, i begyndelsen af denne artikel, som beskriver skabelsen og fastholdelsen af kønnenes hverdagsliv, synes i første omgang ubrydelig og uforanderlig. Imidlertid ændres den eksisterende praksis, efterhånden som kvinders og mænds livssfærer bliver mere ens, og der er en afsmitning (Lundén Jacoby & Näslund, 1989) mellem arbejde og familie. Kvindens stabile deltagelse i lønnet arbejde og de ændringer i arbejdslivet, der hermed skabes, bidrager til at fremme den gradvise ændring af reglerne i mænds arbejdsliv. Kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet giver mænd mulighed for at deltage mere i familielivet. Mænds deltagelse i familielivet giver dem nye kvalifikationer, som de kan bruge i deres arbejde, som eksemplerne med journalister og politifolk viste. Det er muligt at bygge bro over den kulturelle kløft ved at ændre praksis.

Litteratur

Acker, Joan (1992)

Gendering Organizational Theory in Mills.

Bengtson, G. (1993)

Sjukhuset – svensk arbetsplatsrapport till medarbetarne i det norske prosjektet. (Working paper).

Bengtson, G. & Näsmann, E. (1992)

Polisstationen. (Working paper).

Bryson, L. (1993)

Working Life and Family Life: Does Policy Make A Difference? A Report for the Office of Status of Women Department of Prime Minister and Cabinet, Department of Anthropology and Sociology. Newcastle: The University of Newcastle.

Connell, R.W. (1987)

Gender and Power, Society, the Person and Sexual Politics. Stanford: Stanford University Press.

Davies, K. (1987)

Manlig tid och kvinnors verklighet. Kvinnovetenskaplig Tidskrift 8, 4, pp. 26-41.

Haastrup, L. (1993)

Mad som vor mor lavede den. Kvinder, køn og forskning, 2 (2), 62-76.

Haavio-Mannila, E. (1984)

Perheen ja työn suhde in Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja, WSOY Porvoo. Helsinki: Juva.

Hirdman, Y. (1990)

Genussystemet, i: Demokrati och makt i Sverige. SOU 1990:44. Stockholm.

Hirdman, Y. (1991)

Ruosalainen kansankoti vapautti ja sitoi naisen. Hyvinvointikatsaus Nr. 4. Tilastokeskus Helsinki. Pp. 14-16. (Välfärdsbulletinen Nr. 3 1991. SCB.)

Julkunen, R. (1983)

Yhteiskunnallinen aika. Sociologia 1983 nro 3. P. 178-189.

Julkunen, R. (1985)

Naisten aika. Tiede & Edistys 1985 nro 4, p. 293-308.

Julkunen, R. (1991)

Suomi ei ole Ruotsi. Hyvinvointikatsaus Nr. 4 1991. Tilastokeskus Helsinki. P. 16-19.

Kolehmainen, S. (1995)

Naisten ja miesten työmarkkinat. Segregaatio ja rakennemuutos Suomessa 1970-90. Sosiaalipoliikan lisensiaattitutkielma. Sosiaalipoliikan laitos. Tampereen yliopisto.

Lavikka, R. (1994)

Flexible Production – Flexible Women. Female Workers in the Clothing Industry – from Margin to Centre. Licentiate thesis in sociology. Tampere: Department of Sociology and Social Psychology. University of Tampere.

Lehto, A-M. (1988)

Naisten ja miesten työolot, Tilastokeskus Tutkimuksia 138, Helsinki.

Lundén Jacoby, A. & Näsmann, E. (1989)

Mamma, pappa, jobb. Föräldrar och barn om arbetets villkor. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Magnusson-Granqvist, M. (1993a)

Dagspressen. Nordisk arbetsplatsstudie om föräldrarskap och arbetsliv. Fallstudie inom journalistyrket. Intern arbetsplatsrapport. (Working paper).

Magnusson-Granqvist, M. (1993b)

Arbetsplats: Utvecklingsverkstäderna. Nordisk arbetsplatsstudie om föräldrarskap och arbetsliv. Fallstudie inom verkstadindustrin. Intern arbetsrapport. (Working paper).

Milkman, R. (1987)

Gender at Work. The dynamics of job segregation by sex during world war II. USA. University Press.

Niemi, I. (1994)

Perheiden ajankäyttö. Suomalainen perhe, Tilastokeskus, Väestö 1994:5, Helsinki.

Pfau-Effinger, B. (1993)

Modernisation, Culture and Part-time Employment: the Example of Finland and West Germany. Work, Employment and Society, 7, 3. September 1993.

Rantalaaho, L. (1994)

Sukupuolisopimus ja Suomen malli. In Naisten hyvinvointivaltio. Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea, Nätkin, Ritva (eds.). Vastapaino. Tampere. P. 9-30.

Salmi, M. (1991)

Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen? Kotiansiötöö Suomessa työntekijän arkipäivän kannalta, Helsingin yliopiston sosilogian laitoksen tutkimuksia N:o 225, Yliopistopaino, Helsinki.

Varjonen, J. (1991)

Simultaneity of activities in household work. Helsingin yliopiston kodin taloustieteen laitoksen julkaisuja 1991, 1. Helsinki: University of Helsinki.

Westwood, S. (1984)

All day, every day. Factory and family in the making of women's lives. Pluto Press. London and Sydney.

Fra kollektive strategier til individuelle løsninger

Om hvordan kvinner og menn kobler arbeidsliv og familieliv

Af Marianne Skjortnes

7.1. Innledning

Blant mange småbarnsforeldre er både mor og far utslitte av å samtidig skulle mestre en yrkesrolle og en foreldrerolle. Som følge av økt press på yrkesliv og familieliv, er det derfor et gjenomgående ideal hos både kvinner og mange menn ønsket om større frihet og større rom for individuell fleksibilitet i arbeidslivet. Dette kommer frem i en undersøkelse gjort på tvers av arbeidsplasser og yrkesgrupper¹⁾. Men fleksible arbeidstidsordninger skaper ofte vanskelige valgsituasjoner og press på kvinner. Artikkelen påstand er at en slik individuell frihet og variasjon kan skape mer press på den enkelte. Selv om også menn bruker individuelle tilpasninger, viser vår undersøkelse at det fremdeles er kvinner som har det største ansvaret i hjemmesfæren, og dermed gjør mest bruk av fleksible tilpasninger mellom arbeid og familie. Menn og kvinner med samme yrke, og som jobber på arbeidsplasser med nærmest kjønnsnøytral oppfatning av yrkesrollen, bruker de muligheter de har for å tilpasse arbeidsliv og familieliv grunnleggende forskjellig. Kjønn er derfor utslagsgivende for hvordan kvinner og menn velger å håndtere tilpasningen mellom arbeidsliv og familieliv.

1) Den norske del av undersøkelsen er gjennomført av Rogalandsforskning, Stavanger, og er redegjort for i rapportene *Fra kvinneansvar til foreldreansvar. Om tilpasningsmuligheter mellom arbeidsliv og familieliv* (Skjortnes, 1994) og i *Familien i arbeid. Om tilpasning mellom arbeid og familie* (Lie & Tungland, 1994).

Sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv er i de senere år blitt et viktig tema i samfunnsdebatten. Barnefamiliers hverdag står i fokus når forholdet mellom arbeidsliv og familieliv settes på dagsorden. At familier med to fulltidsarbeidende foreldre og barn i daginstitusjoner har problemer med å få hverdagen til å henge ordentlig sammen, er noe mange har erfart. 50% av barna i dagens samfunn vokser opp i familier der både far og mor arbeider full tid. Dette skaper press på hjemmesituasjonen og på arbeidslivet når det gjelder tilsyn og omsorg på den ene siden, og skaper konkurranse om oppmerksomhet hos kvinner og hos menn på den andre siden. Barnefamilienes pressede hverdag er en av de mange konsekvenser av en grunnleggende ubalanse mellom omsorgsbehov og produksjonsbehov i vårt samfunn.

Industrisamfunnets viktigste kjennetegn er at jobben og familien er formelt skilt fra hverandre i tid og rom, og eksisterer tilsyne-latende som uavhengige livsområder. De *framstår* som uavhengige sektorer av samfunnslivet, som lever hvert sitt liv uten forbindelse med hverandre. Samtidig vet alle at det *egentlig* ikke er slik. I folks virkelige, konkrete liv er de bundet sammen med en rekke usynlige tråder, de definerer hverandre og forutsetter hverandre. Men disse reelle sammenhengene er ikke tydelige, de er tvertimot tildekket og skjult.

En viktig sosial endringsprosess har begynt å forstyrre en oppfatning av arbeidsliv og familieliv som atskilte størrelser. Denne handler om kvinners inntog på arbeidsmarkedet og en begynnende opphevelse av ”forsørgersyndromet”. Kvinnens sysselsetting i arbeidslivet etterlater seg et omsorgsvakuum hjemme. Menn har ikke tilsvarende gått inn i arbeidsoppgaver i familien. Vi beveger oss fra det tradisjonelle husmorsamfunnet, der kvennen var hjemmeværende og mannen var forsørger, til et samfunn der begge deltar i arbeidslivet. Denne prosessen har blottlagt skjulte og underliggende sammenhenger mellom yrkesliv og familietilpasning *både* for kvinner og menn.

Kvinners lønnsarbeid er i dag et positivt valg, men også et ”tvunget” valg. Det er et positivt valg fordi det gir kvinner større økonomisk og sosial selvstendighet. Dette er en grunnleggende forutsetning for likestilling mellom kjønnene. Men kvinners lønnsarbeid er også et ”tvunget” valg fordi det er økonomisk nødvendig for langt de fleste familier. På samme måte er også menns lønnsarbeid tvunget utfra en forsørgelessessynsvinkel.

Temaet ønsker vi å fokusere på to måter. For det første skal vi sammenligne og se på betydningen av ulike rammevilkår ved to arbeidsplasser. For det andre skal vi se på hvordan rammevilkårene legger føringer på hvordan kvinner og menn innretter seg for å tilpasse yrkesdeltagelse til krav fra familierollen. Tilslutt skal vi diskutere hvordan tendensen til brudd på den tradisjonelle organiseringen av arbeidslivet skaper en endring fra kollektive løsninger til individuelle forhandlinger.

Artikkelen er basert på en antagelse om at kvinner bruker og har behov for en daglig fleksibilitet for å kunne ivareta familieforpliktelser, mens menn i første rekke prioriterer arbeidet.

7.2. Tidligere forskning

I tidligere studier av sammenspillet mellom arbeidsliv og familieliv, har en sett på hvilke konsekvenser arbeidslivet har for familielivet, f.eks. tidsnytting, helse, psykisk og fysisk overskudd o.l. (Sørensen, 1982; Borchgrevink & Melhuus, 1985; Solheim et al., 1986; Andersen, 1988; Jacoby & Näslund, 1989). Livsløpsstudier har vist noe om hvordan arbeidet kan bety forskjellige ting, og derfor også styrer hverdagsslivet forskjellig av livsform. Dette kommer til uttrykk gjennom valg av ulike strategier for å tilpasse familielivet til arbeidet (Rudie, 1985; Heen & Solheim, 1982; Holter, 1982; Jensen, 1984; Haavind, 1987; Platz, 1988). Kjønnsrolleforskning har dessuten vist at den relative kvinneandel og de alternative tilpasningsmuligheter som eksisterer på arbeidsplassen har stor betydning for kvinnernas jobbtilfredshet, i tillegg til at kvinner i større grad enn menn opp-

lever rollekonflikt, fordi de både skal mestre arbeid og familieforpliktelser (Greenglass et al., 1989; Kvande & Rasmussen, 1990).

Felles for de nevnte forskningsområdene er at hovedvekten er lagt på hvordan arbeidet påvirker familien. Arbeidet og arbeidsplassen blir derimot ikke beskrevet nærmere. Vi mangler kunnskap om hva som egentlig skjer på arbeidsplassene med hensyn til forpliktelser i forhold til familien. I denne undersøkelsen er fokus på arbeidsplassen, og hvilke premisser arbeidsplassen gir for at kvinner og menn i forskjellige yrkesgrupper kan tilpasse seg krav fra familierollen.

7.3. Rommet for tilpasning

Den enkelte arbeidsplass representerer ulike *muligheter* for å tilfredsstille foreldreskapets behov. Samtidig velger enkeltindivider, menn og kvinner, ulike *strategier* for å nå sine mål innenfor de rammeverk som blir definert på den enkelte arbeidsplass, og ut fra de forutsetninger som er tilstede i familien. Strategier peker på de faktiske valg og handlinger aktørene gjør for å løse de dilemmaer som måtte oppstå i skjæringspunktet mellom familieliv og arbeidsliv. Ulike faktorer vil være bestemmende for hvor store muligheter ansatte på en arbeidsplass har for å legge til rette for en tilpasning mellom arbeid og familie. De muligheter den enkelte har på sin arbeidsplass for å virkelig gjøre verdier knyttet til fars- og morsrollen og realisere målene for foreldre-skapet vil her bli omtalt som “*handlingsrommet*” eller “*rommet for tilpasning*”.

Muligheter for å tilgodese foreldrerollen på arbeidsplassen, har vi valgt å belyse ved å sammenligne to bedrifter, en jern- og metallbedrift og en avis. Arbeidsplassstudiene er gjennomført på fire typer arbeidsplasser: en stor moderne jern- og metallvirk-somhet, en avis, en politistasjon, et sykehus. Disse utgjør eksempler og danner grunnlaget for utvikling av teori og begreper, som gir oss et mer generelt bilde av tilpasningsmulighetene på utvalgte deler av arbeidsmarkedet. Hensikten med studiene har

vært å belyse arbeidsplasskulturen og det kollegiale system, når det gjelder normer, verdier, regler og sanksjoner med hensyn til de ansattes tilpasningsstrategier mellom arbeidsliv og familieliv. I tillegg har målet vært å kartlegge individuelle tilpasningsstrategier. Dataene består av mer eller mindre strukturerete intervjuer utfra en stikkordsguide, deltagende observasjoner og dokumentarisk materiale. Intervjupersonene består av kvinner og menn med hjemmeboende barn under 18 år, og forskjellige faser av foreldreskapet er representert.

Vi har antatt at disse bedriftene ville gi en del viktige kontraster når det gjaldt handlingsrom for tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv. Tanken er at type arbeidsplass spiller en vesentlig rolle for familiens generelle tilpasning, for kvinnenes yrkessituasjon m.m.

De to bedriftene ble valgt fordi de skiller seg fra hverandre både gjennom ulike tradisjoner i forhold til å ta hensyn til familielivets behov, ulik kjønnsammensetning (mannsdominert- og kjønnsblandet arbeidsplass), service- eller produksjonsbedrift, kort eller lang utdannelse, og karriere- eller lønnsarbeid.

Jern- og metallbedriften kan sies å være en representant for industrisamfunnets tradisjonelle verdier, mens avisens representerer informasjons-samfunnets modernitet. Vi har i rapporten *Fra kvinneansvar til foreldreansvar. Om tilpasningsmuligheter mellom arbeidsliv og familieliv* (Skjortnes, 1994), redegjort for hvordan en kan tenke seg en plassering av ulike bedrifter langs en utviklingsakse, med representanter for industrisamfunnets tradisjonelle verdier plassert i den ene enden, og bedrifter som representeranter for informasjons-samfunnets modernitet plassert i den andre enden. Arbeidsplass-studiene ved jern- og metall bedriften og avisens eksemplifiserer en slik utviklingstenkning. Det er først og fremst bedriftens holdning til sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv – både fra ledelsens side og i samhandling mellom kollegaer – samt den kjønnsarbeidsdelingen som finner sted i familien, som er utgangspunktet for plasseringen på aksen.

I denne sammenheng vil vi med modernitet først og fremst beskrive en utvikling som innebærer at det legges stor vekt på individets rett til utfoldelse, forhandlinger og valgfrihet vis à vis kollektivets (Giddens, 1994). Begrepet valg er sentralt i Giddens forståelse av modernitet.

Muligheter for å tilgodese foreldrerollen på arbeidsplassen, har vi valgt å belyse ved å fokusere på rammevilkår og arbeidsplasskultur på den enkelte arbeidsplass. *Arbeidsplasskultur* er det system av mer eller mindre felles delte måter å fortolke verden på som utvikler seg på en arbeidsplass når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene. Vi vil se på hvordan kulturen og arbeidsplassens organisering har konsekvenser for muligheten for tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv, og vi vil se på hvordan kvinner og menn velger å tilgodese foreldreskapets verdier på arbeidsplassen.

Begrepet *foreldreskap* peker på den rollen mødre og fedre har som foreldre. Til denne rollen knytter det seg mange behov eller verdier. Vi har tatt utgangspunkt i at alle foreldre har både plikter og rettigheter som foreldreskapet ”pålegger” dem. For å ivareta rollen som foreldre, må fedre og mødre strebe etter visse verdier eller ”mål” for sin atferd. Målet med foreldreskapet er definert som å tilfredsstille behov for forsorgelse, praktisk omsorg og følelsesmessig omsorg.

Begge bedrifter er private og skal operere på et konkurransestyrt marked. Begge yrkesgrupper har døgnarbeid, men representerer utdannningsmessig ulike nivå. Jern- og metallvirksomheten har forøvrig større innslag av hjemmeværende ektefeller enn avisen. Avisen har etter hvert rundt 30% kvinner, mens jern-og metallarbeidsplassen bare har 2-3% kvinnelig ansatte.

I det følgende skal vi beskrive utvalgte deler av de rammevilkår som finnes i jern- og metallbedriften og i avisen.

7.3.1. Arbeidstidens organisering

Arbeidstidens organisering kan ha betydning for å ordne praktiske familiepliktelser i løpet av en arbeidsdag. Det formelle arbeidstidssystemet har betydning først og fremst for *forsørgelsen* og *den praktiske omsorg* for familien. Med *forsørgelse* menes at familien skal ha noe å leve av. De har behov for en inntekt av en viss størrelse. Forsørgelsesansvaret har tradisjonelt vært knyttet til farsskapet, men har siden flertallet av kvinnene har gått ut i lønnsarbeid også blitt en del av moderskapet.

Med *praktisk omsorg* menes at barn skal ha daglig oppfølging som innebærer en rekke praktiske gjøremål for foreldrene. Den praktiske omsorgen stiller krav til tid til å utføre disse pliktene. Omfanget bestemmes delvis av antall barn, alder og eventuelle særlige behov, dels av lokalsamfunnets vilkår slik som reisetid, barnepassordningers åpningstid og skolens timeplaner.

Hvorvidt gir arbeidstidsystemet mulighet til å tjene til forsørgelsen av en familie, og har en mulighet til å arbeide overtid for å tjene ekstra dersom det er behov for det? Er det mulig å arbeide deltid eller ha fleksibel arbeidstid slik at en kan prioritere den praktiske omsorg for familien i perioder når det er behov for det?

7.3.1.1. En tradisjonell industribedrift

Det mekaniske verkstedet, er en stor bedrift som har spesialisert seg på oppdrag innen oljeindustrien. Bedriften har tradisjoner innen skipsbygging, men har gjennomgått flere store omstillingsperioder og er nå i hovedsak leverandør til oljevirksomheten i Nordsjøen. Bedriften har stor sysselsettingsmessig betydning for den regionen den ligger i og hadde i 1991 om lag 1.700 ansatte.

Bedriftens økonomi regnes som solid. Markedsutsiktene avhenger bl.a. av utbyggingstempoet i Nordsjøen. Konkuransen om oppdrag er hard og framtidsutsiktene er også et spørsmål om fortjenestemarginer. På det tidspunkt vi besøkte bedriften –

høsten 1991 – var ordreboken tynn og man så faren for innskrenkninger. Den konkurranseutsatte posisjon preger bedriften, og trusselen om innskrenkninger oppstår periodevis. Det forventes ikke at bedriften skal bli vesentlig større. Produksjonstopper løses ved innleie av personale og det kan da være opptil 4.000 personer i arbeid.

Denne studien omfatter to personellgrupper, ansatte i produksjonen, som i stor utstrekning er faglært personell, og ansatte på sekretærnivå i administrasjonen (Lie & Skjortnes, 1992). Det vi her kaller "produksjonen" er aktiviteter som ligger under bedriftens tekniske direktør og omfatter særskilte byggeprosjekter og avdeling for drift og vedlikehold.

Bedriften er sterkt mannsdominert med en rekke typiske "mannefag", rundt 20 ulike fag i alt. Fag som sveisere, platearbeidere, rørleggere, maskinarbeidere, dreiere, malere, sandblåsere, elektrikere, verktøymekanikere og tømmermenn gir ett ganske representativt inntrykk av yrkessammensetningen. Bedriften har i flere år tatt inn et relativt høyt antall lærlinger. Gjennom denne rekutteringskanalen har man også prøvd å øke kvinneandelen. Dette har lykkes i noen grad, men erfaringene har vist at kvinner i mindre grad står læretiden ut og har lettere for å forlate yrket enn menn.

Arbeidsstokken er ellers stabil. Det er riktignok muligheter for bedre betalte jobber i distriktet, men det hevdes at bedriften har et miljø som mange finner seg tilrette i. Vel 75 prosent av de ansatte har vært ansatt i 3 år eller mer, og 43 prosent i over 10 år. Bedriften har en ung arbeidsstokk med 60 prosent av de ansatte mellom 20 og 40 år.

Ledelsen mener arbeidstokken holder et høyt faglig nivå og ifølge fagforeningen har bedriften bransjens beste fagfolk.

Alle fagarbeidere er organisert i LO, men bare snaut 3 prosent av de organiserte er kvinner. Arbeidsgiver-/arbeidstakerforholdet er regulert gjennom Verkstedsoverenskomsten.

Overenskomsten innebærer bl.a. en rammeavtale om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Bedriften har ikke utformet noe likestillingsprogram, og inten-sjoner i avtalen synes derfor pr. i dag ikke å ha noen praktiske konsekvenser.

Rigid organisering

Verkstedsbedriften har vanlig arbeidstidsordning og skiftordning. Vanlig arbeidstid er fra kl 6.57 til 15.00. Skiftordningen går på tre skift. Behovet er bestemmende for hvor mange som skal gå på skift. Bedriften legger stor vekt på at arbeidstiden overholdes nøyaktig. Arbeidstiden kontrolleres ved stemplingsur, og de som kommer for seint, trekkes i lønn. For faglærte og ufaglærte arbeidere gis det ikke anledning til å endre arbeidstidene for å ta seg av omsorgsforpliktelser, tilpasning til offentlig kommunika-sjon el l. I løpet av arbeidstiden kan arbeiderne bare forlate bedriften i lunsjpausen. Dersom folk har private gjøremål, kan det gis permisjoner i samsvar med verkstedsoverenskomsten.

“Vi har ingen kontroll over egen arbeidstid. Mange har ingen mulighet til å komme tidsnok på grunn av lang reiseavstand. For de som har lang reise og skiftarbeid oppstår det problemer.”

På bedriften er det lite rom for individuelle arbeidstidsordninger. Fra ledelsens side hevdet det at det er vanskelig å innføre fleksitid pga arbeidsoppgaver som er avhengig av at alle er til stede. Flere kvinnelige informanter gav utsyn for at de ønsket en arbeidstidsordning med deltid, men pr. i dag er dette ikke noe aktuelt alternativ.

“Viss jeg skulle velge selv ville jeg hatt 1/2 jobb eller jobbet 3 dager i uka, men dette er ikke mulig ved denne bedriften. Mannen min

ville ikke hatt innvendinger til at jeg var hjemmeværende – men jeg ønsker å ha noe i bakhånd...

Uformelt utnytter de så langt som mulig de små muligheter for fleksibilitet som måtte være tilstede. Dette gjelder i særlig grad for kvinnens vedkommende. Privatøkonomi og arbeidets art angis som begrunnelse for at menn ikke benytter den uformelle fleksibiliteten i samme grad.

Det er i perioder – alt etter oppdragsmengde – gode muligheter for å tjene ekstra gjennom overtid. Tariffen for en fagarbeider er 170.000 kroner med topp ansiennitet. I tillegg kommer overtid, og noe tillegg. Tilsammen kan lønnen komme opp i 240.000-250.000 kroner.

7.3.1.2. En modernistisk avisbedrift

Avisens hovedsiktemål er å utgi en uavhengig og kvalitetspreget avis, som på best mulig måte fungerer som troverdig informasjonsbærer og debattforum. Den tar mål av seg å være samfunnsbyggende gjennom å representere regionens viktigste kommunikasjonsledd – “lim som binder sammen og lupe som ser på det som er verdt å se på”. Avisen ønsker å spille en dominerende rolle i nyhetsformidling, og å fortelle folk hva som skjer med dem og om verden rundt dem. Avisen har en så å si monopolistusjon i regionen, og abonneres på av ca. 90% av husstandene i området.

Vår undersøkelse omfatter personellgrupper ansatt i redaksjonen, som tilsammen består av 113 ansatte fordelt på temaene: politikk, nyheter, kultur, distrikt, sport og illustrasjon, foruten administrasjon, arkivarbeid og redaksjonssekretariat eller deskarbeid (Skjortnes, 1992). Av disse er ca. 10-12 journalister ansatt på desken, mens ca. 80 er skrivende reportere, inkludert 12 fra illustrasjonsavdelingen, og 16 journalister ved avdelingskontorene. De øvrige dekker kontorfunksjoner og arkivarbeid.

Avisens redaktørkollegium utgjøres av fem redaktører, med sjefredaktør i spissen. Fram til vår studie har ingen av disse vært kvinner, og heller ikke i mellomlederposisjoner har det noen gang vært ansatt kvinner. Avisyrket har tradisjonelt vært et mannsyrke (Skard, 1984; Klausen, 1986). Slik er det også i denne redaksjonen, men med en gradvis økning av antall kvinner i løpet av de siste år. I dag er hver femte journalist kvinne. Kontorfunksjoner og arkivarbeid i redaksjonen utføres hovedsakelig av kvinner.

De fleste ansatte i redaksjonen er mellom 30 og 45 år, det vil si ca. 60%. Av de øvrige ansatte er nesten 1/3 eldre, mens bare rundt 15% er yngre. Avisen opplever stor stabilitet blant de ansatte. Med gode lønnsbetingelser, betraktes avisens som en trygg arbeidsplass blant arbeidstakerne, og det er få aktuelle alternativer som er like gode med hensyn til lønn og arbeidstidsordninger på det nærmeste lokalmarkedet. En lav fraværsprosent sammenlignet med gjennomsnittet i andre bedrifter begrunnes fra arbeidsgivers og arbeidstakers side med stor trivsel, romslighet i bedriften og gode arbeidsforhold.

Inntjeningen i avisens er de siste par år svekket, og inntektene er redusert. Målet for bedriften har vært å ha en inntjening på totalomsetningen på 10-15%. Denne har vært redusert til 8-9% de siste årene. Årsaken er først og fremst nedgangen i annonsemengden på vel 20% i løpet av tiden før vi besøkte bedriften. Dette skyldes konjunktursvingninger i den økonomiske utviklingen i samfunnet for øvrig. Totalt sett har dette betydd økte kostnader, noe avisens aktivt har arbeidet med å redusere gjennom ansettelsessstopp, frivillig førtidspensjonering og en løpende vurdering av en kostbar arbeidstids-og vaktskiftordning. Likevel var der ingen dramatisk krisestemning i avisens ledelse.

Ansatte i avisens er organisert i Norsk Redaktørforening, Norsk Journalistforbund, Presseansattes forbund (kontorpersonell), og Norsk grafisk forbund. Alle ansatte er medlemmer i et av disse. Lokalavtalene mellom forbundene og arbeidsgivers side represen-

terer en forbedring i forhold til sentralavtalen når det gjelder forsikringsordninger, 5 ukers ferie for alle, kortere kontortid, bedre skifttillegg og kompensasjon med fri i jul eller påske hvert år.

Bedriften har hatt diskusjoner om likestillingspolitikk for de ansatte, men har så langt ikke utformet noe likestillingsprogram. Det har fra de ansatte også vært ytret ønske om å oppnevne et likestillingsutvalg.

Den fleksible arbeidsplassen

Avisen har en arbeidstidsordning for journalister basert på en kombinasjon av dagtidsarbeid og skiftarbeid. Den generelle arbeidstiden i redaksjonen er 37,5 timer pr uke, hvorav 34,5 timer er kontortid og tre timer er ubundet arbeidstid til allmenn samfunnsorientering, slik som avislesing, TV-seing osv. Det finnes ikke stemplingsur i bedriften. Man praktiserer såkalt ansvarstid for vanlig dagtidsarbeid, ettersom mange journalister på vakt gir større muligheter for fleksibilitet i frammøtet. På tidlig morgen- og kveldsvakt derimot kreves det at folk er nøyaktig med oppmøtet.

“Alle gjør som de vil bare jobben blir gjort. Ingen passer på klokka for hverandre.”

“Bedriften er imøtekommende for personlige behov – vi har frihet under ansvar.”

Det er for arbeidstakere en kurant sak å inngå avtaler om deltidsansettelse. Slike ordninger avtales individuelt utfra den enkeltes behov. Seks av journalistene har benyttet seg av individuelle arbeidstidsavtaler.

En leder: “Det er klokt å søke deltid når presset er størst hjemme. Men dette må skje plannmessig – slik at vi har system over det. Behovet må signaliseres av de ansatte, og utfra det kan vi finne ordninger som både den ansatte og bedriften kan være tjent med.”

Journalister oppgir å tjene 270-360.000 kroner og har i tillegg muligheter til ekstrainntekter gjennom overtid og vakter.

7.3.1.3. Arbeidsplassenes rammevilkår

Oppsummerende kan vi si at arbeidsplassens rammevilkår er avgjørende for kvinner og menns muligheter for tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv. For avisen og verkstedet betyr dette at maskinarbeidere har lite handlingsrom, mens journalister har stort. Dette kommer til uttrykk gjennom at jern- og metallbedriften og avisen har forskjellige arbeidstidssystemer. Begge bedriftene er riktig nok basert på døgndrift og skiftarbeid, men mens journalister har en arbeidstidsordning basert på et vaksystem med 6 ukers syklus, er jern- og metallarbeidere underlagt et rullerende skiftsystem. Deltid er etter normen ikke eksisterende på jern- og metallbedriften, mens det blant journalister er en mindre gruppe ansatte som har individuelle arbeidstidsavtaler. Blant journalister er arbeidstidsordningen av en så fleksibel art, at en kan gjøre avtaler om f.eks bare kvelds- og nattevakter, mens dette er utenkelig blant operatører på jern- og metallbedriften.

Det er altså mulighet for stor fleksibilitet i tilretteleggingse av arbeidstid i avisen, og journalister har et stort rom for tilpasning av arbeid og familie. Jern- og metallbedriften gir derimot mindre fleksibilitet og mindre romslige rammer for å tilgodese foreldreskapets behov.

7.3.2. Foreldreverdiers gjennomslag på arbeidsplassen

Foreldreverdiers gjennomslag på arbeidsplassen er et begrep, som skal vise hvordan de ansatte skiller mellom arbeidsliv og familieliv. Hvordan kommer ledelsens syn på forholdet mellom arbeidsliv og familieliv til uttrykk? Er det en arbeidsplass som gir inntrykk av at de ansatte er foreldre? Er det barnetegninger på veggene, er der barn på besøk, er der barn som ringer, osv? Foreldreverdiers synlighet eller usynlighet på arbeidsplassen sier noe om den holdning som er omkring foreldreskapets behov, og

vil også være en indikasjon på arbeidsplasskultur og bedriftens holdning til foreldrerolle kontra yrkesrolle.

7.3.2.1. Familien en privatsak

De ansattes familieforhold er lite synlig på jern- og metallbedriften. Her er ingen barnetegninger eller fotografier, men her er heller ikke noe privat område slik som egen plass. Familie og barn hører til privatsfæren. De fleste vet lite om de andres familieforhold, og ingen tar med bilder av barna og viser fram i lunsjpausen. Barn kan selvsgart ringe til bedriften, men om et barn kan få fatt i far eller mor, er mer tvilsomt, da sjansene for at de er tilgjengelige er små. Man tar aldri barn med seg i arbeidstiden i verkstedene, noe som har sammenheng med risiko-forhold.

I forhold til bedriftens krav til ytelse fra arbeiderne, er familien en privatsak som ikke angår bedriften og hensynet til produksjonens krav. Bedriften forutsetter at de ansatte prioriterer arbeidsplassens behov. Bedriften ser det ikke som sitt problem at ansatte kan ha ulike behov og ulike tilpasningsmuligheter i forhold til arbeidsplass og familieforhold.

En leder: "Arbeidere som har barn i barnehage kan få fri til å bringelhente, men får redusert lønn."

Likevel er det en almen oppfatning blant kollegaene at det er viktig å legge til rette for en praktisk tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv. Dette må imidlertid "mestres" på egen hånd innen de rammer bedriften gir. Fra ledelsens side oppfattes familien generelt sett å representere stabilitet og trygghet, og familielivet sies å ha en viktig innflytelse på prestasjonen i jobben.

Utenfor produksjonen tas det imidlertid hensyn til familielevel-ferd, og det hender at bedriften inviterer alle familiene til en egen familieday på bedriften. Bedriften ønsker med dette å komme familiesfæren i møte, men tiltakene skal skje utenom arbeidstid, i fritiden.

Det er relativt flere kvinner enn menn som sier de opplever rollekonflikter i forhold til å skulle skille arbeidsliv og familieliv. Dette må ses i sammenheng med at det oftest er kvinner som står ansvarlige for organiseringen av at arbeidsliv skal kunne forenes med omsorg i familien.

En kvinne: "Det er vanskelig å skille helt mellom jobb og familie. Jeg tenker på jobben hjemme, og tenker på barna når jeg er på jobb."

En mann: "Vi skiller mellom jobben, familien og fritiden. Når jeg går ut gjennom portene etter endt arbeidsdag, er jeg ferdig og kobler ut. På jobb kobler jeg ut hjemmesituasjonen."

Likevel gir også noen av arbeiderne uttrykk for at det er vanskelig å skille mellom arbeid og fritid. De forteller gjerne at erkjennelsen av at arbeidet "spiste" fritida, og at spenningen mellom krav har utviklet seg i en prosess av krav og motkrav fra bedriften versus familien. Slik sett opplever også noen menn en klassisk krysspressituasjon mellom to ulike systemer. Slike krysspressforhold har alltid vært velkjent for kvinnens del, og likeledes at det eksisterer en nærliggende sammenheng mellom kvinnens arbeidssituasjon og familieforhold. Rollekonflikten blir dermed mer påtrengende for kvinner.

7.3.2.2. Familien styrer arbeidet?

De ansattes familieforhold er svært synlige på avisarbeidsplassen. Noen vil kanskje til og med si at det er de ansattes familieforhold som styrer arbeidets tilretteleggelse i bedriften. Her tenkes det f.eks. på individuelle arbeidstidsavtaler. De fysiske rammene på arbeidsplassen innebærer at den enkelte journalist har egen kontorpult og ofte eget kontor. Disse bærer preg av at de fleste ansatte har barn. Barnetegninger og familiebilder som vi finner på kontorene, er et uttrykk for at det å trekke familiesfæren med i jobbsammenheng, gir anerkjennelse fra omgivelsene. Dette betyr likevel ikke at alle journalister faktisk trekker familien med i arbeidssammenheng, selv om muligheten i stor grad er til stede.

Det er vanligvis ikke vanskelig for et barn å få tak i mor eller far på jobb, eller å få gitt beskjeder når de vil snakke med sine foreldre. Tilgjengeligheten er stor, og det er heller ikke uvanlig at barn blir med på jobb dersom det er problem med barnepass, eller at barn kommer innom på besøk. Det snakkes en hel del om familien i pauser og de fleste kjenner til hverandres familie-situasjon.

Ledelsen ønsker å ha en fleksibel holdning til hvordan ansatte ønsker å tilpasse mellom familieforpliktelser og krav fra arbeidsplassen. Ifølge ledelsen oppstår den optimale situasjonen når bedriftens og den ansattes behov faller sammen.

En leder: "Fornøyde arbeidstakere skaper grunnlaget for kreativitet i bedriften. Det beste som kan skje er når bedriftens og de ansattes behov er sammenfallende."

Journalistene, både kvinner og menn, gir uttrykk for at de generelt sett har vansker med å skille yrkesrolle fra foreldrerolle. Arbeidet tas med hjem i både fysisk og psykisk forstand, og familien blir i høy grad trukket med i journalistens skiftende dagsform og avreagering etter en arbeidsdag. Både kvinner og etter hvert mange menn oppfatter det som viktig at det skjer en gjensidig tilpasning mellom yrkesarbeid og familiesituasjon. En slik erkjennelse nedfelles gradvis i arbeidsplasskulturen, der økt bevissthet om "hjemmefrontens" betydning gjør seg gjeldende. Ledelsens signaler om fleksible arbeidstidsordninger og interesse for familiesituasjonen for de ansatte, er uttrykk for en slik forståelse og er således et ledd i å sikre engasjement og kreativitet i arbeidsoppgavene.

"Det er tøft å skulle kombinere både familierolle og yrkesrolle. Det er vanskelig å legge fra seg arbeidet når en er hjemme, og det er alltid noen som ringer hjem."

Forventningene til arbeidsrolle, morsrolle og farsrolle er underlagt en kontinuerlig endringsprosess. Arbeidsplassen er i økende

grad villig til å tilrettelegge arbeidet utfra den forutsetning at de ansatte også har en familie, og familiene tilrettelegger stadig oftere familieliv og kjønnsarbeidsdeling utfra den forutsetning at både mor og far er tilknyttet arbeidsmarkedet (Skjortnes, 1993).

En kvinne: "Jeg jobber mindre overtid enn andre på grunn av familien – dette aksepteres av miljøet, men lojaliteten til yrket – som er et kreativt yrke – gjør at folk helst ønsker å gjøre det beste ut av det – også stille opp overtid."

En kvinne: "Jeg betaler en pris for å gå i redusert stilling – jeg må tenke grundig gjennom det jeg gjør – jeg er mindre fleksibel, mindre synlig og innsatsen må begrenses. Hadde jeg vært full tid på jobb hadde jeg vært flinkere."

Men individuelle valgmuligheter og stor frihet i tilretteleggelse av arbeidstid og arbeidsvilkår, skaper ikke bare veltilpassede journalister. Utfordringen for disse er hele tiden å finne personlige løsninger på sine tilpasningsproblemer mellom arbeidsliv og familieliv. Ansatte på jern- og metallbedriften er nettopp på grunn av bedriftens rigide struktur og rammevilkår til en viss grad beskyttet mot de frustrasjoner den individuelle frihet skaper.

7.3.2.3. Foreldreverdier på arbeidsplassen

Oppsummerende er foreldreverdiers gjennomslag på arbeidsplassen avhengig av flere forhold, slik som strukturer eller organiseringen av produksjonen, og hvorvidt denne gir rom for foreldreskapets verdier i arbeidslivet, arbeidets innhold og tradisjon.

I avisene er familien svært synlig. De to sfærene flyter over i hverandre og er integrert. Arbeidsliv og familieliv ses både fra bedriftens side og fra de ansattes side som gjensidig avhengige størrelser som må ses i sammenheng. Familien trekkes med på arbeidet, og arbeidet tas med hjem.

På jern- og metallbedriften holdes derimot familien atskilt fra arbeidet. Familien hører til privatsfæren. De mannlige ansatte på jern- og metall-bedriften mener å kunne skille arbeidsliv og familieliv i større grad enn journalister. Dette kan skyldes at mange av disse mennene har en utstrakt kjønnsarbeidsdeling i sine familier. Menn er først og fremst knyttet til arbeidslivet som forsørgere, mens kvinner først og fremst er omsorgsansvarlige, knyttet til hjemmefronten. Menn mener derfor at de kan skille mellom arbeidsliv og familieliv. Kvinnene på de to arbeidsplassene, samt en del mannlige journalister, gir derimot uttrykk for at de ikke kan skille arbeidsliv og familieliv.

7.4. Hvordan benytter kvinner og menn handlingsrommet?

Rommet for tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv er ulikt på de to arbeidsplassene. Men handlingsrommet synes ikke alltid å bli utnyttet i like stor grad, i forhold til de muligheter som faktisk er tilstede på den enkelte arbeidsplass. Hvordan velger kvinner og menn å organisere den daglige tilpasning, og hvordan velger de å benytte handlingsrommet?

7.4.1. Forsørgelsesbehovet prioriteres

Vedlikehold av mannskulturen på jern- og metallverkstedet er en refleks av tradisjonelle kjønnsforskjeller i samfunnet. Strukturelle egenskaper på arbeidsplassen bidrar til å presse ut kvinnelig arbeidskraft, både fra de tradisjonelle fagene og i det hele tatt ut av arbeidsplassen (Lie & Skjortnes, 1992). Krav til ytelse og effektivitet overser kvinners ansvar overfor omsorgsforpliktelser og fysiske forutsetninger i forhold til enkelte arbeidsoppgaver. Effektivitetskrav og krav til ytelse begrunnes med markedssituasjon og ledelsen synes å anta at den kan best møtes med et system basert på mannlig arbeidskraft.

En leder: "De som er i stand til å møte bedriftens krav – jobber mye og tar overtid – får den bratteste karriere. De som har forpliktelser utenfor bedriften, henter barn osv., får en flatere karriirutvikling. De som bedriften får mest igjen av, belønnes sterkest.

Dette rammer kvinner i sterkest grad, de blir hengende igjen i lønnsutviklingen.”

“Det er ikke forståelse for at folk har ekstra forpliktelse overfor barn. Levering i barnehage eller barns sykdom er et problem for mange.”

En kvinne: “Bedriften vil ha kvinner vekk – de er for problematiske. I en periode mannen min var syk, var jeg ustabil i arbeidet. Ledelsen ville ha meg ut, men med støtte fra Klubben sto jeg på krava – ellers hadde jeg vært ute for lengst.”

Bedriftens praksis bidrar til å forsterke og holde vedlike tradisjonelle kjønnsforskjeller både på arbeidsplassen og i samfunnet ellers. Menns strategier på arbeidsplassen baseres på lojalitet overfor slike verdier. På den måten bekreftes og vedlikeholdes disse verdiene, ”kvinner holder jo ikke ut”. Det er kvinnene som slutter når de får barn. Kvinners lojalitet overfor familiens krav og verdier, fører til at kvinner velger exit-strategier på arbeidsplassen: de tar pause i sin karriere og de tar ansvar for tidstilpassing mellom arbeid og familie ved innkorting av arbeidstid når dette er mulig.

“Det er mange jenter som slutter her – ikke på grunn av lønn, for de tjener godt, men jenter er for sarte, og faglig må de være minst like gode som guttene for å overleve, helst bedre. Det stiller nesten umenneskelige krav til kvinner som skal jobbe her. Jenter må være klar over at de blir fulgt ekstra godt med som en liten gruppe ved bedriften.”

Den mannsdominerte bedriften prioriterer forsørgelsesbehovet fordi de tradisjonelle forventningene til mannen er som forsørger. Yrkesrolle ses atskilt fra omsorgsrolle. Menn representerer yrkesrollen mens kvinner representerer omsorgsrollen. Vi kan her snakke om komplementære kjønnsroller i arbeidsdelingen i hjemmet, der kvinner og menn utfyller hverandre i å utføre ulike, kjønnspesifikke oppgaver. En slik kjønnsarbeidsdeling

kommer også til uttrykk i forhold til at de fleste kvinnelige ektefellene arbeider deltid, gjerne på ettermiddags-/kveldsskift når mannen er hjemme, av hensyn til barna. En del av arbeidstakernes ektefeller arbeider forøvrig ved samme bedrift, og disse har fulle stillinger.

“Lov om småbarnsforeldres arbeidstid er vanskelig å praktisere her. Folk må true seg til slike rettigheter. F.eks ved syke barn er holdningen: hvorfor skal mannen være hjemme – når kona kan være det.”

En kvinne: ‘Jeg gjør mest hjemme – mannen hjelper litt til. Føler det greit – hovedansvaret ligger på meg, lager middag, holder huset i stand – han handler, støvsuger litt og tar seg av vedlikehold på huset. Jeg skriver handlelapp, og han kommer hjem med det vi skal ha.’

Kvinner som ønsker å jobbe på en slik mannsdominert bedrift, kan få problemer. Disse kvinnene har, tross deres arbeidsmarkedsstilknytning, stadig hovedansvaret for familiens praktiske og følelsesmessige omsorg. Menn bruker, tross en medforsørger, sin tid og energi på arbeidet, men deltar lite i omsorgsoppgaver. Man kan si at kvinner prioriterer familien og yter familien fleksibilitet, for at mannen kan prioritere arbeidet og yte arbeidet fleksibilitet (Lie & Tungland, 1994).

Kvinnelige ansatte etterlyser imidlertid et større samspill mellom familiens organisering og arbeidslivets organisering. Pr. i dag tar arbeidslivets organisering få hensyn til foreldreskapets verdier og behov. Kvinnene har derfor andre vilkår enn mennene i utførelsen av arbeidet. For noen kvinner betyr det at de slutter i jobben, og prøver å finne arbeid med muligheter for deltid eller dagarbeid. Så lenge kvinnene er få, vil mulighetene for å endre bedriftens holdning med hensyn til å se arbeidsliv og familieliv som atskilt, være minimale.

Handlingsrommet for tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv som eksisterer ved bedriften, utnyttes i stor utstrekning både av de mannlige og de kvinnelige ansatte, men rommet benyttes på ulik måte. Arbeidsplasskulturen tilsier at det er kvinners oppgave å tilfredsstille foreldreskapets behov knyttet til praktisk omsorg, mens det er menns oppgave å ivareta forsørgelsen av familien. Fordi det er forsørgerrollen som prioriteres på arbeidsplassen, er kvinner i stor grad henvist til å finne uformelle måter å løse tilpasningen mellom arbeid og familie når det gjelder omsorgsoppgaver.

7.4.2. Fleksibel arbeidstid og rom for omsorgsrolle

Det skiller ikke så sterkt mellom yrkesrolle og omsorgsrolle i avisene. Disse går over i hverandre og er til dels integrert i hverandre. Arbeidsdelingen i hjemmet er preget av at der ofte ikke er klart definerte kjønnsroller, men vi finner en mer praktisk fundert arbeidsdeling. Arbeidsoppgaver utføres av begge, uavhengig av kjønn, og det foregår individuelle valg av kjønnsroller. Bedriftens ansatte innehar på hjemmearenaen i stor utstrekning det vi kan kalle integrerte kjønnsroller.

“Vi fordeler arbeidet hjemme nokså likt – utgangspunktet er at jobben skal deles mellom oss – sånn er vi samkjørte. Avtalen mellom oss er ikke detaljert – det går av seg selv.”

En del journalister arbeider målbevisst med å synliggjøre sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv på arbeidsplassen.

“Det er nødvendig å ha fleksible holdninger til jobb og familie. Skal være en naturlig fleksibilitet som ikke ses på som veldedighet – det er naturlig å ha omsorg for barn – skal ikke betraktes som problem eller noe sært.”

Bedriftsledelsen ser på sin side nødvendigheten av å ha fleksible holdninger til hvordan de ansatte ønsker å takle koblingen mellom familieforpliktelser og krav fra arbeidsplassen. Tilsammen har slike holdninger skapt en arbeidsplasskultur som er basis for

den faktiske utnyttelse av rommet for tilpasning som skjer mellom arbeidsliv og familieliv. Holdningene blant kollegaene preges av fleksibilitet og romslighet, så lenge en utfører den jobben en blir pålagt. Å være journalist og ha omsorgsansvar, er riktig nok ikke alltid like lett, men det kollegiale fellesskapet gir relativ stor aksept for variasjon i tilpasningsstrategiene.

Både ledelse og journalister i avisredaksjonen målbærer en ideologi der både kvinner og menn på lik linje oppfattes som forsørgere og omsorgspersoner. Dette betyr at det er legitimt at foreldreskapets behov målbæres av både kvinner og menn. En konsekvens av dette er at de fleste journalister som er småbarnsforeldre i dag forventer og er avhengig av å ha bestemte ytre rammer for arbeidstid og klare definerte oppgaver, slik at planlegging av arbeidsinnsats i størst mulig grad kan relateres til behov i familiesfæren. Dette til forskjell fra tidligere praksis i avisbedrifter, der det å være journalist var en livsstil uten klare arbeidstidsordninger.

En erfaren journalist: "I dag er jobben mer "kontorisert", mer ordnet arbeidsform – alt er mer gjennomorganisert. Det er ikke så mange spennende journalister som før – alt blir lagt opp i hendene på folk. Foreldre som er i jobb kan ikke presses så mye som andre – avisens vil ha et positivt forhold til sine ansatte – disse skal jo hele tiden yte noe for bedriften."

Når det gjelder den daglige tilpasningen av arbeidsbehov og familiebehov, er mulighetene svært fleksible. Mulighetene utnyttes dessuten av både kvinner og menn, men delvis på forskjellig måte. Dette gjelder f.eks. avtaler om individuelle arbeidstidsordninger. Av de seks journalistene som arbeider i reduserte stillinger, skyldes det for de fire kvinnenes vedkommende hensynet til familie og barn, mens det for de to mennene er utdanning og annet ansettelsesforhold som er årsaken. For kvinnen er dette en konkret løsning for å kunne kombinere arbeid og familie mens barna er små eller for å skape større fleksibilitet i forhold til den hjemlige arena. Selv om journalistene vi inter-

vjuet gir uttrykk for at både kvinner og menn på lik linje er forsørgelses- og omsorgspersoner, viser likevel praksis at det er kvinner som velger å redusere sin arbeidstid mens barna er små, og dermed i denne perioden foretar de største tilpasninger til foreldreskapets behov for tid. Mannlige journalister bruker således handlingsrommet til å ivareta den økonomiske forsørgelse, samt å sikre videreutdannelse, mens kvinner synes å prioritere familiens omsorgsbehov med hensyn til å arbeide deltid i visse perioder. Dette skjer på tross av at mulighetene er lagt til rette for at kvinner og menn skal være både forsørgere og omsorgspersoner på lik linje.

Hos journalister synes handlingsrommet å være større enn det de utnytter i praksis i tilpasningen mellom arbeid og familie. Dette kan skyldes forhold som at de ansatte arbeider ved en kunnskapsbedrift, journalister har som oftest lang utdannelse, hvor selve arbeidsinnsatsen betyr mer enn forsørgelse for famili'en. Å være journalist er et karriereyrke til forskjell fra fagarbeid og annen industriproduksjon. Tilsammen vil dette kunne forårsake et ytterligere press fra arbeidslivets side i forhold til ytelse.

“Jeg kunne ikke ha tenkt meg å være hjemmeværende. Med lang universitetsutdannelse er dette utenkelig.”

“Journalistyrket er veldig fasinerende – blir fanget i systemet, deadline går i blodet. Må ha et visst press for å få skrevet ting – men trives med det.”

Individuelle løsninger er basert på kollektivets aksept på arbeidsplassen, og gir fleksibilitet for den enkeltes tilpasningsstrategi, både kvinner og menn. Likevel finner vi følgende paradoks: Det er journalistene i avisene, med individuelle løsninger, som gir uttrykk for at de er mest stresset. Disse arbeider utfra ansvarstid, og opplever at de i stor grad kan velge selv. Men det skjer hele tiden forhandlinger og tilpasninger mellom de ulike rollene de innehar. Det forutsettes derfor høy grad av selvdisiplin for å kunne ivareta både yrkesrolle og omsorgsrolle.

“Selv om bedriften aldri så mye tar hensyn til familien, er det hele tiden sluttproduktet som du leverer som journalist som er avgjørende. Vi må stå på – det er et prestasjonskrevende yrke. De som ikke henger med sliter tungt.”

7.4.3. Kvinner prioritører omsorg og menn prioritører forsørgelse

For kvinner har familieverdier og -behov prioritet framfor jobben, og mange kvinner presser formelle grenser og regelverk for å få hverdagen til å henge sammen. Kvinner er ofte mer lojale overfor familien enn arbeidet. Dette gjelder fagarbeidere på den ene siden, men også til en viss utstrekning journalister på den andre siden. De som har et lite handlingsrom for tilpasning mellom arbeid og familie, må gå utover det formelle handlingsrommet for å kunne tilfredsstille familielivets behov. Uformelle løsningsstrategier er vaktbytte, innskrenkning av formell arbeids tid, stor tilgjengelighet på visse arbeidsplasser, å kunne gå tidlig og komme sent, ordne private ørend i løpet av en arbeidsdag m.m.

For de fleste menn har arbeidslivets verdier prioritert framfor omsorgsbehov. Menn ivaretar forsørgelsesansvaret, og arbeider overtid eller tar ekstra jobber dersom behovet tilskjer det.

Kvinners og menns tilpasningsstrategier blir skapt utfra deres respektive rollefunksjoner som foreldre og i samspill med den yrkesrolle og arbeidsplasskultur som utspilles på den enkelte bedrift. Kvinners tilpasningsstrategi prioritører på ulike måter omsorg. Omsorg har med andre ord stor gjennomslagskraft og brukes til å begrunne hvorfor kvinner jobber deltid, hvorfor kvinner ikke er mer ambisiøse og hvorfor kvinner blir hengende etter i karriere- og lønnsutvikling. Både kvinner og menn er i dag forsørgere. Når forsørgelse og omsorg kommer i motsetning til hverandre, synes forsørgerrollen å slå sterkest gjennom for menn, og omsorgsrollen å slå sterkest gjennom for kvinner. Løsningsstrategiene har mer eller mindre sterke spor av tradisjonelle trekk, der husmorsamfunnets kjønnsrolleledeling gjentatte ganger synes å tre i funksjon, også for journalister.

7.5. Fra kollektive strategier til individuelle løsninger

7.5.1. En tradisjonell og en moderne bedrift

De to bedriftene vi har studert gir en del viktige kontraster når det gjelder forholdet mellom arbeidsliv og familieliv. Konklusjonen er at type arbeidsplass spiller en vesentlig rolle for familiens generelle tilpasning. Bedriftene gir ulikt rom for tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv.

Forskjellene mellom den yrkeskultur vi har beskrevet på de to arbeidsplassene, kan oppsummeres som følger:

Jern- og metallbedriften representerer industriksamfunnets tradisjonelle verdier, og er bærer av en tradisjonell forståelse av kjønnsarbeidsdeling. Den mannsdominerte bedriften prioriterer forsørgelsesbehovet fordi de tradisjonelle forventningene til mannen er som forsørger. Det er mannen som er normen og vi finner en kjønnsspesifikk yrkesrolle. Yrkesrolle ses atskilt fra omsorgsrolle. I familiesfæren representerer menn yrkesrollen mens kvinner representerer omsorgsrollen. Vi kan her snakke om komplementære kjønnsroller i arbeidsdelingen i hjemmet, der kvinner og menn utfyller hverandre i å utføre ulike, kjønnsspesifikke oppgaver.

Avisbedriften representerer informasjons-samfunnets modernitet, og er bærer av en mer modernistisk forståelse av kjønnsarbeidsdeling. Avisarbeidsplassens organisering og arbeidsvilkår representerer i noen grad et forsøk på formelt å synliggjøre og å ta på alvor en sammenheng mellom arbeid og familie. Dette er basert på en erkjennelse av at jobben og hjemmet representerer gjensidig avhengige systemer både for kvinner og menn. Bedriftsledelsen ser en tilfredsstillende tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv som en forutsetning for en best mulig kreativ jobbutførelse. Individuelle arbeidstidsløsninger er basert på kollektivets aksept på arbeidsplassen. Journalister har i stor grad en supplementær kjønnsarbeidsdeling i hjemmet. Yrkesrolle og omsorgsrolle ses i nært sammenheng. I avisens er det foreldreskapet som er normen, med en nærmest kjønnsnøytral yrkesrolle. Det er ingen kjønns-

spesifikk forventning til yrkesrollen. Men menn er mer karriereorientert enn kvinner. Både kvinner og menn bidrar også i noen grad til å vedlikeholde tradisjonelle strukturer, selv om de er ansatt på en bedrift som kan sies å representere informasjonssamfunnets modernitet.

Jern- og metall bedriftens sterke skille mellom arbeidsliv og familieliv, eksemplifiserer tradisjonelle bedrifters holdning til at familie-anliggender skal løses utenfor bedriftens rammer. I situasjoner der det er behov for å ta opp de ansattes rammeforhold ved bedriften, overlates forhandlinger til fagforeningen. Beslutninger foretas sentralt og gjøres kollektivt gjeldende for arbeidstakerne.

Avisbedriftens nærmest manglende skille mellom arbeidsliv og familieliv, viser derimot hvordan moderne bedrifter forholder seg til at de ansatte også er foreldre. Jobb tas med hjem og familiens krav trekkes inn i arbeidssammenheng. Enkeltpersoner foretar individuelle avtaler med bedriftsledelsen om arbeidets tilretteleggelse. Det blir dermed opptil den enkelte å organisere sitt dagligliv, og komme til rette med krav både fra arbeidsliv og fra familieliv.

7.5.2. Kvinner benytter de fleksible tilpasningene mellom arbeidsliv og familieliv

Arbeidsplassenes ulike tilpasning til familielivets behov, dreier seg ikke bare om forskjeller mellom arbeidsplasser, men også om forhold som i noen grad synes å gå på tvers av forskjeller mellom bedrifter. Ulikheter må til dels forklares med kjønn, og ikke bare med ulike egenskaper ved arbeidsplassene. Ettersom begge foreldrene i dag ofte arbeider utenfor hjemmet, er det etter hvert blitt større behov for muligheter for tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv. Behovet for å være hjemme med syke barn oppsto først på 70-tallet, og behovet for utvidet barselspermisjon øker stadig. Dette er trender som er kommet som en konsekvens av at både kvinner og menn deltar i arbeidslivet. I

husmorsamfunnet var det ikke behov for denne type omsorgs-involvering fra det offentliges side.

På tvers av de ulike bedriftene gjør samme tendens seg gjelende: Kvinner har vansker med å skille arbeidsliv og familieliv. Menn gir derimot uttrykk for at de i større grad holder de to sfærene atskilt fra hverandre. Mannlige journalister synes likevel å være noe mer involvert i familiesfæren enn andre menn, og disse ser derfor familieliv og arbeidsliv i større grad i sammenheng, slik kvinner gjør. Familieverdiers gjennomslag på arbeidsmarkedet er således økende.

Vi har vist at kvinner og menn bruker handlingsrom og fleksibilitet på forskjellig måte. Kvinner benytter rommet for tilpasning til å ivareta den praktiske omsorg for familien, mens menn benytter rommet til å ivareta familiens forsørgelse. Dette henger sammen med at kvinner i større grad enn menn er sosialisert til omsorg for familien, mens menn i større grad enn kvinner er sosialisert til karriere og forsørgelse.

Kvinner og menn velger på den ene siden tilpasninger på grunnlag av yrkestilhørighet og arbeidsplass, det vi kan kalle en yrkesavhengig forskjell. På den andre siden velger de tilpasninger basert på individuelle verdiprioriteringer og valg, det vi kan kalle en kjønnsavhengig forskjell.

Kvinnelige journalister er de mest moderne og likestilte, mens fedre og mødre som jobber i industriyrkene og på industriarbeidsplass har det mest tradisjonelle kjønnsrollemønster. Likevel kan vi si at generelt sett blir familiens behov for forsørgelse dekket gjennom en *kjønnsbestemt* arbeidsdeling mellom mødre og fedre. Fedre er hovedforsørgere. Det vil si at de jobber i gjennomsnitt flere timer i uka, har oftere bijobb og jobber oftere overtid enn både kvinnelige kollegaer med barn, og den kvinnnen de bor sammen med (Lie & Tungland, 1994).

Kvinner bidrar også til familiens forsørgelse, men ikke i samme grad som mannen. For mødre som lever i et parforhold er det ofte ikke forsørgelsen som er det viktigste, men ansvaret for hjem og barn. Det vil si at de i gjennomsnitt gjør mer husarbeid og tar seg i større grad av arbeidsoppgaver overfor barn enn det den mannen de bor sammen med gjør. Kvinner tilpasser i større grad sin yrkesaktivitet til familiens behov gjennom å redusere arbeidstiden. De jobber oftere deltid, har sjeldnere bijobb og jobber mindre overtid (Lie & Tungland, 1994). På begge arbeidsplasser tjener kvinnene i gjennomsnitt mindre enn den mannen de bor sammen med.

Oppsummerende kan en si at ulikheter i valg av tilpasningsstrategier skapes ikke først og fremst på arbeidsmarkedet, men på kjønnsmarkedet. Kjønn gir føringer på hvordan kvinner og menn velger å håndtere tilpasninger mellom arbeidsliv og familieliv. Kvinner gjør således mest bruk av fleksible tilpasninger for å organisere jobb og familie. Er det så riktig at fleksible arbeidstidsordninger ofte skaper vanskelige valgsituasjoner og press på kvinner?

7.6. Konklusion – Mangfold skaper endringsprosesser

En viktig konklusjon i den studien som er gjennomført (Skjortnes, 1994), er en erkjennelse av at vi i dag lever i et samfunn preget av mangfold, variasjon og stor spennvidde. Kanskje et viktig budskap fra studien er “alt er mulig”, i tråd med den tenkning, som i stor grad preger det moderne samfunn. Er vi i ferd med å skape nye kjønnsroller i modernitetens ånd, eller er der en tendens til stagnasjon i likestillingstenkningen? Blant mange småbarnforeldre er både mor og far utslitte av å skulle mestre både yrkesrolle og foreldrerolle. Da var det enklere i husmorsamfunnet, hvor det eksisterte en slags spesialisering, der mor tok seg av hjemmesfæren og far seg av yrkessfæren. Er så løsningen at kvinner bør tilbake til kjøkkenbenken?

Noen vil kanskje mene det, men de fleste vil nok være enige i at husmorsamfunnet er et tilbakelagt stadium. Selv om det repre-

sentrerte visse verdier, har vi gjennom likestillingsarbeid og kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet oppdaget nye kvaliteter. Noen verdier er i ferd med å slå gjennom, andre er på vikende front. Menns økte engasjement i familielivet, har bidratt til at menn har oppdaget nye livsverdier. På samme måte som kvinners sysselsetting i arbeidslivet har gitt kvinner nye dimensjoner og nye muligheter. Menn har riktignok aldri gitt slipp på sin forsørgerrolle, og kvinner har heller ikke gitt slipp på sin omsorgsrolle. Kvinners bidrag har blant annet vært å ”humanisere” arbeidslivet, mens menns bidrag i noen grad har vært å tilføre familielivet en større manlig tilstedeværelse, samt støtte kvinners anliggende om at familiesfæren må ses i en større samfunnsmessig kontekst. Kjønnsskillet er på mange arenaer visket ut, men er samtidig opprettholdt på andre felter.

Den tradisjonelle families oppløsning, slik at en familie ikke lenger nødvendigvis forblir en familie, skaper også komplikasjoner. I dag bor flere og flere barn ikke bare i en familie, men i flere etter tur. Modernitet er i så måte ikke nødvendigvis en entydig positiv utvikling, men kan derimot bety at enkeltindividér får mer komplekse og delvis problematiske relasjoner å forholde seg til.

Tåler familien å bli strekket mye mer enn hva som skjer i dag? Innen arbeidslivet er det et større potensiale for endringer. I framtiden vil det kanskje bli avgjørende for arbeidsmarkedet at familiesfæren blir tatt med i tenkningen, dersom arbeidslivet skal gjøre bruk av småbarnsforeldre. Stor konkurranse om jobber vil gjøre det vanskeligere å nå fram med familielivets krav. På den andre siden, dess større konkurranse det blir om høyt kvalifisert arbeidskraft, dess mer må bedriften yte for å tilpasse seg familielivets krav.

Hvorfor endrer så journalistyrket seg tilsynelatende så lett, mens faglærte- og ufaglærte jern- og metallarbeidere holder fast på tradisjonelle verdier? En viktig forklaring synes å være familieverdiers gjennomslag på arbeidsmarkedet og på den enkelte ar-

beidsplass. Avisarbeidsplassens syn på arbeid og familie som gjensidig avhengige livsområder, og jern- og metallvirksomhetens standpunkt om arbeid og familie som to atskilte sfærer, sier noe om spennvidden i arbeidslivets evne til å tilrettelegge for foreldreskapets behov.

Endringer i arbeidslivet vil skje utfra bedriftens eget hensyn. Dette betyr at en viktig forutsetning for at en arbeidsplass skal kunne tilpasses seg familielivets behov, synes å være arbeidsplassens evne til å ivareta arbeidets egenart uten at disse verdiene blir utfordret, samtidig som den inkorporerer familieverdier. Dette lykkes i stor grad for avisens, mens verkstedsbedriften ikke ønsker å tenke i retning av foreldreskapsverdier, ettersom dette oppleves som en trussel mot effektivitetskrav. At inkorporering av familieverdier ikke er ytterligere imøtekommet på verkstedsbedriften, kan ha med arbeidsplasskulturen å gjøre: mannsdominans, organisatoriske forhold og at det dreier seg om en relativ ny ideologisk tenkning rundt synliggjøring av foreldreskapets behov på denne arbeidsplassen.

7.7. Perspektiver – Fleksibilitetens dilemma

Tendensene til brudd på den tradisjonelle organiseringen av arbeidslivet og mulighetene til individuelle forhandlinger er langt på vei både i kvinnenes og mennenes interesse. Men individuell frihet og variasjon kan skape vanskelige valgsituasjoner og press, særlig for kvinner, er vår påstand. Likevel er det nettopp en slik fleksibilitet, våre kvinnelige informanter gir uttrykk for at de ønsker. Også mannlige fagarbeidere som i utgangspunktet er svært lojale mot arbeidsplassens normer, inngår uformelt individuelle avtaler med verkstedsformannen for å skape større slingringsmann for private gjøremål. Det gjennomgående idealet synes derfor på tvers av arbeidsplasser og yrkesgrupper å være større frihet og utviklingsmuligheter, og større rom for individuell variasjon.

I neste omgang betyr dette at folk drives opp i nye dilemmaer. På den ene siden har individer bruk for individuell fleksibilitet

for å organisere familiens dagligliv best mulig. Det er viktig for den enkelte foreldre å få velge hans eller hennes individuelle arbeidstid utfra familiens behov generelt, og utfra ektefellens ønsker og arbeidsbetingelser. Dette betyr at fleksibilitet i arbeidstidene er en metode til å imøtekomm familienes behov. På den andre siden er det den moderne, fleksible produksjon som *skaper* muligheten for fleksible arbeidstidsavtaler. I moderne arbeidstidsorganisering er fleksibilitet blitt et nøkkelord, og det innebærer ofte økt individuelt ansvar til arbeidstakerne. Dette må også ses i sammenheng med en utvikling i arbeidslivet mot krav om økt engasjement i arbeidet, desentralisering av beslutninger, forhandlinger, belønning og ansvar. Fleksibilitet i denne forstand medfører ofte en forpliktelse til å gi arbeidet prioritert framfor familien, samtidig som økt frihet gir rom for å ivareta hensynet til familiens behov ved en individuell tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv. Fleksibilitetens dilemma er således større sårbarhet for den enkelte når det gjelder å skulle velge tilpasning av arbeidsliv og familieliv, samtidig som det gir den enkelte mulighet for utvikling.

I tråd med individuelle valg og selvbestemmelse, skjer det stadige forhandlinger om hvordan roller og relasjoner skal være, enten det dreier seg om arbeidsplassen eller hjemmet. Men som vi f.eks har sett på avisarbeidsplassen skaper en slik individuell frihet og tilpasning også større ansvar for jobbtilfredshet og trivsel, og skaper dermed mer press på den enkelte. Det som tidligere var en kollektiv organisering foretatt av bedriften på vegne av alle og dermed også som en slags beskyttelse for den enkelte, er i modernitetens navn blitt et individuelt ansvar.

Litteratur

Andersen, D. (1988)

Danskernes dagligdag 1987. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 88:4.

Borchgrevink, T. & Melhuus, M. (1985)

Familie og arbeid. Fokus på sjømannsfamilier. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Rapport 27/85.

Giddens, A. (1994)

Beyond Left and Right. Cambridge. UK: Polity Press.

Greenglass, E.R., Pantony, K-L. & Burke, R.J. (1989)

“A gender-Role Perspective on Role Conflict, Work Stress and Social Support”, i: Goldsmith, E.B.: Work and Family. Theory, Research, and Applications. SAGE publications.

Heen, H. & Solheim, J. (1982)

Oljearbeid og familieorganisasjon. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Holter, H. (red.) (1982)

Kvinner i fellesskap. Oslo.

Haavind, H. (1987)

Liten og stor. Oslo: Universitetsforlaget.

Jacoby, A.L. & Nasman, E. (1989)

Mamma, pappa, jobb. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Jensen, A-M. (1984)

“Når mødre jobber – om nødvendighet og valg”, i: Titlestad (red.): Kvinner i arbeid. Oslo: Universitetsforlaget.

Klausen, A.M. (1986)

Med Dagbladet til tabloid. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Kvande, E. & Rasmussen, B (1990)

Nye kvinneliv. Oslo: Ad Notam.

Lie, T. & Skjortnes, M. (1992)

Dårlig sveiset? Rogalandsforskning. RF 276/92.

Lie, T. & Tungland, E.M. (1994)

Familien i arbeid. Om tilpasning mellom arbeid og familie. Rogalandsforskning. RF 108/94.

Platz, M. (1988)

Arbeidstid 1987. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 88:8.

Rudie, I. (1985)

“Myk start hard landing”, i: serien Kvinnens levekår og livsløp. Oslo: Universitetsforlaget.

Skard, T. (1984)

Det koster å være kar – særlig når en er kvinne. Fredrikstad: Institutt for Journalistikk.

Skjortnes, M. (1992)

Familieliv i et avishus. Nordisk arbeidsplass-studie om foreldrekap og arbeidsliv. Rogalandsforskning. RF 275/92.

Skjortnes, M. (1993)

“Hvordan veies krav fra yrke og familie på arbeidsplassene?”, i: Handlingsplan for likestilling i departementene, 1991-1994. Barne og familie-departementet, september.

Skjortnes, M. (1994)

Fra kvinneansvar til foreldreansvar. Om tilpasningsmuligheter mellom arbeidsliv og familieliv. Rogalandsforskning. RF 121/94.

Solheim, J., Heen, H. & Holter, Ø.G. (1986)

Nordsjøliv og hjemmeliv. Arbeidsforskningsinstituttet. Rapport 35/1986.

Sørensen, B.Aa. (1982)

“Ansvarsrasjonalitet: Om mål-middeltenkning blant kvinner”, i:
Holter, H. (red.): Kvinner i fellesskap. Oslo: Unviersitetsforlaget.

Forfatterne

Jens Bonke

Lic.polit. og seniorforsker på Socialforskningsinstituttet, København.

Forskningsområder: Arbejdsudbud, husholdningsøkonomi, tidsforbrug og komparativ velfærdsstadsforskning. Afhandling om husholdningernes produktion.

Anne Lise Ellingsæter

Dr.philos (sosiologi) og forskningsleder ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Forskningsområder: Arbejdsmarked, familie og velfærdsstat med kønsrelationer, social ulighed og tidsorganisering som centrale indfaldsvinkler.

Helle Holt

Politolog og ph.d. fra Institut for statskundskab, Københavns Universitet. Seniorforsker på Socialforskningsinstituttet, København.

Forskningsområder: Arbejdsliv og familieliv, kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet, arbejdspladskulturer og familievenlige arbejdspladser.

Riikka Kivimäki

Lic.Soc.Sc. (sociologi) og forsker ved Work Research Centre, Universitetet i Tampere.

Forskningsområder: Sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv i samarbejde med nordiske kolleger. Tillige kvinders tilbagegang til arbejdsmarkedet efter barsel, sammenhængen mellem barselsorlov, karriere, arbejdspladsprocesser og arbejdsmarkedet, samt forholdet mellem igangsættere og familierelationer.

Elisabeth Nästman

Professor i sociologi ved Uppsala Universitet.

Forskningsområder: Forældreskab og arbejdsliv, forældres arbejdsvilkår vurderet ud fra barnets perspektiv og ”førældraledighetslagstiftningen”

virkning ude på arbetspladserne. Seneste forskning er om arbejdsløshedsens påvirkning af barnefamilier, og hvordan børn og forældre opfatter og håndterer de heraf følgende forandringer.

Marianne Skjortnes

Mag.art. i sosialantropologi. Forsker ved Universitetet i Oslo og ved Rogalandsforskning, Stavanger. 1990-94 projektleder på den norske del af projektet "Tilpasningsmuligheder mellem arbejdsliv og familieliv".

Forskningsområder: Kønsrelationer og socio-kulturelle ændringsprocesser i forhold til bistand til udviklingslande og jordbrugstransformationer. Desuden køn, familie- og arbejdslivsstudier, og studier af 24-timers mennesket.

Arja Tyrkkö

Filosofie kandidat og tidligere lektor i sociologi i Finland. Siden 1991 doktorand i sociologi ved Upsala Universitet og tilknyttet Arbetslivsinstitutet i Stockholm.

Forskningsområder: Social stratifikation omkring småvirkosheders position, og medvirket i studier indenfor detta område. Nuværende projekt om livsformer, arbejdets vilkår og forældreskab.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1996

96:1

Rønnow, B.: Tillægsydelser i velfærdsservicen. 1996. 94 s. ISBN 87-7487-526-4. Kr. 150,00.

96:2

Bengtsson, S. & Rønnow, B.: Marked som styringsredskab – nogle erfaringer fra hollandsk og svensk ældreservice. 1996. 136 s. ISBN 87-7487-527-2. Kr. 175,00.

96:3

Inger Koch-Nielsen: Family Obligations in Denmark. 1996. 40 s. ISBN 87-7487-524-8.

96:4

Hansen, E.J.: The First Generation in the Welfare State. 1996. 44 s. ISBN 87-7487-528-0.

96:5

Christensen, E.: Daginstitutionen som forebyggende tilbud til truede børn – en undersøgelse af 769 daginstitutioner. 1996. 144 s. ISBN 87-7487-530-2. Kr. 125,00.

96:6

Gregersen, O. & Holek, L.: Arbejdsmarkedsuddannelserne – en vidensopsamling. 1996. 175 s. ISBN 87-7487-531-0. Kr. 140,00.

96:7

Kvist, J. & Sinfield, A.: Comparing Tax Routes to Welfare in Denmark and the United Kingdom. 1996. 51 s. ISBN 87-7487-532-9.

96:8

Juul, S.: Sårbarhedsskabende træk i det moderne samfund. Et essay. 1996. 164 s. ISBN 87-7487-533-7. Kr. 140,00.

96:9

Langager, K.: Ledige på kursus. Effekter af specialarbejderkurser vurderet ved et eksperiment. 1996. 191 s. ISBN 87-7487-534-5.
Kr. 190,00.

96:10

Pedersen, L.: Orlov, ledighed og beskæftigelse. 1996. 109 s. ISBN 87-7487-535-3. Kr. 110,00.

96:11

Andersen, D., Appeldorn, A. & Weise, H.: Orlov – evaluering af orlovsordningerne. 1996. 221 s. ISBN 87-7487-536-1. Kr. 200,00.

96:12

Holt, H. & Thaulow, I. (eds.): Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies. 1996. 256 s. ISBN 87-7487-538-8. Kr. 200,00.

96:13

Bengtsson, S.: Welfare – con o senza statuto. I servizi sociali a Padova e ad Århus. Un'analisi comparata. 1996. 68 s. ISBN 87-7487-541-8.

96:14

Christoffersen, M.: Opvækst med arbejdsløshed. En forløbsundersøgelse af to generationer født 1966 og 1973. 1996. 203 s. ISBN 87-7487-544-2. Kr. 200,00.

96:15

Toft Rasmussen, E. & Koch-Nielsen, I.: Den tredje sektor under forandring. 1996. 180 s. ISBN 87-7487-545-0. Kr. 150,00.

96:16

Christensen, E.: Definition, Measuring and Prevalence of Child Neglect. A Study of Children Aged 0-1 year. 1996. 31 s. ISBN 87-7487-546-9.

96:17

Holt, H. & Thaulow, I.: Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige arbejdsplasser. 1996. 188 s. ISBN 87-7487-547-7. Kr. 120,00.

96:18

Bunnage, D.: De unge ældre i 1990'erne. 1996. 71 s. ISBN 87-7487-548-5. Kr. 80,00.

96:19

Ingerslev, O. & Pedersen, L.: Marginalisering 1990-1994. 1996. 95 s. ISBN 87-7487-549-3. Kr. 95,00.

96:20

Høgelund, J.: Orlovsordninger i Norden. København: Nordisk Ministerråd. Arbejdsmarked. TemaNord 1996:612. 1996. 162 s. ISBN 92-9120-956-2. Kr. 50,00 ekskl. moms. Købes hos Svensk-Norsk Bogimport, Esplanaden 8 B, 1236 København K. Tlf. 33 14 26 66. Fax 33 14 35 88.

96:21

Bonke, J.: Nordisk arbejdsmarkedsforskning 1993-95. København: Nordisk Ministerråd. Arbejdsmarked og arbejdsmiljø. Nord 1996:40. 1996. 176 s. ISBN 92-9120-984-8. Kr. 134,00 ekskl. moms. Købes hos Svensk-Norsk Bogimport, Esplanaden 8 B, 1236 København K. Tlf. 33 14 26 66. Fax 33 14 35 88.

96:22

Bruun-Vierø, I.M.: Annual Report 1995. Catalogue of Projects 1996. 1996. 44 s. ISBN 87-7487-550-7.

96:23

Nygaard Christoffersen, M.: Opvækst hos fædre. En sammenligning af 3-5-årige børns opvækst hos fædre og mødre. 1996. 152 s. ISBN 87-7487-551-5. Kr. 160,00.

97:1

Bengtsson, S.: Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. 1997.
196 s. ISBN87-7487-552-3. Kr. 140,00.

97:2

Gregersen, O.: Virksomhedernes brug af arbejdsmarkedsuddannelserne.
1997. 242 s. ISBN 87-7487-553-1. Kr. 175,00.

97:3

Andersen, D.: Uddannelsesvalg efter 9. klasse. Delprojekt under forskningsprogrammet UDDANNELSE TIL ALLE. 1997. 205 s. ISBN 87-7487-555-8. Kr. 135,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning:

Det sociale ansvar. September '96. 68 s.

Borgerne om velfærdssamfundet. Særnummer. August '96. 66 s.

Kr. 50,00.

Børn. Familie. Samfund. Marts '97. 98 s.

En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@smsfi.dk.