



Forskerinterview

Samfundsvidenskabelige forskere undersøger den verden og virkelighed, vi lever i. Journalist Lars Lønstrup interviewer en ny forsker i hvert andet nummer af DJØF Bladet. Se tidligere forskerinterviews her: www.djoef.dk/forskerinterview

Af Lars Lønstrup, freelancejournalist / Foto af Kaare Viemose

Mandlige normer dominerer arbejdsmarkedet

Usynlige mandlige normer i det danske samfund betyder, at vi betragter børn som en forhindring for kvinders karriere, men en fordel for mænds karriere. Det påviser sociolog Lotte Bloksgaard i ny ph.d.-afhandling.

Det danske arbejdsmarked domineres af mandlige normer, som er usynlige og netop derfor dobbelt effektive. Det har som konsekvens, at kvinder stilles dårligere end mænd, når det kommer til karriere og løn. Og at mænd stilles dårligere end kvinder, når det kommer til at drage omsorg for deres børn.

Det er to vigtige pointer i en ny ph.d.-afhandling af sociolog Lotte Bloksgaard fra Center for Kønsforskning ved Aalborg Universitet. Her fokuserer hun på fordeling af barselsorlov og forhandling af løn gennem observation af lønforhandlinger og interviews med 70 medarbejdere og ledere i tre store, private virksomheder.

Hvorfor har du valgt at stille skarpt på lønforhandling og fordeling af barselsorlov?

"Fordi det danske ligestillingsparadoks viser sig meget tydeligt netop her. På den ene side mener et stort flertal i befolkningen, at mænd og kvinder skal have lige gode muligheder for at gøre karriere, og at børn er en fælles glæde og et fælles ansvar for familierne. På den anden side viser alle undersøgelser og tal, at vi har uligeløn på det danske arbejdsmarked, og at mændene benytter en forsvindende lille del af den tid,

som familierne har ret til at bruge til barselsorlov. Med min afhandling ville jeg undersøge nærmere, hvad der ligger bag tallene."

Hvad er så forklaringen på uligeløn og skæv fordeling af barselsorlov?

"Den overordnede forklaring er, at der eksisterer nogle meget faste forestillinger om kvin-

» Selv blandt mine kvindelige svarpersoner var det en udpræget opfattelse, at mændenes arbejdsplads skal spørges først, hvis manden skal have 'lov til' at gå på forældreorlov. Det opfattes ikke som en ret «

Lotte Bloksgaard, sociolog

der og mænd, dels som forældre, dels som arbejdstagere. Og de forestillinger sætter sig igennem på både samfundsniveau, arbejdspladsniveau og inde i hovedet på den enkelte. Jeg kalder forestillingerne kønnede. De er ik-

ke nødvendigvis bevidste, men det gør dem ikke mindre stærke."

Kan du give eksempler på disse tavse og kønnede forestillinger?

"Et eksempel er barsels- og forældreorlov, der opfattes som noget, kvinder tager. Det betyder, at en karriereorienteret mand, som vælger at tage forældreorlov, risikerer at blive opfattet som useriøs. Omvendt har jeg interviewet en kvindelig leder, som tydeligt har mærket, at hendes fremmelsesmuligheder er blevet forringede, efter hun har været på barselsorlov. Og at hun – på trods af at hendes mand er arbejdsløs og sagtens kan passe barnet – ikke rigtigt bliver troet, når hun siger, at barnet ikke er nogen forhindring i forhold til den arbejdsindsats, hun kan lægge i et lederjob i virksomheden."

De tavse og kønnede forestillinger om mænd og kvinders muligheder i forhold til karriere og børn rækker helt ind i familiens rum, påviser du. Hvordan?

"Selv blandt mine kvindelige svarpersoner var det en udpræget opfattelse, at mændenes →

arbejdsplads skal spørges først, hvis manden skal have 'lov til' at gå på forældreorlov. Det opfattes ikke som en ret, som det er naturligt, at han udnytter."

Din forskning viser, at højtuddannede forældre i højere grad end lavtuddannede forældre om fordelingen af forældreorlov. Hvorfor denne forskel?

"Fordi nogle af de højtuddannede – dog ikke alle – lever i mere moderne forhold, hvor de traditionelle forestillinger om mænds og kvinders roller i forhold til omsorg og arbejde er under forandring. Men de højtuddannede har til gengæld det problem, at deres job ofte er forbundet med en stærk forestilling om, at tilstedeværelse på arbejdspladsen er nødvendig. Derfor kan det 'koste' relativt mere for en højtuddannet mand at være væk fra arbejdspladsen over længere tid end for en lavtuddannet mand."

Det andet fokusområde i din afhandling er lønforhandlingen. Her er de kønnede forestillinger også meget stærke, påviser du. Hvordan?

"Mine interviewpersoner, såvel ledere som medarbejdere, giver næsten samstemmende udtryk for, at køn ikke har betydning, når der forhandles løn på deres arbejdsplads. Men mine observationer og interviews viser tydeligt, at de næsten alle havde meget traditionelle opfattelser af kvinders og mænds prioritering i forhold til arbejds- og familieliv. Disse forestillinger kan få betydning for lønforhandlingen og medføre kønsdiskrimination."

Hvordan sker det konkret?

"Først og fremmest gennem konstruktionen af 'den gode medarbejder', som fortjener lønforhøjelse. Den gode medarbejder er engageret og fleksibel og parat til at arbejde over, hvis en konkret opgave kalder på en ekstra indsats. Det vil sige en person, der sætter arbejdspladsens behov højere end familiens. En kvindelig medarbejder med familieforpligtelser kan nemt falde igennem i forhold til dette ideal, så den gode medarbejder er med andre ord ofte en mand."

Hvordan viser denne tendens sig i praksis?

"Ved at kvindelige medarbejdere ofte ikke får de samme fremmelsesmuligheder og løn-

forhøjelser som deres mandlige kolleger. Derimod indeholder mit materiale ikke eksempler på, at mandlige medarbejdere går glip af lønforhøjelser eller karrieremuligheder, fordi de har børn. Dette resultat bekræfter andre forskeres undersøgelser af ansættelsessamtaler, hvor arbejdsgivere spørger kvinder langt mere om familieforhold, end de spørger mænd. Børn betragtes altså som en forhindring for kvinders karriere, mens de nærmest spiller en positiv rolle for mænds karriere – her viser det stabilitet, og samtidig regner man med, at mændene har en kone, der tager sig af børnene."

» **Mest radikal er den islandske model med tre måneder øremærket til hver af forældrene og tre måneder, som de frit kan fordele imellem sig** «

Lotte Bloksgaard, sociolog

Den gode medarbejder kunne vel også være en barnløs kvinde? Eller en kvinde med en mand, der står for hovedparten af arbejdet og forpligtelserne i deres parforhold?

"Ja, men ofte bliver kvinden automatisk regnet for en mindre stabil medarbejder, fordi man tillægger hende en bestemt prioritering mellem arbejds- og familieliv – uanset om hun reelt har børn og/eller en mand, der fungerer som bagstopper. I den ideelle verden kunne mand og kvinde i et givent forhold deles ligeligt om arbejde og pligter i hjemmet, og samtidig blive værdsat som den gode medarbejder på deres respektive arbejdspladser. Men man når ikke dertil, uden at man blandt andet på virksomhedsniveau gør sig meget bevidste overvejelser om arbejde, forældreskab og køn. Eksempelvis bør de kriterier, som definerer den gode medarbejder på virksomheden, tænkes sammen med de familievenlige tiltag, virksomheden samtidig indfører."

Du mener også, at der burde vedtages lovgivning, som øremærker forældreorlov til mænd frem for at lade det være et tilbud som nu. Hvorfor?

"Fordi de tavse og kønnede forestillinger om, hvad der er naturligt for kvinder og mænd,

slår igennem bag ryggen på os. Før den nuværende barselsordning blev indført i 2002, havde danske fædre fire ugers orlov, som var øremærket til dem. Det udnyttede et stigende antal fædre, så hver fjerde af dem faktisk brugte muligheden, da man ændrede loven. I dag, hvor familierne har fået frit valg til at fordele de i alt 32 ugers forældreorlov, tager mødrene langt størstedelen, i mange tilfælde det hele. Det viser, at det er nødvendigt at øremærke orlov til fædre, hvis man ønsker, de skal benytte den. Og politikerne kunne med fordel lade sig inspirere af erfaringerne i de andre nordiske lande."

Hvad har man gjort der?

"I både Norge, Sverige og Island har man indført længere orlov øremærket til mænd. Det er sket ud fra den samme erfaring, som vi har gjort – nemlig at mænd ikke udnytter deres ret til forældreorlov, medmindre den er øremærket. Mest radikal er den islandske model med tre måneder øremærket til hver af forældrene og tre måneder, som de frit kan fordele imellem sig."

Kunne den skæve fordeling af orlov herhjemme ikke skyldes, at såvel mænd som kvinder finder det mest naturligt, at kvinden er sammen med barnet i det første år?

"Jo, og der er da også en tendens til at forklare den kønsskæve fordeling af forældreorloven med biologi – fx at det er kvinden, der skal amme barnet. Men dét, vi opfatter som 'naturligt', er ofte baseret på samfundsmæssige og kulturelt skabte forestillinger. Et godt eksempel er Sundhedsstyrelsens ammeanvisninger. De er sjovt nok steget fra et halvt til et helt år, parallelt med at vores politikere har forøget den samlede barsels- og forældreorlovsmulighed til et helt år. Det viser, at lovgivning og regler faktisk påvirker både vores adfærd og vores opfattelse af, hvad der er naturligt. Derfor er øremærkning af forældreorlov til fædre et godt bud, hvis man ønsker at stille kvinder og mænd mere lige i forhold til at kombinere familieliv og karriere." ■

