



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

"Man skal altså kunne tåle at høre noget i sådan en mandeverden ..."

tematiske og teoretiske refleksioner omkring kvinder, køn og politiarbejde

Faber, Stine Thidemann

Published in:

Lige muligheder - frie valg?

Publication date:

2008

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Faber, S. T. (2008). "Man skal altså kunne tåle at høre noget i sådan en mandeverden ...": tematiske og teoretiske refleksioner omkring kvinder, køn og politiarbejde. I R. Emerek, & H. Holt (red.), *Lige muligheder - frie valg?: Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti* (s. 241-262). SFI - Det nationale Forskningscenter for Velfærd.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LIGE MULIGHEDER – FRIE VALG?

OM DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED Gennem et årti

08:24

REDIGERET AF:
RUTH EMERK
HELLE HOLT

08:24

LIGE MULIGHEDER – FRIE VALG?

OM DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED GENNEM ET ÅRTI

RUTH EMEREK & HELLE HOLT
(RED.)

KØBENHAVN 2008
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

LIGE MULIGHEDER - FRIE VALG?
OM DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED GENNEM ET ÅRTI

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7487-911-4

Layout: Hedda Bank
Oplag: 600
Tryk: Schultz Grafisk A/S

© 2008 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

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

INDHOLD

	FORORD	11
1	INDLEDNING	13
	RUTH EMEREK & HELLE HOLT	
	Hvorfor beskæftige sig med kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet?	14
	Årsager til kønsarbejdsdelingen	16
	Antologiens opbygning og konklusioner	19
	Litteratur	26
2	DET KØNSOPDELTE DANSKE ARBEJDSMARKED	27
	RUTH EMEREK & HELLE HOLT	
	Resumé	27
	Kønsarbejdsdelingen på det danske arbejdsmarked	28
	Udviklingen – i store træk	31
	Udviklingen i kønssegregeringen i den sidste del af perioden, 1997-2006	37

	Kønssegregeringen - og faserne i kvindernes erhvervsdeltagelse	45
	Den glidende kønsarbejdsdeling	46
	Studier på arbejdspladsniveau	46
	Mekanismerne på arbejdspladsniveau	54
	Opsamling og diskussion	55
	Appendiks	58
	Slutnote	61
	Litteratur	63
3	FERTILITETSUDVIKLINGEN I DANMARK	67
	LISBETH B. KNUDSEN	
	Resumé	67
	Det nordiske fertilitetsregime	67
	Fertilitetsudviklingen i Danmark	70
	Fertilitetsudviklingen i Danmark de sidste 100 år	72
	Fertilitetens betydning for arbejdsmarkedstilknytningen	83
	Afrunding	89
	Litteratur	90
4	KØN OG VEJLEDNING I UDDANNELSESSYSTEMET	95
	SINE LEHN-CHRISTIANSEN	
	Resumé	95
	Køn og vejledning – hvad er problemet?	95
	Kønsblind teori – kønsblind praksis?	98
	Personcentreret vejledningsteori	100
	Eklektisk vejledningsteori	102
	Konstruktivistisk vejledningsteori	103
	Ligestilling som projekt i vejledningspraksissen	107
	Med blikket rettet mod fremtiden	110
	Litteratur	112

5 KØN OG UDDANNELSESVALG 113

INGE HENNINGSEN

Resumé	113
Kønsopdelt uddannelse	114
Uddannelsessystemet	115
Lovmæssige eller andre regelbundne skranker	127
En ny mandefagsstrategi	132
Fremtidens arbejdsmarked	134
Ligestilling på uddannelsesområdet	135
Ordforklaringer	136
Litteratur	139

6 KØN ER IKKE RELEVANT HER 141

DEN VERTIKALE KØNSSEGREGERING PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

LIS HØJGAARD

Resumé	141
Indledning	141
Tallenes perspektiv – Kønsfordelingen på ledelsesposter	143
Tallenes perspektiv – Survey-undersøgelser	147
Kulturens perspektiv	150
Afslutning	155
Litteratur	158

7 KØN OG LØN 161

– OG DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

SANNE UDSEN

Resumé	161
Indledning	161
Uligeløn, løngab og lønforskelte	163
Kønssegregering	165
Årsagerne til de gennemsnitlige lønforskelte	167

	Lønbegrebet	171
	Forhold af betydning for den individuelle løndannelse	175
	Forskellige vilkår på det kønsopdelte arbejdsmarked:	
	Overenskomsternes betydning	183
	Sammenfatning	185
	Litteratur	187
8	HVILKE JOB HAR INDVANDRERE?	189
	BETYDNINGEN AF UDDANNELSE, FAMILIE OG OPHOLDSTID FOR JOBTYPEN	
	VIBEKE JAKOBSEN	
	Resumé	189
	Indledning	190
	Hvilke job har indvandrerne?	193
	Er kønsopdelingen af arbejdsmarkedet forskellig for danskerne og indvandrerne?	201
	Sammenhæng mellem individkarakteristika og jobtype	202
	Konklusion	215
	Litteratur	218
9	DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED OG TILBAGETRÆKNINGSALDER	221
	MONA LARSEN	
	Resumé	221
	Indledning	222
	Ældre kvinder og mænds erhvervsdeltagelse	222
	Mænds og kvinders tilbagetrækningsalder	223
	Kvindens tidligere tilbagetrækning – spiller kønsopdelingen en rolle?	227
	Afrunding	236
	Litteratur	238

**10 "MAN SKAL ALTSÅ KUNNE TÅLE AT HØRE NOGET
I SÅDAN EN MANDEVERDEN" 241**

TEMATISKE OG TEORETISKE REFLEKSIONER OVER KVINDER,
KØN OG POLITI-ARBEJDE

STINE THIDEMANN FABER

Kvinder, køn og politiarbejde	242
Karakteren af politiarbejde	243
Ekskluderende mekanismer	244
Homosocialitet	246
Seksualiserede relationer	248
Kvinder og maskulinitet	251
Fællesskab – modkultur	252
Faglighed og kvindelighed	254
Identitet og selvbillede i en mandeverden	256
Afsluttende kommentarer	257
Litteratur	260

11 MÆND I KVINDEFAG 263

OM KØNNED E ARBEJDSDELINGER, KVALIFIKATIONER OG
BARRIERER FOR INTEGRATION AF MÆND I DAGINSTITUTIONER

STEEN BAAGØE NIELSEN

Resumé	263
Råbet om flere 'rigtige mænd' som redning og faglig udfordring i daginstitutioner	263
Tommys historie – om arbejdsdelinger, favorisering og diskrimination i hverdagen	265
Mænds særlige positioner i det kønsmærkede pædagogarbejde	268
Mødet med det kvindeligt kønsmærkede omsorgsarbejde	275
Mænds forskelligartede positionering	280
Mænds <i>andethed</i> i det daglige arbejde – om forskelle mellem sprog og legitim faglig praksis	284
Om det (ikke så) særlige i det pædagogiske felt	287
Litteratur	289

12	KØNSARBEJDSDELING I FAMILIEN OG PÅ ARBEJDSMARKEDET	293
	EN ANALYSE BLANDT BESKÆFTIGEDE MØDRE OG FÆDRE	
	METTE DEDING OG METTE LAUSTEN	
	Resumé	293
	Indledning	294
	Mødres og fædres fordeling på sektor, arbejdstid og uddannelse	296
	Ansvar og husarbejde i familien	299
	Kvindens og mænds arbejdsvilkår	302
	Balancen mellem familie- og arbejdsliv	307
	Diskussion	309
	Litteratur	313
 13	 KOMPETENCEKRAV, FAMILIEPOLITIKKER OG KØN I MODERNE ARBEJDSPLADSKONTEKSTER	 317
	LOTTE BLOKSGAARD	
	Resumé	317
	Indledning	317
	Familievenlighed som virksomhedstiltag i det grænseløse arbejdsliv	319
	Et teoretisk blik på kompetencer, forældreskab og køn i arbejdslivet	321
	Kvinder og mænd som arbejdskraft og forældre	324
	Modsætningen mellem kompetencekrav og familievenlighed – og det fraværende kønsaspekt	329
	Når tilstedeværelse belønnes – en konklusion	333
	Litteratur	337
 14	 "NIVÅER I OTAKT"	 341
	FORSKNING OCH SAMHÄLLSDEBATT OM KÖNSSEGREGERING I ARBETSLIVET	
	LENA GONÄS	
	Resumé	341
	Indledning	342

1960-talets debatt	343
Vision och verklighet	344
Klass och kön – fördelning och erkännande	346
Politiska intentioner och åtgärder	347
Att förklara det stabila	349
Lärdomar	350
Integreringens olika former	353
Återskapandets mekanismer	354
Tankar om framtiden	356
Litteratur	358
OM FORFATTERNE	361
SFI-RAPPORTER SIDEN 2007	364

FORORD

I 2007 var det 10 år siden, Arbejdsmarkedsstyrelsen udgav en antologi med titlen *BRYDNINGER – Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. Bogen indeholdt 10 artikler fra forskere og praktikere på området. Her godt ti år efter fandt vi, at tiden var inde til igen at skrive en antologi med forskellige vinkler på det kønsopdelte arbejdsmarked.

Antologien *Brydninger* har siden sin udsendelse i 1997 fungeret som en hyppigt anvendt grundbog for alle, der ønsker overblik og indsigt i temaer og forskningsresultater om det kønsopdelte arbejdsmarked. Netop derfor er det vigtig med en opdatering. Er der sket en udvikling – er kønsarbejdsdelingen blevet forstærket eller formindsket i den 10-årige periode? Samtidig har forskning på området siden 90'erne opnået nye resultater og indsigter. Derfor er der brug for en antologi med nye artikler, der tilsammen kan skabe en kvalificeret og tidssvarende introduktion til viden om det kønsopdelte arbejdsmarked.

Antologien er skrevet af en gruppe forskere, der alle i deres forskning bidrager med vinkler til forståelsen af det kønsopdelte arbejdsmarkeds mange facetter. Gruppen af forfattere havde de første diskussioner om indholdet på et arbejdsseminar afholdt på SFI i november 2006. Der blev afholdt et midtvejsseminar på Aalborg Universitet i foråret 2007.

Kapitlerne afspejler, at forfattergruppen er indbyrdes forskellige både, hvad angår metode, og hvad angår fag. Det betyder blandt andet, at fordelingen af teori og empiri ikke er den samme i alle kapitler. Antologiens kapitler skal betragtes som forskningsbaseret formidling.

Antologiens målgruppe ser vi som studerende på professionshøjskolerne, på universiteternes 1.del og praktikere, der interesserer sig for det kønsopdelte arbejdsmarked.

Antologien er redigeret af lektor Ruth Emerek, Aalborg Universitet og seniorforsker Helle Holt, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, men den enkelte forfatter har selv det faglige ansvar for eget kapitel. Hvert eneste kapitel har haft to interne referee's fra den samlede forfattergruppe samt en ekstern referee. Både de interne og de eksterne referee's takkes for deres kommentarer og deres engagement. De eksterne referee's er: lektor Karen Sjørup, seniorkonsulent Sanne Ipsen, lektor Ulla Højmark Jensen, professor Ann Dorte Christensen, professor Michael Rosholm, professor Per H. Jensen, adjunkt Christina Fiig, direktør Agi Csonka, direktør Inge Mærkedahl, konsulent Vibeke Kold, professor Anette Borchorst og forsker Christina Mattson.

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har finansieret forfatterseminaret samt udgivelsen af antologien. Midtvejsseminaret blev finansieret af Aalborg Universitet. Antologien er udgivet i afdelingen for beskæftigelse og integration.

Oktober, 2008

JØRGEN SØNDERGAARD

INDLEDNING

RUTH EMEREK & HELLE HOLT

I 1997 udgav Arbejdsmarkedsstyrelsen antologien *Brydninger*. Baggrunden for antologien var blandt andet et ønske om at undersøge, i hvilket omfang 80'ernes mandefagsstrategier havde haft en indflydelse på den horisontale kønsarbejdsdeling – om den horisontale kønsarbejdsdeling var formindsket. Antologiens hovedkonklusioner var, at mandefagsstrategien havde haft begrænset indflydelse på den horisontale kønsarbejdsdeling, og at både forskning og praksis i 90'erne havde andre temaer på dagsordenen end det kønsopdelte arbejdsmarked. Et af hovedtemaerne var dengang børnefamiliernes vanskeligheder med at tilpasse arbejdsliv og familieliv, fordi både mødre og fædre havde høje erhvervsfrekvenser, et andet var, om man ved at øge medarbejdernes kontrol og indflydelse på arbejdet kunne mindske både de fysiske og psykiske arbejdsbelastninger. Tidsmæssig og funktionel fleksibilitet var nogle af de midler, der blev diskuteret som løsning på både tilpasningsproblemerne og belastningsproblemerne.

I 2008 står vi i Danmark i en situation med højkonjunktur med meget lav arbejdsløshed og dermed også med truende flaskehalse på arbejdsmarkedet. Den internationale konkurrence er blevet skærpet, hvilket blandt andet betyder, at en del af produktion er flyttet ud til andre lande. Vi har i Danmark en demografisk situation, hvor vi har en stor afgang fra og en lille tilgang til arbejdsmarkedet. På arbejdspladserne er den udvikling, som man kunne se kimen til i 90'erne i form af fleksibili-

tet, fortsat. Hvor man i 90'erne diskuterede, hvordan man med fx den tidsmæssige fleksibilitet kunne tilgodese familierne, diskuterer man i 2008, hvordan man med en tidsmæssig fleksibilitet kan undgå, at arbejde og fritid flyder sammen. Siden 90'erne er især kvinders erhvervsfrekvens og arbejdstid steget, og som det også vil fremgå af antologien, er en af 80'ernes fortjenester måske, at kvinder fik et øget fokus på nødvendigheden af en uddannelse. Resultatet er i hvert tilfælde, at piger og drenge i lige høj grad får en uddannelse, og at kvinder er ved at overhale mænd, når det gælder de lange videregående uddannelser. Men kvinder og mænd uddanner sig fortsat i forskellige fag og retninger, og selv med de samme fag tillægges de forskellige færdigheder af deres omgivelser. Børnefamilierne er under stærkt tidspres og har stadig vanskeligt ved at få dagligdagens puslespil til at hænge sammen. Arbejdsmarkedet fremstår stadig stærkt kønsopdelt, men som noget nyt er uligelønnen (som tilsyneladende er bundet til kønsopdelingen) igen kommet i fokus, og efter mere end 30 års opfattelse af, at formel ligestilling er det samme som reel ligestilling, bliver der nu sat spørgsmålstegn ved, om vi faktisk har ligestilling i Danmark.

På den baggrund fandt vi det relevant igen at samle en gruppe af forskere om en antologi, hvor den nyere forskning og viden om det kønsopdelte arbejdsmarked præsenteres. Målgruppen for antologien er studerende og praktikere, der vil have en indføring i problemstillinger vedrørende det kønsopdelte arbejdsmarked. Antologien indeholder kapitler, der har karakter af overblikskapitler, som ser på udviklingen i de sidste 10 år, og kapitler, der behandler mere specifikke temaer – temaer, som er et produkt af deres tid. Antologien illustrerer samtidig, hvad forskere, der interesserer sig for køn og arbejdsmarked, i det første årti i det nye århundrede anser for væsentlige forskningstemaer. Kapitlerne kan læses hver for sig.

HVORFOR BESKÆFTIGE SIG MED KØNSARBEJDSDELINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET?

I antologien vil der blive anvendt tre ord for det samme fænomen: kønsarbejdsdeling, kønssegregering og kønsopdeling. Ved disse ord forstås pr. definition, at kvinder og mænd arbejder i hver deres arbejdsfunctio-

ner (vertikal segregering) og på hver deres arbejdspladser og sektorer (horisontal segregering).

Det danske arbejdsmarked er ikke kønssegregeret i den definitoriske forstand. Der er relativt få mænd beskæftiget i job, hvor der slet ikke er kvinder ansat, og relativt få kvinder beskæftiget i job, hvor der ikke er mænd ansat - men det afhænger selvfølgelig af, hvordan man definerer og måler job. Vi bruger derfor primært begrebet kønsarbejdsdeling i betydningen, at kvinder og mænd arbejder på forskellige områder, hvor det ene køn antalsmæssigt dominerer.¹

En arbejdsdeling kan som sådan både være nødvendig og hensigtsmæssig for personer med forskellige uddannelser og forskellige former for kompetencer. Det u hensigtsmæssige opstår, når arbejdsdelingen opstår på grund af andre forhold som køn, alder og/eller etnicitet, og når kvinder og mænd med samme uddannelse og kompetencer ikke har samme muligheder på arbejdsmarkedet, så er det et problem, der kan anskues fra flere vinkler.

Fra en *arbejdsgivervinkel* er kønsarbejdsdelingen uønsket, da kønsarbejdsdelingen kan være en medårsag til flaskehalsproblemer og være en hindring for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Fra en *lønmodtagervinkel* er kønsarbejdsdelingen et problem, primært fordi kønsarbejdsdelingen vedvarende identificeres som den største enkeltårsag til løngab mellem kvinder og mænd, se fx. DA & LO, 2003; Dedding & Wong, 2004 og kapitel 7 i denne antologi. Desuden må det opfattes som 'uretfærdigt', at kvinder og mænd med de samme uddannelser og kvalifikationer ikke har lige adgang til alle job.

Fra en *generel samfundsmæssig vinkel* er kønsarbejdsdelingen uheldig, fordi den kan være en hindring for den bedst mulige anvendelse af ressourcer i samfundet. Endvidere kan kønsarbejdsdelingen bevirke, at vilkårene på henholdsvis det kvindedominerede og det mandedominerede arbejdsmarked kommer til at fjerne sig fra hinanden, således at det kvindedominerede arbejdsmarked bliver mere og mere familievenligt og det mandedominerede arbejdsmarked mere og mere rettet mod forsørgelsen, hvilket kan gøre det vanskeligt for både kvinder og mænd at bryde igennem fra det ene til det andet delarbejdsmarked.

1. Dette betyder også, at når der i antologien står kvindedomineret eller mandedomineret, er det udelukkende den antalsmæssige dominans, der er tale om.

Endelig er kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet med til at fastlåse kvinder og mænd i forhold til nogle *kønsstereotype roller i familien*, ligesom kønsarbejdsdelingen i familierne er med til at fastlåse kvinder og mænd i nogle bestemte positioner på arbejdsmarkedet. Kønsarbejdsdelingen i familien er stærkt forbundet med kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet

Alt i alt er der således mange grunde til, at vi vedblivende skal interessere os for kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet og arbejde for at få den nedbrudt. Beskæftigelsesministeriet har da også nedbrydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked som et af sine prioriterede ligestillingsområder i det seneste reformprogram (Beskæftigelsesministeriet, 2006).

ÅRSAGER TIL KØNSARBEJDSDELINGEN

Der er ikke én årsag til, at vi har et kønssegregeret arbejdsmarkedet, men mange. Nogle af årsagerne skal findes i den historiske udvikling, nogle i den offentligt førte politik, andre i de kulturelle normer, der styrer vores forventninger til hinanden og dermed også vores adfærd, og atter andre i de strukturelle og økonomiske rammer, vi alle er underlagt. I det følgende vil nogle af de vigtigste årsager blive nævnt, men langt fra dem alle.²

UDDANNELSESVALGET

En af de gængse forklaringer på, at kvinder og mænd er forskelligt placeret på arbejdsmarkedet, er, at kvinder og mænd har forskellige uddannelser og dermed også forskellige muligheder på arbejdsmarkedet.

Kvinder og mænds uddannelsesniveau nærmer sig hinanden. Som allerede nævnt overhaler kvinder på nogle områder mændene i uddannelsesniveau. Dette har da også betydet, at kvinder generelt er steget i jobhierarkierne.

Kønsforskellen er til gengæld markant i forhold til, hvilke fagområder kvinder og mænd vælger. Kvinder vælger i dag uddannelser

2. For mere fyldestgørende oversigter over forklaringer og årsager til det kønsopdelte arbejdsmarked kan anbefales: Højgaard, L. (1992); Beskæftigelsesministeriet (2002); Teigen, M. (2006) og Löfström, Å. (red.) (2004)

meget bredt og inden for alle områder, men der er stadig et flertal af kvinder, der vælger uddannelse inden for social- og sundhedsområdet, kontoruddannelserne samt de humanistiske fag. Mænd er snævrere i deres valg, idet der er områder, hvor de udgør en meget lille gruppe, fx inden for omsorgsfagene og de pædagogiske fag. Til gengæld er der et flertal af mænd, der vælger uddannelse inden for håndværksfagene, tekniske fag og fag, der har med IT at gøre. Denne horisontale kønsopdeling i valg af uddannelse har betydning for, i hvilken sektor og branche man placeres på arbejdsmarkedet (se kapitel 2 og 5 i denne antologi).

Uddannelse udgør således både en mulighed og en barriere i forhold til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Kvinder og mænd skal vedvarende uddanne sig, og både kvinder og mænd skal i højere grad gøres opmærksomme på alle muligheder i uddannelsessystemet. Nyere analyser har nemlig vist, at både piger og drenge, kvinder og mænd har nogle meget kønsstereotype præferencer og forestillinger, når de vælger fag og arbejdsplads. Disse præferencer og forestillinger bekræftes og fastholdes tilsyneladende i vejledningen i forhold til såvel uddannelsessystemet som arbejdsmarkedet (se kapitel 4 i denne antologi).

ARBEJDSGIVERNES PRÆFERENCER

En anden forklaring på kønsarbejdsdelingen er 'statistisk diskrimination', hvor arbejdsgiveren som baggrund for valg af en ny medarbejder bruger sine forventninger til og opfattelser af, hvad fx kvinder og mænd er gode til. Disse forventninger og opfattelser er dannet på baggrund af andres eller egne tidligere erfaringer med forskellige grupper vedrørende effektivitet, dygtighed, venlighed, fravær osv. Denne 'gennemsnitlige' viden om forskellige grupper kan betyde, at arbejdsgiveren til et job ikke ønsker at ansætte en person fra en bestemt gruppe, det være sig en kvinde, en mand eller evt. en person med anden etnisk herkomst end dansk. Den statistiske diskrimination kan selvfølgelig også være kombineret med reelle fordomme mod beskæftigelse af bestemte grupper (se kapitel 6, 8 og 9 i denne antologi).

DEN OFFENTLIGE POLITIK OG STRUKTURERING AF HVERDAGSLIVET

Den offentlige politik påvirker mulighederne for at tilpasse arbejdsliv og familieliv og dermed også mulighederne for fædres og mødres deltagelse på arbejdsmarkedet (Olsen, 2005; Olsen, 2007; Borchorst, 2003). Lovgivningen og finansieringen af barsels- og forældreorlov har stor betydning for forældres udbud af arbejdskraft. De seneste data viser, at kvindernes barsels-/forældreorlov er steget årligt siden ændringen af barsels og forældreorloven i 2002 – til i gennemsnit 275 dage – medens mænd stadig i gennemsnit bruger 22 dage, hvilket svarer til 7,4 pct. af orloven (Danmarks Statistik, 2008 – for børn født i 2006). Kommunernes dagpasningstilbud har ligeledes betydning for arbejdsudbudet. Antallet af institutionspladser samt åbningstider og lukkedage strukturerer hverdagen for familier med børn i pasningsalderen. Denne strukturering kan have betydning for forældrenes valg af beskæftigelse, og forventningerne om et familieliv med børn kan endog have betydning for især kvindernes valg af uddannelse (se kapitel 3 i denne antologi). Området vedrørende den offentlige politik og dennes bidrag til struktureringen af børnefamiliens hverdag bliver dog ikke særskilt behandlet i antologien.

KØNSARBEJDSDELINGEN I FAMILIEN

En af årsagerne til, at kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet er så sejlvet, er, at både forventningerne til og i mange tilfælde den reelle kønsarbejdsdeling i familierne har betydning for både den enkeltes udbud af arbejdskraft og arbejdsgivernes efterspørgsel efter et bestemt køn. Man kan sige, at kønsarbejdsdeling i familien er med til at fastholde kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet og omvendt.

En række undersøgelser har dokumenteret, at der i disse år sker ændringer i kønsarbejdsdelingen i familierne (Deding et al., 2006; Olsen, 2006). Men det er stadig kvinderne, der har ansvaret for det tidsbundne – ikke-fleksible arbejde, hvilket påvirker det daglige tidspres (Emerek, 1989; Lausten & Sjørup, 2003; og kapitel 12 i denne antologi). Ændringerne påvirker kvinders og mænds adfærd på arbejdsmarkedet, men så længe mændene stadig i familien, af arbejdsgiverne og af kollegaer betragtes som hovedforsørgere og kvinderne som hovedomsorgsydere, så er kvinder og mænd i et eller andet omfang fastlåst i deres muligheder på arbejdsmarkedet. Disse kønsstereotype forventninger til de to køn er særligt tydelige, når kvinder arbejder på mandedominerede arbejdsplad-

ser, eller mænd arbejder på kvindedominerede arbejdspladser (se kapitlerne 2, 10, 11 og 13 i denne antologi).

ANTOLOGIENS OPBYGNING OG KONKLUSIONER

I antologien ser vi på udviklingen i det kønsopdelte arbejdsmarked (kapitel 2), i demografi og fertilitet (kapitel 3) samt i uddannelsesvalget (kapitel 5). Samstemmende for de tre kapitler er, at der inden for alle tre områder er sket ændringer i det sidste ti år. *Ruth Emerik og Helle Holt* konkluderer i kapitel 2, at der særligt er sket ændringer i den vertikale kønsarbejdsdeling, således at kvinder er steget noget i stillingshierarkierne. Men samtidig ser det ud til, at den horisontale kønsarbejdsdeling stadig er markant til trods for de strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet i den seneste tiårsperiode. Den noget træge udvikling i den vertikale kønsarbejdsdeling, set i relation til kvinders stigende uddannelsesniveau, skyldes blandt andet mekanismer, som især bliver synlige på arbejdspladsniveau. Mekanismer, som er med til at fastholde kvinder og mænd i bestemte roller på arbejdspladserne, og som dermed er med til at skabe den såkaldte glidende kønsarbejdsdeling.

Lisbeth Knudsen beskriver fertilitetsudviklingen i kapitel 3 og diskuterer, hvad der bestemmer hvad – om ønsket om en bestemt familiestørrelse bestemmer uddannelse og erhvervsvalg, eller om erhvervsvalget og uddannelsen bestemmer familiestørrelsen.

Inge Henningsen ser i kapitel 5 på tilgang og optag på de forskellige typer af uddannelser, og hun konkluderer, at kvinder og mænd vælger forskelligt, både når det gælder grundlæggende uddannelser, og når det gælder erhvervskompetencegivende uddannelser. Hun konstaterer endvidere, at det er sværere for kvinder end for mænd at få den uddannelse, de ønsker, selv om der i dag er flere kvinder end mænd, der ender med at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse. Der er en række mandeuddannelser, der hvert år har ledige pladser, mens der hvert år bliver afvist mange på kvindeuddannelser, der efterspørges af både de uddannelsessøgende og arbejdsmarkedet. Dimensioneringen af uddannelserne har således også betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked.

Et andet forhold, der har betydning i direkte forlængelse af ovenstående, er vejledningssystemet, som *Sine Lehn* behandler i kapitel 4. Hun konkluderer med udgangspunkt i den eksisterende vejledningsteori

og en undersøgelse af vejledningspraksis i den danske folkeskole, at vejledningsteorien i nogen grad synes at styre den praktiske vejledning, og at denne teori ikke styrker det kønsutraditionelle uddannelsesvalg. Samtidig påpeger kapitlet, at der faktisk eksisterer vejledningsteori, der kan styrke de utraditionelle valg. Denne teori anvendes dog generelt set ikke i praksis.

Lis Højgaard giver i kapitel 6 et overblik over den vertikale kønsarbejdsdeling på det danske arbejdsmarked. Hun tager udgangspunkt i to perspektiver, der hver for sig og tilsammen giver en beskrivelse af kvinder og mænds fordeling i jobhierarkierne og nogle bud på årsagerne til denne fordeling: Tallenes perspektiv viser, at kvinder er underrepræsenteret på lederniveau, og at der sker en udvikling, men langsomt. Kulturens perspektiv fokuserer på de processer, der dagligt foregår på hver eneste arbejdsplads, og som producerer, reproducerer og ændrer kønede hierarkier i organisationer. Kulturens perspektiv viser, at der er mange processer og organisationsinterne relationer, som vi først lige er begyndt at begribe.

Det kønsopdelte arbejdsmarked har mange konsekvenser. En af dem er, at kvinder og mænd får ulige løn. Dette tema behandler *Sanne Udsen* i kapitel 7. Hun præsenterer og diskuterer de forskellige lønbegreber og retter en stærk kritik mod anvendelsen af 'fortjenesten pr. præstret løntime' som grundlag for undersøgelser af lønforskelle. Hun vender samtidig problemstillingen på hovedet i forhold til den gængse behandling af emnet, idet hun ser på, om det såkaldte gode-bundt, dvs. løn, sociale goder, frynsegoder mv., har betydning for, hvor henholdsvis kvinder og mænd udbyder deres arbejdskraft. Hun konkluderer, at ligesom kønsarbejdsdelingen kan have betydning for løngabet, kan sammensætningen af lønnen have betydning for, hvor kvinder og mænd placerer sig på arbejdsmarkedet. Kønsarbejdsdelingen kan således have sin egen inert.

Herefter slipper antologien de mere overordnede problemstillinger og vender sig mod de mere tidstypiske temaer. Som skrevet i indledningen kan kønsarbejdsdelingen skyldes andre forhold end køn, nemlig fx etnisk oprindelse og alder. Lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk og lønmodtagere over en vis alder har i særlig grad præget den offentlige debat her i dette årti. For begge grupper har debatten kredset om omfanget af arbejdsmarkedsdeltagelse, men hvor spørgsmålet om indvandrere har været, om de overhovedet kunne

komme i beskæftigelse, har spørgsmålet om de ældre lønmodtagere været, hvordan man kan holde dem på arbejdsmarkedet længst muligt. Disse to temaer behandles i de næste to kapitler.

Vibeke Jacobsen undersøger, hvilke typer af job kvinder og mænd med oprindelse i ikke-vestlige lande har. I overensstemmelse med andre undersøgelser viser kapitel 8, at disse indvandrere er placeret længere nede i stillingshierarkiet og inden for andre brancher end danskerne. Analyserne viser endvidere, at indvandrerne fra ikke-vestlige lande får et mindre afkast (målt ved stillingskategoriernes hierarkiske placering) af deres uddannelse end danskere. Endelig viser analyserne, at kvindelige indvandreres erhvervsfrekvenser er lavere end mandlige indvandreres og danske kvinders, ligesom de er placeret lavere i stillingshierarkierne end mandlige indvandrere og danske kvinder. De kvindelige indvandrere fra ikke-vestlige lande bliver således både ramt af at være kvinde og af at være indvandrer med anden etnisk baggrund end dansk.

Mona Larsen ser i kapitel 9 på, om det kønsopdelte arbejdsmarked kan bidrage til en forklaring på, at kvinder trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere end mænd. De gennemførte analyser viser, at forhold som uddannelse, forudgående ledighed, antal arbejdstimer, indkomst, fysisk krævende arbejde og muligheder for at tilrettelægge eget arbejde kan bidrage til at forklare, at kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. I en tid, hvor det diskuteres, hvordan man kan holde på lønmodtagerne længst muligt, må det således konstateres, at kvinders placering på arbejdsmarkedet ikke er uden betydning. Mona Larsen konkluderer, at det kønsopdelte arbejdsmarked har betydning for tilbagetrækningsadfærden.

De to efterfølgende kapitler i denne del af antologien omhandler henholdsvis kvinder i mandefag og mænd i kvindefag. Disse studier viser med al ønskelig tydelighed, at både kvinder og mænd har nogle meget stærke forventninger til det andet køn, og at dette kommer tydeligt frem, når et køn bryder ind på arbejdspladser, hvor det andet køn antalmæssigt dominerer.

Stine Thidemann Faber har fulgt nogle kvindelige betjente i deres arbejde. Kvinder udgør en minoritet i det danske politi og konfronteres dagligt med betydningen af køn. Beretninger i kapitel 10 om, hvordan kvindelige politibetjente forholder sig til deres arbejde, og ikke mindst hvordan de oplever, at 'arbejdslivet' forholder sig til dem, vidner om, at det bestemt ikke er uproblematisk at være kvinde i et mandefag, og at det

trods mange års ligestillingsarbejde stadig er vanskeligt at bryde med de traditionelle kønsmønstre på arbejdsmarkedet.

Det samme beskriver *Steen Baagøe* i kapitel 11, blot med omvendt fortegn. Her er det analyser af mænd, der har bevæget sig ind i daginstitutionernes kvindeverdener, der er i fokus. Med udgangspunkt i konkrete observationer i børnehaver diskuterer kapitlet, hvad der sker, når mænd træder ind i det pædagogiske arbejde med børn. Kapitlet påpeger, hvordan mænd ofte kan opleve, at de kompetencer og orienteringer, de forventes at bringe med sig til daginstitutionerne, og som så ofte i den offentlige debat beskrives som særlige og uundværlige, også ofte indebærer, at deres bidrag anses – såvel af dem selv som af det kvindelige personale – som perifer.

Et andet tema, som har fyldt meget i den offentlige debat i de sidste 20 år, er børnefamiliernes udfordringer med kampen for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Som allerede påpeget har kønsarbejdsdelingen i familien stor indflydelse på kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. *Mette Deding & Mette Lausten* diskuterer i kapitel 12 sammenhængen i kønsarbejdsdelingen i familien og på arbejdsmarkedet ud fra et datamateriale bestående af beskæftigede mødre og fædre, der alle lever i parforhold. De konkluderer, at det stadig i mange familier er sådan, at manden bruger flere timer end kvinden på betalt arbejde på arbejdsmarkedet, mens kvinden bruger flere timer end manden på ubetalt husarbejde – og især på det tidsbundne ikke-fleksible arbejde. Endvidere er kvinden stadig overvejende ansvarlig for børnene i familien. Mange kvinder har således i højere grad end mænd dobbeltarbejde og lever under et større pres med at få tidspuslespillet til at gå op. En mulig pris for dette er mere stress og en større følelse af tidspres i hverdagen for kvinderne.

Lotte Bloksgaard griber problemstillingen kvalitativt an i kapitel 13 og undersøger, hvorledes arbejdspladskulturen er med til at fastholde kønsarbejdsdelingen i familierne. I forsøget på at imødekomme konflikten mellem arbejds- og familieliv udarbejder moderne virksomheder i stigende grad politikker om 'familievenlighed'. Samtidig tænkes der dog typisk hverken familievenlighed eller køn i udarbejdelsen af krav til 'den gode medarbejder' og i værdisættelse af kompetencer i forbindelse med belønning. Kapitlet sætter fokus på kompetencekrav, bl.a. i tre konkrete virksomheder, og sætter kravene i relation til familiepolitikker, forældreskab og køn. Kapitlet påviser, at der ofte er modstrid mellem medarbej-

dernes familieforpligtelser og forventningerne på arbejdspladsen, hvor der belønnes ud fra kriterier som tilstedeværelse og stabilitet. Og at formodede kønsneutrale belønningsværktøjer og familievenlige tiltag kan bidrage til fastholdelse af kønsuligheder på arbejdspladsniveau, fordi de ikke medtænker forskellige forventninger til og prioriteringer hos kvinder og mænd i forhold til arbejds- og familieliv.

Antologien afsluttes med kapitel 14, der peger fremad og perspektiverer antologiens øvrige kapitler. Dette kapitel har vi bedt vores svenske kollega *Lena Gonäs* om at skrive. Hun konstaterer primært med baggrund i svenske forhold, at vi stadig 50 år efter 1960'ernes ligestillingsdebat har et kønsopdelt arbejdsmarked og ulige løn for de to køn. Den skandinaviske velfærdsstat har skabt forudsætningerne for, at kvinder overhovedet kan deltage på arbejdsmarkedet, men der mangler stadig meget, før vi kan tale om kvinder og mænds lige muligheder på arbejdsmarkedet. Såvel åbne som skjulte mekanismer bidrager til at genskabe kønsarbejdsdelingen i arbejdslivet, selvom – hvilket denne antologi også viser – der sker ændringer i forskellige fags kønssammensætning over tid. Lena Gonäs ser flere positive udviklingstræk, nemlig at kvinder i dag ses som tilvækstfaktor i økonomien i stedet for udelukkende som en omkostning. Hun ser også kvinders øgede uddannelsesniveau som en mulighed for, at de kan stige i jobhierarkierne. Til gengæld er hun bekymret for, om netop det højere uddannelsesniveau vil skabe en øget ulighed i samfundet generelt. Spørgsmålet er, hvordan de nordiske velfærdsstaters omfordelingsmekanismer vil klare en øget ulighed. Findes der økonomisk og socialt rum i arbejdslivet til nye roller og nye opgaver for både mænd og kvinder?

Skal vi konkludere på antologiens samlede budskaber, må det være, at ja, der sker en udvikling på mange områder. På positivsiden vil vi (med modifikationer) fremhæve:

- Kvinders uddannelse: De unge kvinder er i dag lige så veluddannede som unge mænd – eller måske mere – selvom ikke alle kan komme ind på deres drømmeuddannelse.
- Kvinder i vækstområderne: De kvindedominerede områder er i vækst, mens de mandedominerede områder forsvinder. Dette kan i sig selv føre til en opblødning af den horisontale kønsarbejdsdeling, idet mænd vil søge mod de kvindedominerede områder.

- Kvinder stiger i jobhierarkierne på grund af de højere uddannelser. Der er dog stadig ikke ligestilling – heller ikke, når der tages højde for kvinders og mænds forskellige fag - og andelen af kvinder blandt ledere på 24,3 pct. i Danmark er lav i forhold til EU, hvor gennemsnittet ligger på 32,6 pct. (European Commission, 2008).
- Mænd tager i stigende omfang del i familielivet, selvom det fortsat er kvinderne, der laver det mest tidsbundne arbejde i familien blandt småbørnsforældrene.
- Nyere organisationsformer passer godt til kvinder – men kvinderne rammes også i dem af kønsstereotype forventninger.
- Kvinder og mænd i kønsutraditionelle fag baner vejen – selvom det for den enkelte kan opleves som svært at være den eneste mand på en kvindedomineret arbejdsplads eller den eneste kvinde på en manddomineret arbejdsplads.

På negativsiden er der fortsat mange mekanismer, der konserverer og forstørrelser uligheden:

- Vejledningssystemet og det deraf følgende uddannelsesvalg er stadig præget af nogle bestemte forventninger til de to køn – selvom det fremstår, som om kvinder og mænd har lige muligheder, har de ikke frie valg.
- Den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau sker ofte umærkeligt. Den er en del af den komplekse proces, der konstruerer det sociale køn. Processens kompleksitet er endnu ikke til fulde af-dækket, men vi kan konstatere, at kønsarbejdsdelingen på arbejdspladsniveau tilsyneladende vedvarende genskabes.
- De kønsstereotype forventninger, vi har til hinanden både i familien og på arbejdspladsen, virker hæmmende for at se de muligheder, der eksisterer uanset køn.
- Indvandrerkvinder og ældre kvinder rammes ekstra, fordi ulighederne mellem kvinder og mænd forstørres for ikke-vestlige indvandrere og ældre på arbejdsmarkedet.
- Uligelønnen er rimelig konstant, og forskellen på kvinders og mænds løn på 18 pct. er stor – både set i relation til den sammenpressede danske lønsstruktur og i forhold til EU-gennemsnittet på 15 pct. (European Commission, 2008).

Det ser ud til, at uddannelse virker opblødende på den vertikale segregering, men den horisontale segregering er tilsyneladende ret fastlåst - uddannelse alene er ikke svaret på spørgsmålet om, hvordan man mindsker kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. Hvis ændringsprocessen mod et arbejdsmarked med lige muligheder og frie valg skal speedes op, må der formentlig sættes ind på flere fronter: i vejledningen, i uddannelses-systemet, i familien og på arbejdspladserne. Et mantra må være at folde de lige muligheder for begge køn ud – i stedet for som i dag at indsnævre og i nogle tilfælde ligefrem lukke af for mulighederne – og indskrænke de frie valg.

LITTERATUR

- Beskæftigelsesministeriet (2002): *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*.
- Beskæftigelsesministeriet (2006): *Det nationale handlingsprogram*.
- Borchorst, A. (2003): *Køn, magt og beslutninger: Politiske forhandlinger om barselsorlov 1901-2002*. Århus: Århus Universitetsforlag.
- DA og LO (2003): *Kvindens og Mænds løn*, 2003. DA & LO, 2003.
- Danmarks Statistik (2008) Statistikbanken.
- Deding, M. & Wong, K. (2004): *Mænd har stadig de bedst lønnede job. Mænds og kvinders løn*. København: SFI 04:10.
- Emerek, R. (1989): *Om målinger, i Køn og videnskab*, Aalborg Universitets Forlag.
- European Commission (2008): *Report on equality between women and men*. Luxembourg
- Højgaard, L. (1993): Arbejdsliv og familieliv. I Carlsen, S. (red.) *Den svære Balance*. Ligestillingsrådet. København.
- Lausten, M. & Sjørup, K. (2003): *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til - Om ligestilling i danske familier*. København: Socialforskningsinstituttet 03:08.
- Löfström, Å. (red.) (2004): *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes. SOU 2004:43.
- Olsen, B.M. (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur*. København: Socialforskningsinstituttet 05:19.
- Olsen, B.M. (red.) (2007): *Evalueringsrapport af den fleksible barselsorlov. Orlovreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladseres perspektiv* SFI: 07:29 (Kun netpublikation til download).
- Teigen, M. (2006): *Det kønnsdelte arbejdslivet*. Institutt for Samfunnsforskning, ISF. Oslo: Rapport 2006:2.

DET KØNSOPDELTE DANSKE ARBEJDSMARKED

RUTH EMEREK & HELLE HOLT

RESUMÉ

Dette kapitel består af to dele. Første del indeholder en kort beskrivelse af udviklingen i kønssegregeringen på det danske arbejdsmarked og en kvantitativ undersøgelse af udviklingen af kønssegregeringen i tiåret 1997-2006. Denne del har som formål at give den nødvendige empiriske baggrund for en diskussion af kønssegregeringen i Danmark. Anden del af kapitlet fokuserer på, hvordan kønssegregering sniger sig ind på arbejdspladsniveau, og viser, hvordan den glidende kønsarbejdsdeling på den enkelte arbejdsplads bevirker, at kvinder og mænd – på trods af samme udgangspunkt i form af samme uddannelse – alligevel ender med forskelligt jobindhold, forskellige arbejdsvilkår, udviklingsmuligheder, avancementsmuligheder og forskellig løn. Formålet med denne del er at vise, at der ud over den umiddelbart registrerbare kønssegregering på brancher og stillinger også er mekanismer på arbejdspladsen, der påvirker segregeringen.

KØNSARBEJDSDELINGEN PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

I Danmark tages det for givet, at unge kvinder ligesom unge mænd har erhvervsarbejde som en væsentlig del af deres livsperspektiv; de skal uddannes, blive selvforsørgende og være en fuldt integreret del af arbejdsstyrken. Det viser sig blandt andet i de offentlige myndigheders prognoser og handlingsplaner for beskæftigelse (se fx Beskæftigelsesministeriet, 2005), hvor der ikke tages hensyn til, at arbejdsstyrken har to køn. I disse planer diskuteres køn kun i forbindelse med den relativt høje kønssegregering i Danmark og de eventuelle flaskehalse på arbejdsmarkedet – især i den private sektor.³

Kvinderne udgør næsten halvdelen af alle beskæftigede i Danmark, 47 pct. i de seneste opgørelser fra 2006, og deres erhvervsfrekvens er på mere end 70 pct., når den opgøres bredt for alle kvinder i den erhvervsaktive aldersgruppe 16-66 årige.⁴ For de 25-59 årige kvinder er erhvervsfrekvensen endnu højere – omkring 80 pct. (Statistikbanken, 2006). Men kvinderne befinder sig på andre områder af arbejdsmarkedet end mændene, og det danske arbejdsmarked er stadig ved indgangen til det ny årtusinde stærkt kønssegregeret og fremstår som et af de mest kønssegregerede arbejdsmarkeder i EU. Kvinder og mænd fordeler sig forskelligt både på brancher (horisontalt) og på beskæftigelsesmæssig status (vertikalt). Den følgende relativt grove opgørelse over lønmodtagere på beskæftigelsesmæssig status og branche viser tydeligt forskellen (tabel 2.1).

-
3. Den private sektor omfatter godt 50 pct. af de kvindelige og ca. 80 pct. af de mandlige beskæftigede (Holt et al., 2006).
 4. Personerne i den erhvervsaktive aldersgruppe er alle potentielt erhvervsaktive – dvs. alle personer over 16 år og under pensionsalderen på 67 år, der stadig var gældende for de ældste aldersgrupper i 2006. Erhvervsfrekvensen i en aldersgruppe er andelen af personer i arbejdsstyrken (beskæftigede og arbejdsløse) i forhold til alle i aldersgruppen.

Kvindernes andel af lønmodtagere (lm.)(16-66 år) i forskellige beskæftigelses kategorier (vertikal fordeling) og brancher (horisontal fordeling) - Januar 2006.

Horisontal fordeling:		Horisontal fordeling:										Fordeling - kvinder		Fordeling - mænd	
		Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	Industri	Energi- og vandforsyning	Bygge- og anlægsvirksomhed	Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed mv.	Transportvirksomhed, post og telekommunikation	Finansieringsvirks. mv., forretningservice	Offentlige og personlige tjenesteydelser	I alt	Personeer i alt	Fordeling (kvinder og mænd)	pct.	pct.	
Vertikal fordeling:	<i>Topleder</i>	10,0	12,9	8,5	7,3	21,7	19,9	20,3	45,6	26,4	69	2,8	1,5	4,0	
	lm. højeste niveau	26,0	28,3	19,3	13,9	37,3	27,5	27,9	57,4	47,6	328	13,1	12,9	13,4	
	lm. mellem niveau	30,3	42,6	28,2	26,8	41,6	29,6	47,4	81,2	61,3	454	18,2	22,9	13,7	
	lm. grundniveau	21,4	28,7	27,9	8,0	49,1	34,4	60,9	79,3	50,2	1019	40,8	42,2	39,6	
	<i>Andre lm.</i>	24,7	34,9	12,3	2,7	41,3	16,9	51,9	56,2	42,6	219	8,8	7,7	9,8	
	lm. u.n.a	27,0	36,3	21,3	13,9	46,6	16,0	40,4	46,2	38,3	407	16,3	12,9	19,6	
	I alt	25,1	31,4	24,1	9,4	45,4	27,6	45,7	69,3	48,6	2495	100	100	100	
	<i>Personeer i alt i 1000</i>	44	371	13	158	449	158	332	950	2495					
	Fordeling (kvinder og mænd)	1,8	15,5	0,5	6,1	17,6	6,4	13,7	38,4	100					
	Fordeling - kvinder	0,9	9,6	0,3	1,2	16,8	3,6	13,3	54,0	100					
Fordeling - mænd	2,6	19,8	0,8	11,2	19,2	8,9	14,9	22,7	100						

Note: Data stammer fra den Register Baserede Statistik (Januar 2006), der indeholder alle danskere. Lønmodtagere i alderen 16-66 år er fordelt efter beskæftigelsesstatus (6 niveauer) og 8 overordnede brancher. Hertil kommer 'Uoplyst Erhverv', hvor der dog er mindre end 1000 lønmodtagere placeret ^{I. i slutnote.}

Kilde: Statistikbanken og Dokumentation, Danmarks Statistik.

Kvinderne udgør mere end to tredjedele (69,3 pct.) af alle ansatte inden for 'Offentlige og personlige tjenesteydelser', som omfatter mere end en tredjedel (38,4 pct.) af alle lønmodtagere. Mere end halvdelen (54 pct.) af de kvindelige lønmodtagere findes i denne branche, der samtidig beskæftiger mindre end en fjerdedel (22,7 pct.) af de mandlige lønmodtagere. Der er dog også flest mænd beskæftiget inden for 'Offentlige og personlige tjenesteydelser'. Kvinderne er mere eller mindre underrepræsenterede i de øvrige brancher, den mindste kvindeandel findes inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed', hvor de kvindelige lønmodtagere udgør mindre end 10 pct.⁵

Selvstændige og medhjælpende ægtefæller, der ikke er med i tabel 2.1, udgør en stadig mindre andel af de beskæftigede – i 2006 hhv. 6,3 pct. og 0,3 pct. af alle beskæftigede. Det er primært mænd, der er selvstændige erhvervsdrivende, kvinderne udgør ca. en fjerdedel, men mere end 90 pct. af de medhjælpende ægtefæller. De kvindelige selvstændige findes primært inden for 'Offentlige og personlige tjenesteydelser', blandt andet som læger, tandlæger og dyrlæger, hvor de udgør mere end halvdelen, og inden for 'Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed', hvor de udgør næsten en tredjedel. Den største gruppe selvstændige mænd – næsten en fjerdedel – findes fortsat inden for landbruget, hvor også den største gruppe medarbejdende kvindelige ægtefæller findes (Statistikbanken).

Blandt lønmodtagerne er kvinderne især overrepræsenterede blandt 'Lønmodtagere på mellemniveau' (med arbejde som fx laborant, sygeplejerske og pædagog), hvor de udgør næsten to tredjedele (61,3 pct.) af de ansatte, samtidig er de især underrepræsenterede blandt 'Topledere', dvs. blandt personer med ledelsesarbejde på øverste administrative plan i små og store virksomheder og organisationer – uanset arbejdets krav til færdighedsniveau. En topleder kunne være leder af en børnehave, en stor virksomhed som fx Novo eller leder af en entreprenørvirksomhed. Kvindeandelen blandt toplederne i Danmark er i 2006 kun omkring

5. Tidligere sagde man på baggrund af opgørelserne fra Danmarks Statistik, at kvinderne placerede sig inden for få områder – hvorimod mændene i højere grad fordelte sig over hele arbejdsmarkedet. Men det skyldtes, at kategoriseringen var meget finere på mændenes arbejdsmarked, fx var der 16 forskellige typer mekanikere, hvorimod omsorgsarbejdet ikke var differentieret (se fx Holt, 1988), hvilket det stadig ikke er i særlig høj grad.

en fjerdedel, hvilket er et stykke under EU-gennemsnittet på en tredjedel (European Commission, 2008).

Over- og underrepræsentation i stillingskategorierne gør sig i store træk også gældende inden for de enkelte brancher. Det betyder blandt andet, at kvindernes andel af topledere er endnu lavere i industrien, hvor kvindeandelen blandt lønmodtagerne er mindre end en tredjedel (31,4 pct.), kun hver ottende topleder (12,9 pct.) er her en kvinde, hvorimod næsten halvdelen (45,6 pct.) af toplederne i 'Offentlige og personlige tjenesteydelser' er kvinder.

UDVIKLINGEN – I STORE TRÆK

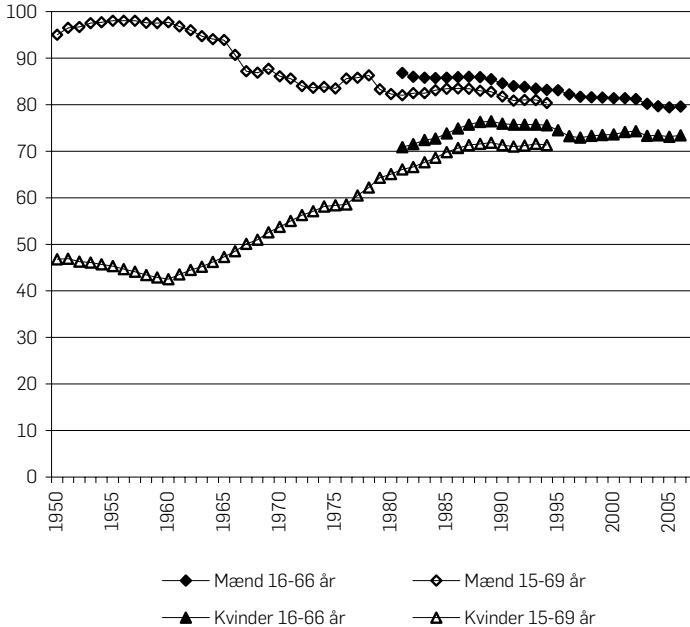
Det danske arbejdsmarked ser fundamentalt anderledes ud i starten af det 21. århundrede end det gjorde i det forrige århundrede, hvor kvinderne fra 60'erne i store tal begyndte at strømme ud på arbejdsmarkedet (figur 2.1). Forskellen mellem kvindernes og mændenes erhvervsaktivitet er faldet fra mere end 50 pct. til ca. 7 pct. i perioden fra midten af det 20. århundrede til starten af det 21. århundrede.

I første del af perioden blev kvinderne kontorassistenter både i den private og offentlige sektor. De blev ansat til omsorgsarbejde i den stærkt voksende offentlige sektor, der blev mere end fordoblet i perioden 1960-1972. Kvinderne blev endvidere ansat som industriarbejdere især inden for nærings- og nydelsesmiddel, tekstil, fodtøj og beklædning samt elektronik, hvor der var sket væsentlige tekniske fornyelser, og hvor lønnen var relativt lav (Borchorst et al., 1977). Siden er behovet for arbejdskraft i industrien blevet betydeligt mindre pga. den globale arbejdsdeling. Produktionen er flyttet til andre lande, det gælder fx produktionen af tobak, tekstil, beklædning og fodtøj. Desuden er produktionen i industrien blevet mindre arbejdskraftintensiv pga. den fortsatte teknologiske udvikling, det gælder fx inden for drikkevarerindustrien, og den teknologiske udvikling har mindsket behovet for kontorassistenter i den gammeldags forstand. Kun det kvindedominerede omsorgsarbejde har været i fortsat vækst over hele perioden.

FIGUR 2.1

Udviklingen i erhvervsdeltagelse.

Erhvervsfrekvenser for kvinder og mænd 1950-2006. Procent.



Note: Opgørelsesgrundlaget mht. aldersgruppe skifter i perioden, begge aldersgrupper indtegnet. (15-69 år i perioden 1948-1994 og 16-66 år fra 1981)

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked i starten af det 20. århundrede handler imidlertid ikke alene om kvindernes dominans på omsorgsområdet, men også om kvindernes fravær på andre områder – mest udtalt inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed' – og dette til trods for de initiativer, der har været forsøgt fra offentlige myndigheder siden sidst i 1970'erne på at bryde arbejdsmarkedets kønssegregering – blandt andet inden for 'Bygge og anlæg'. Disse initiativer har trods deres forskellighed fået den samme, generelle betegnelse: 'Mandefagsstrategien'. Kvinderne kunne og skulle ud fra 'Mandefagsstrategien' uddanne sig til de mandsdominerede job, de skulle uddanne sig væk fra den kvindearbejdsløshed, der var stærkt stigende fra midten af halvfjerdsene. De skulle væk fra beskæftigelsen i den offentlige sektor og fra midten af 1980'erne meget

gerne ind i jern og metal-området eller inden for bygge og anlæg, hvor der var mangel på arbejdskraft. Argumenterne var, at kvinderne var lige så gode som mændene, de kunne fx blive lige så gode tømrere, elektrikere og malere (Emerek & Ipsen, 1997).⁶ De positive effekter af denne strategi var imidlertid vanskelige at få øje på, blandt andet oplevede de kvinder, der havde fulgt opfordringerne til at bryde grænserne på arbejdsmarkedet, en større arbejdsløshed i de mandedomerede fag end mændene i fagene og også end kvinderne i de traditionelle kvindefag.

FRA DELTIDSARBEJDE TIL FULDTIDSARBEJDE – HELE ARBEJDSLIVET

I den første del af perioden, hvor kvinderne strømmede ud på arbejdsmarkedet, havde kvinderne (især gifte kvinder) deltidsarbejde eller periodevis beskæftigelse. De gifte kvinder med deltidsarbejde udgjorde op mod halvdelen af alle kvinder på arbejdsmarkedet først i perioden (Borchorst et al., 1977). Siden er deltidsfrekvensen faldet, og kvinderne er gradvist blevet en fuldtidsarbejdende del af arbejdsstyrken (Knudsen, 1989; Arbejdsmarkedsstyrelsen et al., 1995; Andersen et al., 2004). Der er dog fortsat relativt flere deltidsbeskæftigede kvinder end mænd, men den største andel deltidsbeskæftigede findes blandt unge, der kombinerer deltidsarbejde med uddannelse (Andersen et al., 2004).

Erhvervsaktiviteten for kvinder over 50 år er steget betragteligt siden 1981 – mest udtalt for kvinder i aldersgruppen 55-59 år, hvor erhvervsfrekvensen er steget fra 55 pct. i 1981 til næsten 80 pct. i 2006 (tabel 2.2). Erhvervsaktiviteten har for kvindernes vedkommende 'forskubbet sig', således at de højeste erhvervsfrekvenser i 2006 findes blandt de 30-54 årige kvinder – og de unge kvinders erhvervsfrekvenser er faldet i perioden. Mændenes erhvervsfrekvenser er derimod faldet i perioden for alle aldersgrupper, således at forskellen mellem kvinders og mænds erhvervsfrekvenser er betydelig mindre i 2006 end i 1981 for aldersgruppen 30-59 år.

6. Kvinderne skulle således placeres på det mandsdominerede område ud fra den dominerede ligestillingsstrategi om enshed. Mændene er derimod senere blevet rekrutteret til de kvindedominerede job, fordi de var anderledes – de kunne gøre en forskel. De skulle således rekrutteres til det kvindedominerede område, blandt andet omsorgsområdet, ud fra en strategi om særart. For en nærmere diskussion af begreberne enshed og særart se Kold (1997).

TABEL 2.2

Erhvervsdeltagelse siden 1981.

Erhvervsfrekvenser for kvinder og mænd i forskellige aldersgrupper, 1981-2006

		1981	1986	1991	1996	2001	2006
20-24 år	Kvinder	85,5	85,5	80,5	76,2	75,1	74,1
	Mænd	89,7	88,8	84,6	83,1	80,8	78,5
	<i>Forskel</i>	5,6	8,9	6,6	7,8	5,7	4,6
25-29 år	Kvinder	86,6	89,5	86,1	80,6	80,9	78,5
	Mænd	92,6	92,2	89,4	88,5	87,7	85,2
	<i>Forskel</i>	5,3	8,5	6,5	10,2	7,6	7,3
30-34 år	Kvinder	84,7	89,8	88,6	84,0	85,1	83,5
	Mænd	95,1	94,1	91,7	90,9	90,5	89,8
	<i>Forskel</i>	9,3	7,5	5,3	8,4	6,7	7,5
35-39 år	Kvinder	83,3	89,2	89,0	86,2	86,8	85,3
	Mænd	95,3	94,9	92,1	90,8	90,6	89,9
	<i>Forskel</i>	10,9	7,5	3,7	5,2	4,5	5,6
40-44 år	Kvinder	81,4	87,3	88,6	87,1	87,2	86,1
	Mænd	94,8	94,7	92,5	90,5	89,8	89,0
	<i>Forskel</i>	11,9	8,8	4,1	3,4	2,8	3,3
45-49 år	Kvinder	75,9	82,9	85,6	86,0	85,9	85,2
	Mænd	93,5	93,4	91,8	90,5	89,0	87,7
	<i>Forskel</i>	15,9	11,8	6,7	5,3	3,0	2,5
50-54 år	Kvinder	67,2	74,4	78,8	75,6	82,1	82,4
	Mænd	91,4	91,0	89,8	86,7	88,0	86,1
	<i>Forskel</i>	22,4	17,3	11,6	11,8	6,0	3,5
55-59 år	Kvinder	55,5	61,9	66,5	62,1	70,1	77,9
	Mænd	87,8	87,5	85,5	80,8	83,2	84,7
	<i>Forskel</i>	29,7	25,8	19,6	19,0	13,9	7,6
60-64 år	Kvinder	31,0	27,3	27,8	26,1	24,1	30,7
	Mænd	57,5	51,9	50,4	44,6	43,5	49,6
	<i>Forskel</i>	26,7	23,7	22,0	18,0	18,7	18,2

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

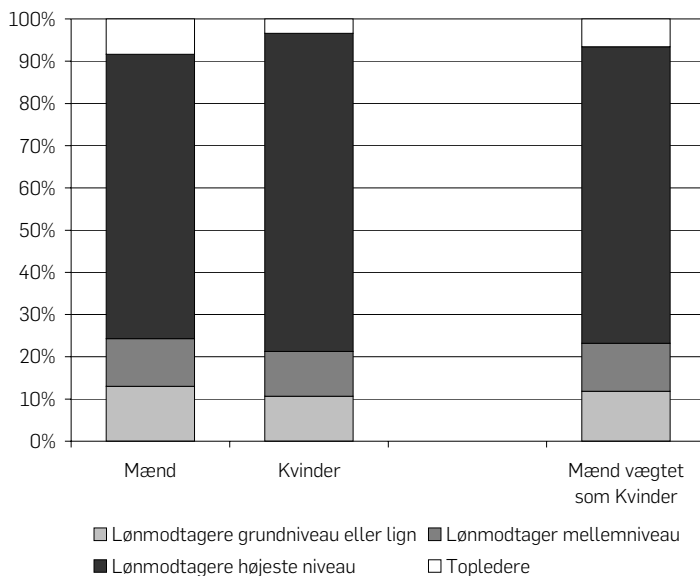
Samtidig med kvindernes indtog på arbejdsmarkedet begyndte de også at uddanne sig i højere grad. Kvindeandelen af personer med erhvervsuddannelsen har derfor været stigende – især blandt uddannede med en lang videregående uddannelse. De seneste opgørelser (fra 2007) viser, at mere end 40 pct. af de uddannede med en lang videregående uddannelse i arbejdsstyrken er kvinder (Danmarks Statistik, 2007). Faktisk tyder prognoser baseret på den nuværende uddannelsesadfærd på, at der vil blive flere mænd end kvinder uden erhvervskompetencegivende uddannelse og med en erhvervsfaglig uddannelse, medens der samtidig vil blive

flere kvinder med videregående uddannelser (Henningsen, kapitel 5 i denne antologi). Men mænd og kvinder uddanner sig imidlertid fortsat forskelligt, og det viser sig ikke kun i forhold til, hvilket uddannelsesniveau de to køn vælger. Det viser sig også i forskellige valg af fagområder. Kvinderne vælger i højere grad end mænd en mellemlang videregående uddannelse, og mænd vælger i højere grad end kvinder en erhvervsfaglig uddannelse. Kvinderne vælger omsorgs- og humanistiske fag, mænd vælger håndværks- og tekniske fag (Minister for ligestilling, 2006). Kvinderne bliver fx fortsat i langt højere grad end mænd sygeplejersker, men de bliver også læger: Lægestudiet er ændret fra et mandsdomineret til et kvindedomineret studium (Holt et al., 2006).

FIGUR 2.2

Lang videregående uddannelse og beskæftigelse.

Fordeling af kvindelige og mandlige lønmodtagere på 25-66 år med længere videregående uddannelse efter stillingskategori 2006.



Note: Lønmodtager på grundniveau eller lignende omfatter her lønmodtagere på grundniveau, andre lønmodtagere og lønmodtagere u.n.a.

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Spørgsmålet er dog, om uddannelserne ændrer kvindernes placering i stillingshierarkiet. Det er tilsyneladende snarere reglen end undtagelsen for personer med samme uddannelsesbaggrund og i samme branche, at andelen af topledere er mindre blandt kvinder end blandt mænd. Den største andel topledere – både blandt kvinder og mænd – findes blandt personer med længerevarende videregående uddannelse (Holt et al., 2006, bilag 5). En undersøgelse af lønmodtagere i alderen 25-66 år med længerevarende videregående uddannelser viser, at andelen af topledere blandt kvinder udgør 3,4 pct. og blandt mændene 8,3 pct. i 2006 (figur 2.2, de to venstre søjler). Til gengæld er der en relativt større andel kvindelige lønmodtagere på højeste niveau: 75,3 pct. af kvinderne og 67,4 pct. af mændene (lønmodtagere med en længerevarende videregående uddannelse og et akademisk job placeres som hovedregel automatisk i kategorien 'lønmodtagere på højeste niveau'). Der er samtidig relativt flere selvstændige blandt mændene, hhv. 8,5 pct. af mændene og 5,9 pct. af kvinderne er selvstændige.

Kvinder med en længerevarende videregående uddannelse er relativt yngre og har andre uddannelser end mænd med længerevarende videregående uddannelse. Det kunne være årsagen til den forskellige placering i jobhierarkiet og til at en større andel mænd end kvinder er både topledere og selvstændige. Forskellen i alder og uddannelse kan der imidlertid korrigeres for ved en vægtning af mænd med kvindernes fordeling på alder og uddannelse.⁷ Det betyder fx, at selvom 35-39 årige mænd med en teknisk videregående uddannelse udgør 3,55 pct. af alle 25-66 årige mænd med en videregående uddannelse, tæller de i den vægtede totalfordeling kun med 1,78 pct. – svarende til kvindernes andel i samme alders- og uddannelsesgruppe af alle 25-66 årige kvinder med en videregående uddannelse. Mændene vægtes i dette tilfælde 'ned', så de i den samlede socioøkonomiske fordeling kun kommer til at tælle med ca. halvdelen af deres faktiske antal – hver mand kommer kun til at tælle som en halv mand. Omvendt vægtes fx 35-39 årige mænd med en humanistisk eller teologisk videregående uddannelse 'op', fordi de selv kun udgør 1,59 pct. af alle 25-66 årige mænd med en videregående uddannel-

7. De lange videregående uddannelser er opdelt i følgende fagkategorier: 6520 Pædagogisk, 6525 Humanistisk og teologisk, 6530 Kunstnerisk, 6535 Naturvidenskabelig, 6539 Samfundsvidenskabelig, 6559 Teknisk, 6575 Levnedsmiddel og ernæring, 6580 Jordbrugsvidenskabelig, 6590 Sundhed og 6595 Forsvar. Alderen er opdelt i femårs-grupper.

se, og kvinderne i samme alders- og uddannelsesgruppe udgør 4,71 pct. af alle 25-66 årige kvinder med en videregående uddannelse. I dette tilfælde tæller mændene med ca. tre gange deres faktiske antal i den samlede socioøkonomiske fordeling – hver mand tæller som tre mænd.

Den vægtede fordeling er vist i figur 2.2, højre søjle. En sammenligning af de tre søjler viser tydeligt, at kvinders og mænds forskellige alder og uddannelse kun forklarer en lille del af forskellen i jobhierarkiet. Selv når der tages højde for forskellene i alder og uddannelse, er der fortsat næsten en dobbelt så stor andel mænd som kvinder i topledelse, hhv. 6,6 pct. og 3,4 pct. (figur 2.1). Den kønsskæve vertikale fordeling på arbejdsmarkedet blandt personer med en længerevarende videregående uddannelse er således ikke alene et resultat af aldersforskelle og forskellige uddannelser blandt disse kvinder og mænd. Der må, som Lis Højgård dokumenterer (i kapitel 6), være andre kræfter på spil.⁸ Ved vægtningen reduceres andelen af mænd, der er selvstændige, til 7,3 pct., hvilket dog fortsat er større end kvindernes 5,9 pct.

UDVIKLINGEN I KØNSSEGREGERINGEN I DEN SIDSTE DEL AF PERIODEN, 1997-2006

Antallet af beskæftigede er i perioden 1997 til 2006 steget med ca. 75.000 kvinder og ca. 15.000 mænd. (Danmarks Statistik, Statistikbanken, 2006), og som det fremgår af figur 2.4, fremstår det danske arbejdsmarked mindre kønssegregeret i 2006 end i 1997.⁹ Figuren viser andelen af kvinder og mænd, der er beskæftigede inden for følgende kategorier:

- 'Stærkt mandsdominerede' job, hvor mindre end 20 pct. af de beskæftigede er kvinder.
- 'Mandsdominerede' job, hvor fra 20 til 39 pct. af de beskæftigede er kvinder.
- 'Kønsblandede' job, hvor 40 til 60 pct. af de beskæftigede er kvinder.

8. Tidligere undersøgelse af ligestilling på arbejdsmarkedet blandt højtuddannede har vist lignende resultater – se fx Emerek, 1996.

9. Der er i 1997 et stort databrud, da man på Danmarks Statistik gik over til nye kategoriseringer (disco-koder) og den nye socioøkonomiske opgørelse. Det er ikke umiddelbart muligt at lave en meningsfuld sammenligning mellem perioden før og efter dette databrud.

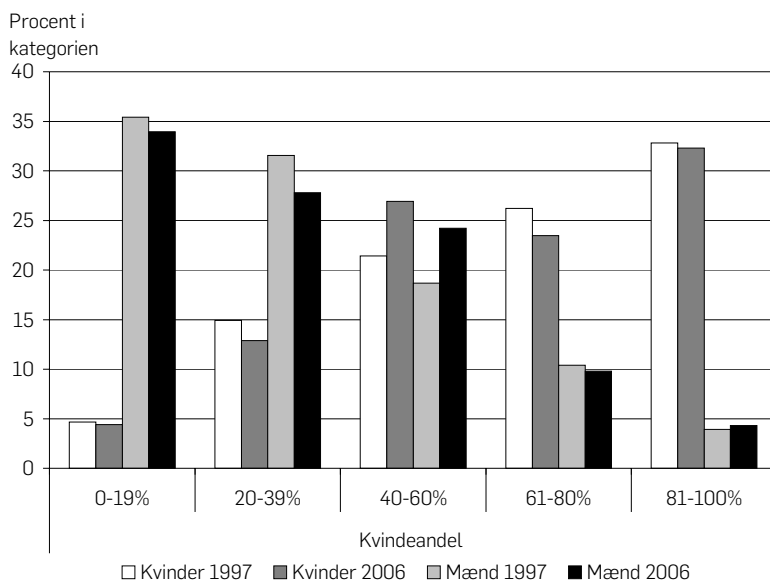
- 'Kvindedominerede' job, hvor 61-80 pct. af de beskæftigede er kvinder.
- 'Stærkt kvindedominerede' job, hvor mere end 80 pct. af de beskæftigede er kvinder.

Andelene af både kvinder og mænd, der er beskæftigede i kønsblandede job, er ca. 5 pct. større i 2006 end i 1997. Samtidig er andelen af kvinder faldet i de kønsdominerede job, hvilket også gælder andelen af mænd – undtagen inden for de stærkt kvindedominerede job, hvor andelen af mænd derimod viser en svag fremgang (figur 2.3).

FIGUR 2.3

Fordeling af job efter kønsdominans.

Andelen af kvinder og mænd i beskæftigelse efter kvindeandelen i jobbet 1997 og 2006. Procent.



Note: Beregningerne indeholder kun job (bestemt ud fra branche og beskæftigelsesmæssig status) med mindst en person hvert år i perioden 1997-2006, hvilket reducerer antallet af forskellige job til 857. Der er nogen usikkerhed i beregningerne pga. Danmarks Statistiks problemer med at bestemme beskæftigelseskategorierne. Dette er nærmere omtalt i Appendiks. Kilde: Statistikbanken (2006).

Udviklingen i kønssegregeringen kan også undersøges ved hjælp af et segregeringsindeks. Dette bestemmes ved hjælp af relative beregninger af, hvor mange kvinder og mænd der skal skifte job, for at fordelingen af kvinder og mænd på arbejdsmarkedet skal være den samme.¹⁰ Jo større forskel der er på kvinders og mænds fordeling på arbejdsmarkedet, jo flere skal skifte job, for at fordelingen skal være ens, og jo større er værdien af segregeringsindekset. Det beregnede segregeringsindeks i appendiks til dette kapitel kunne også tyde på, at der er et fald i kønssegregering i perioden 1997 til 2007. Spørgsmålet er derfor, om der er en reel opblødning i kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet, således at nogle job skifter fra at være kvinde- eller mandsdominerede til at være mere kønsblandede job, eller om opblødningen dækker over andre udviklingstræk. En anden væsentlig årsag til den udvikling, både figuren og segregeringsindekset viser, kan være forskydninger i beskæftigelsen mellem brancherne. Og det er netop tilfældet her.

STRUKTURELLE ÆNDRINGER PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

Der er nedgang i beskæftigelsen i de mandsdominerede brancher og vækst i beskæftigelsen i de kønsblandede og kvindedominerede brancher i perioden 1997 til 2006, jf. tabel 2.3.

Der er nedgang i beskæftigelsen i de mandsdominerede og stærkt mandsdominerede brancheområder på tilsammen ca. 53.000 beskæftigede (tabel 2.3). I de stærkt mandsdominerede job er der samlet kun en lille nedgang, men inden for fiskeriet forsvinder ca. en tredjedel af de beskæftigede, og der er relativt store beskæftigelsesnedgange på ca. 17.000 personer i fremstilling og industri, blandt andet svinder beskæftigelsen på skibsværfter og i bådebyggeri med næsten halvdelen svarende til ca. 5000 personer. Disse store nedgange er i perioden blevet opvejet af den store fremgang inden for 'Bygge og anlægsvirksomhed' på samlet 15 pct. (svarende til mere end 20.000 personer), beskæftigelsen er især vokset inden for tømmer- og entreprenørvirksomheder – med mere end 25 pct.

10. Segregeringsindekset er nærmere omtalt i appendikset til dette kapitel.

TABEL 2.3

Beskæftigelsen i 1997 og 2006 fordelt efter kategorisering af brancherne i 1997 (111 kategorier) i 'Stærkt mandsdominerede brancher', 'Mandsdominerede brancher', 'Ikke kønsdominerede brancher', 'Kvindedominerede brancher' og 'Stærkt kvindedominerede brancher'

	Ændringer i antallet af beskæftigede 1997-2006				Fordelingen mellem kategorierne			
	1997	2006	Forskel		Kvinder		Mænd	
					1997	2006	1997	2006
<i>Kategorisering i 1997:</i>	1000	1000	1000	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Stærkt mandsdominerede brancher	418	415	-3	-0,8	4,2	3,7	26,6	26,2
Mandsdominerede brancher	724	674	-50	-6,9	17,4	15,4	37,3	34,2
Kønsblandede brancher	661	738	77	11,6	28,8	30,0	23,0	25,6
Kvindedominerede brancher	382	394	12	3,3	21,9	21,3	8,8	8,9
Stærkt kvindedominerede brancher	389	446	57	14,6	27,7	29,7	4,3	5,0
I alt				3,3	100	100	100	100
Personer i alt i 1000	2.574	2.667	92		1.187	1.263	1.388	1.405

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

I de mandsdominerede brancher er der især nedgang i landbruget med ca. en fjerdedel af de beskæftigede siden 1997, og samtidig er der beskæftigelsesnedgang i handel med korn og foderstoffer, på mejerier og slagterier – samlet en nedgang på mere end 27.000 job, heraf de ca. 17.500 alene i landbruget. Nedgangen er også stor i industri og fremstillingsvirksomheder, hvor der samlet forsvinder ca. 37.000 job – møbelindustrien reduceres blandt andet med mere end 6.000 beskæftigede, hvilket svarer til 25 pct. af de beskæftigede i 1997. Nedgangen opvejes blandt andet af væksten i databehandlingsvirksomhed med ca. 20.000 beskæftigede – næsten en fordobling i perioden.

I de kønsblandede brancher stiger beskæftigelsen til gengæld med ca. 77.000 i perioden. Stigningerne findes primært i restaurationer (ca. 10.000), i forlystelser, kultur og sport (ca. 10.000), og den helt store vækst med ca. 48.000 flere i beskæftigelse (en fremgang på 125 pct.) findes inden for det, der i den officielle statistik betegnes 'Anden forretningsservice'. Dette dækker over en række servicevirksomheder blandt andet arbejdsformidling, vikarbureauer, call-centre og vagt- og overvåg-

ningsvirksomhed. I de kønsblandede brancher er der også nedgang i beskæftigelsen i industri og fremstilling af blandt andet tekstil, læder og fodtøj på ca. 17.000 beskæftigede. Den eneste industri, der viser fremgang, er medicinalindustrien med ca. 6.000 mere i beskæftigelse – en fremgang på 60 pct.

I de kvindedominerede brancher stiger beskæftigelsen med ca. 12.000. Dette dækker over væsentlige fremgange i beskæftigelsen på ca. 10.000 i rengøringsvirksomhed, ca. 15.000 i folkeskoler, ca. 11.000 læger, tandlæger og dyrlæger og en stor nedgang på ca. 20.000 i offentlig administration.

Endelig stiger beskæftigelsen i de stærkt kvindedominerede brancher med ca. 57.000, og her tegner sociale institutioner for børn og voksne sig alene for 54.000 mere i beskæftigelse.

Samlet tegner der sig således en væsentlig strukturændring på det danske arbejdsmarked – hvor beskæftigelsen i landbrug og fiskeri, traditionel industri og fremstilling mindskes væsentligt i perioden, medens der især er vækst i beskæftigelsen i serviceområder, ny industri, databehandling og det konjunkturfølsomme byggeri.¹¹

ÆNDRINGER I KØNSSEGREGERINGEN?

Kønsfordelingen i brancherne er næsten den samme i 2006 som i 1997 til trods for de strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet i perioden. Den følgende figur (figur 2.4) viser tydeligt, at der er meget få brancher, der skifter kønskategori i perioden, og samtidig, at der ikke er nævneværdig forskel på ændringer i kvindeandelen i brancher med stigende og faldende beskæftigelse.

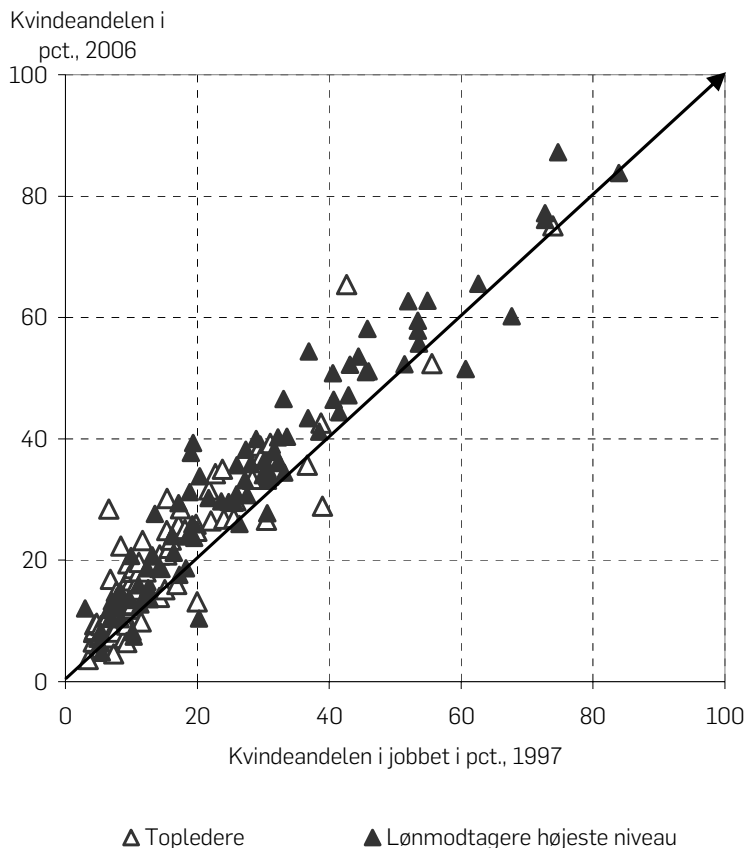
Der er enkelte stærkt mandsdominerede erhverv, der bliver mindre mandsdominerede. Det drejer sig om områder som 'mineralolieindustrien' og 'varmeforsyningen', hvor beskæftigelsen er relativt beskedent. Der er ligeledes nogle få bevægelser væk fra de mandsdominerede brancher fra 1997 til 2006, men procenterne ændrer sig ikke meget. De kønsblandede brancher er relativt stabile mht. kvindeandel, og det samme gælder de kvindedominerede og stærkt kvindedominerede brancher.

11. De her anvendte data fra Statistikbanken tillader ikke en reel undersøgelse af, hvor de beskæftigede i de brancher, hvor der er nedgang, finder arbejde. Data muliggør alene en undersøgelse af bruttobevægelserne.

FIGUR 2.4

Kønssegregering i brancher i 1997 og 2006.

Kvindeandelen i brancher (111 kategorier) i 2006 som funktion af kvindeandelen 1997.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

I de kvindedominerede brancher skifter 'rengøringsvirksomhed' kategori til en kønsblandet virksomhed, samtidig med at antallet af beskæftigede stiger med mere end en fjerdedel. Dette er interessant, fordi Vibeke Jacobsen i kapitlet om etnicitet og det segregerede arbejdsmarked her i bogen viser, at rengøringsvirksomhed netop er en af de ti vigtigste brancher for mandlige indvandrere fra ikke-vestlige lande – både for selv-

stændige og lønmodtagere (kapitel 8). Det kunne betyde på, at ændringen i kvindeandelen kan tilskrives mandlige indvandrere.

Segregeringsindekset viser størst vækst, når der tages højde for både branche og stilling (jf. appendiks). Det tyder på, at en række stillingskategorier inden for brancherne er blevet mere kønsblandede. Der er relativt flere job, hvor kvindeandelen bliver højere end det modsatte – kun blandt de mest kvindedominerede job er der udpræget tendens til, at kvindeandelen i jobbene bliver lavere.

Bevægelserne i kvindeandelene er imidlertid meget store i stillingskategorierne inden for de forskellige brancher: I 87 pct. af brancherne vokser kvindeandelen blandt toplederne, i 90 pct. af brancherne vokser kvindeandelen blandt lønmodtagerne på højeste niveau, i 63 pct. af brancherne vokser kvindeandelen blandt lønmodtagere på mellemniveau, hvorimod det blandt lønmodtagere på grundniveau m.m. overvejende er mændenes andel, der vokser – kun i 39 pct. af brancherne vokser kvindeandelen for denne gruppe.¹² For selvstændige bliver halvdelen af brancherne mere kvindedomineret og den anden halvdel mere mandsdomineret. Ændringer blandt toplederne og lønmodtagere på højeste niveau er i den korte periode fra 1997 til 2006 relativt store i nogle af brancherne, som figur 2.5 også viser.

Væksten i kvindeandelen blandt topledere og lønmodtagere på højeste niveau er ganske tydelig – og i nogle tilfælde betragtelig. I Forsvar, politi og retsvæsen vokser kvindeandelen blandt topledere fra 7 pct. til 28 pct. og blandt lønmodtagere på højeste niveau fra 19 pct. til 39 pct. Det er de kvindelige jurister, der i stigende grad besætter de juridiske stillinger inden for politi og retsvæsen (Holt et al., 2006). Kvindeandelen blandt topledere i folkeskolen vokser fra 24 pct. til 35 pct. Så selvom figur 2.3 viser, at der er kønsskævhed i stillingshierarkiet, tyder figur 2.5 på, at det trods alt står bedre til i 2006 end i 1997.

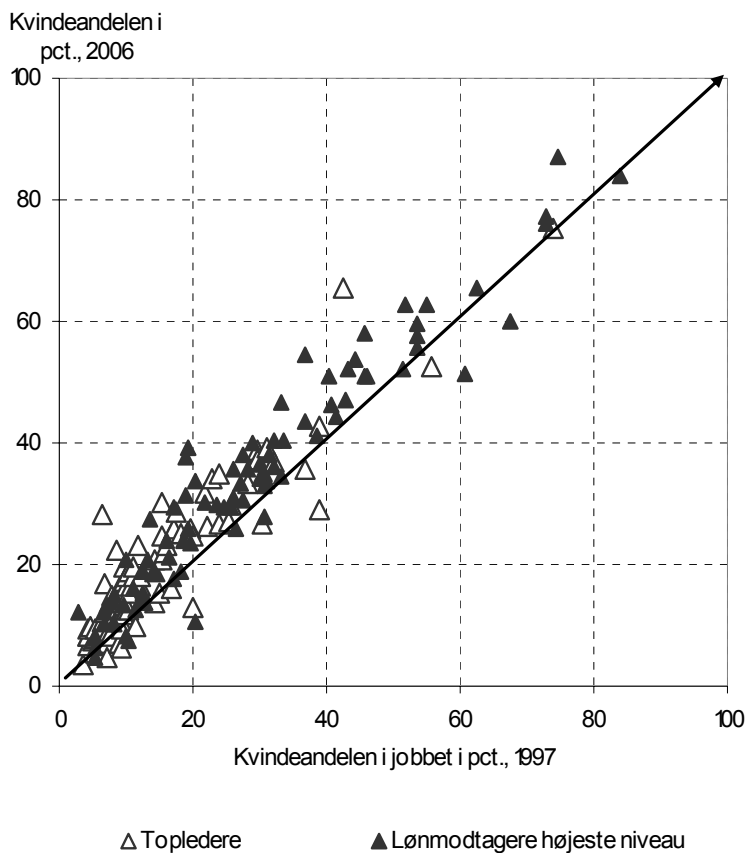
Denne gennemgang af udviklingen i kønssegregeringen i perioden 1997 til 2006 viser, at der ikke er tegn på, at de enkelte branchers kønsfordeling brydes – men at stillingshierarkiet inden for branchen er i gang med at ændres, kvindeandelen af topledere og lønmodtagere vokser i hovedparten af brancherne.

12. Denne opgørelse er baseret på de stillingskategorier i brancherne, der omfatter mindst 100 personer i både 1997 og 2006. Det betyder, at antallet af job indskrænkes til 487.

FIGUR 2.5

Kønssegregering i 1997 og 2006.

Kvindeandelen i job i 2006 som funktion af kvindeandelen i samme job 1997 - for topledere og lønmodtagere på højeste niveau.



Note: Alle job, hvor antallet af beskæftigede er mindst 100 i begge år.

Kilde: Statistikbanken (2006).

KØNSSEGREGERINGEN - OG FASERNE I KVINDERNES ERHVERVSDELTAGELSE

Kønssegregeringen af det danske arbejdsmarked er således et resultat af sideløbende processer, der vedrører dels de strukturelle ændringer på det danske arbejdsmarked, dels udviklingen i arbejdskraftens sammensætning mht. køn, alder og kvalifikationer. Man kan beskrive kvindernes indtrængning på arbejdsmarkedet siden midt i det 20. århundrede ved hjælp af faser, der mere eller mindre overlapper hinanden i tid:

- Den *ekstensiv fase*, hvor kvinder i stort omfang blev inddraget på arbejdsmarkedet primært til deltidsarbejde og periodevis arbejde – og primært til en række funktioner uden for mændenes arbejdsområder.
- Den *intensiv fase*, hvor den store gruppe kvinder på arbejdsmarkedet i højere grad blev fuldtidsarbejdende – hele året og gennem en længere periode af livet.
- Den *kvalitative fase*, hvor kvinderne har uddannet sig, så de i stigende og høj grad matcher mændene med hensyn til uddannelsesmæssige kvalifikationer.

Den første, ekstensive fase har som resultat haft et kønssegregeret arbejdsmarked. Den senere, intensive fase har ikke ændret væsentligt ved kønssegregeringen. De ændringer, der kan spores i den horisontale segregering, kan primært henføres til de strukturelle ændringer af arbejdsmarkedet, hvor beskæftigelsen i en række af de traditionelle mandsdominerede områder forsvinder. Det vil gradvis tvinge mændene ind på de kvindedominerede områder, hvilket foreløbig kan spores blandt lønmodtagere på grundniveau og lavere niveau, hvor kvindeandelen falder i to tredjedele af brancherne. Den seneste, kvalitative fase har dog tilsyneladende bevirket en begyndende nedbrydning i kønsskævheden i stillingshierarkiet inden for brancherne – om end den endnu ikke har givet kvinderne samme vertikale placering på arbejdsmarkedet som mændene.

Spørgsmålet er selvfølgelig, hvorfor kvinderne fortsat vælger de fag, der placerer dem på bestemte områder af arbejdsmarkedet – og hvorfor de ikke opnår de samme job som mændene inden for brancherne. Vi har i indledningen til denne bog kort beskæftiget os med de generelle forklaringer på kønssegregeringen på arbejdsmarkedet på makro-

plan, og andre kapitler i denne antologi giver yderligere svar på disse spørgsmål. Et andet spørgsmål er, om de strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet og ændringerne i kvinders – og mænds – valg af uddannelse gradvis næsten automatisk vil udjævne kønssegregeringen, således at hvis vi bare venter længe nok, så ændres kønssegregeringen af sig selv. Det kommende afsnit viser, at så let går det desværre ikke, kønsarbejdsdelingen genskabes på arbejdspladserne via en glidende kønsarbejdsdeling trods kønnes ens uddannelse.

DEN GLIDENDE KØNSARBEJDSDELING

Kønsarbejdsdelingen på det danske arbejdsmarked er måske under forandring, men det overordnede billede er dog stadig en stærk kønsopdeling. I dette afsnit introduceres nogle af de forklaringer og mekanismer, der kan give en forståelse af, hvorfor kønsarbejdsdelingen vedvarende genskabes – måske under nye former, men stadig med det resultat, at kvinder og mænd oplever at have forskellige muligheder på arbejdsmarkedet.

STUDIER PÅ ARBEJDSPLADSNIVEAU

Studier på arbejdspladsniveau har i modsætning til studier, der afdækker kvinders og mænds placeringer i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet på makroplan, mulighed for at komme et skridt dybere i forsøget på at forstå kønsarbejdsdelingen. Megen af den nyeste forskning tager udgangspunkt i, at køn og de forventninger, der tilskrives det enkelte køn, skabes i relationerne mellem de to køn. Kønnen konstrueres i en gensidig relation og i et samspil med de strukturelle og kulturelle rammer på arbejdspladsniveauet. Der er tale om processer i dagligdagen, som ikke engang de involverede nødvendigvis er bevidste om, og som derfor også er rigtig vanskelige at ændre på. En synliggørelse af disse processer er derfor første skridt.

Arbejdspladsstudier har selvfølgelig mange forskellige problemstillinger, hvor langt fra dem alle har haft til formål at afdække disse processer, der i sidste ende er med til at fastholde en kønsarbejdsdeling, men

rigtig mange af studierne kan alligevel bidrage med en viden, der kan være en del af en forklaring.

DEN GLIDENDE KØNSARBEJDSDELING PÅ ARBEJDSPLADSNIVEAU

Den glidende kønsarbejdsdeling blev som begreb introduceret i 1980'erne. Begrebet dækker over det fænomen, at kvinder og mænd, der starter samtidig på den samme arbejdsplads med den samme uddannelse, efter et stykke tid er endt i forskellige positioner på arbejdspladsen. Manden har fået positioneret sig selv i retning af et bedre job med bedre løn og bedre udviklingsmuligheder, mens det modsatte gælder for kvinden.

Den glidende kønsarbejdsdeling kan imidlertid kun undersøges på arbejdspladser, hvor der er ansat både kvinder og mænd med den samme uddannelse, da det er vigtigt for analysen, at kvinder og mænd har samme udgangspunkt. Ligeledes ville det optimale være, hvis det var muligt at følge de samme mennesker på samme arbejdsplads over en længere årrække netop for at synliggøre det 'glidende'. Det sidste er meget sjældent muligt – det kræver mange ressourcer – men det første kriterium kan opfyldes i valget af arbejdspladser. Alligevel er der ikke så mange arbejdspladsstudier, der er valgt ud fra at være kønsmæssigt blandede, både fordi der ikke er så mange af sådanne arbejdspladser (den horisontale arbejdsdeling), men også fordi formålet med arbejdspladsstudierne ikke har været at beskrive den glidende kønsarbejdsdeling, men har haft andre problemstillinger.

Der findes et ældre projekt, der havde som udgangspunkt at synliggøre den glidende kønsarbejdsdeling. Projektet var nordisk og bestod af flere forskellige arbejdspladsstudier. BRYT-projektet¹³, som dette nordiske projekt hed, publicerede mange enkeltstående rapporter fra de deltagende lande (Norge, Sverige, Finland og Island). Den nordiske projektleder Drude Dahlerup og den danske projektleder Inge Mærkedahl opsamlede afslutningsvist de mekanismer, som man på tværs af landegrænser havde kunnet identificere som havende betydning for den glidende kønsarbejdsdeling (Dahlerup, 1989; Mærkedahl, 1989). Nogle af

13. BRYT-projektet var initieret og finansieret af Nordisk Ministerråd samt i Danmark af bl.a. Arbejdsministeriet. Der er udgivet en lang række rapporter fra BRYT-projektet. En oversigt findes i BRYT-projektets afsluttende rapport: Ahlgreen et al. (1989). BRYT-projektets formål var at bryde det kønsopdelte arbejdsmarked.

disse konklusioner er for nyligt blevet efterprøvet. I 2006 er der lavet en undersøgelse af de mekanismer, der ligger bag den glidende kønsarbejdsdeling (Holt et al., 2006). Udgangspunktet for denne analyse var at undersøge, om de konklusioner, der stammede fra 1980'erne, stadig kunne findes på danske arbejdspladser.

De konklusioner fra BRYT-projektet, som kunne bekræftes i den nye undersøgelse, er:

- Måden hvorpå og normerne for, hvordan arbejdsopgaverne fordeles på en arbejdsplads, har stor betydning for henholdsvis kvinder og mænds muligheder for at få de spændende og udviklende arbejdsopgaver.
- Der er en sammenhæng mellem, hvilke arbejdsopgaver man som enkeltperson bliver tildelt, og avancementmulighederne.
- De antagelser og forventninger, der ligger i arbejdspladskulturen om sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv og om fordelingen af ansvaret i familien, har betydning for kvinder og mænds muligheder på arbejdspladsen
- Antagelser og forventninger til henholdsvis kvindelige og mandlige egenskaber i relation til arbejdsopgaver har betydning for, hvilke arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd forventes at kunne mestre og kunne lide.

I det følgende vil disse konklusioner blive illustreret med resultaterne fra 2006-undersøgelsen samt fra andre undersøgelser, der måske ikke har haft den glidende kønsarbejdsdeling som fokus, men som alligevel kan bidrage med forståelser af de mekanismer, der sikrer den glidende kønsarbejdsdeling.

Undersøgelsen fra 2006 tog udgangspunkt i interview på fire arbejdspladser, hvor mænd og kvinder med den samme uddannelse arbejdede sammen.¹⁴ De fire arbejdspladser var: et laboratorium i en medicinalvirksomhed, hvor interviewpersonerne var laboranter, en IT-virksomhed, hvor interviewpersonerne var meget blandede rent uddan-

14. En forudsætning for at kunne sige noget om den glidende kønsarbejdsdeling er som sagt, at man følger interviewpersonerne over flere år, men dette var ikke tilfældet i dette studie. Her var kun tale om et enkelt besøg, så selve det 'glidende' er udelukkende beskrevet via interviewpersonernes fortællinger. Der blev i alt gennemført 30 interview med kvindelige og mandlige medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse.

nellesmæssigt, men hvor jobfunktionerne var: testere, udviklere, projektledere og arkitekter, et direktorat, hvor interviewpersonerne var agronomer, og et malerfirma, hvor interviewpersonerne var malere.

Analyserne fra disse fire arbejdspladser giver et ganske godt billede af, hvilke processer der er i spil på den enkelte arbejdsplads. Der er tale om processer, der formentlig foregår dagligt på hver eneste arbejdsplads, og som så at sige konstruerer de to køn. Denne konstruktion af de to køn har som konsekvens, at selvom kvinder og mænd har den samme uddannelse, så vil kvinderne sandsynligvis ende i en jobsituation, hvor der er ringe udviklingsmuligheder, mens mænd sandsynligvis vil ende i en jobsituation, hvor der er gode udviklingsmuligheder. Resultaterne giver også en indsigt i, hvorfor kvinder på trods af deres stigende uddannelsesniveau ikke stiger tilsvarende i jobhierarkierne. Der er simpelthen processer, der forsinker denne opstigning, om end den er på vej (Holt et al., 2006).

ARBEJDSPLADSENS RAMMEVILKÅR

Arbejdspladsens rammevilkår er af afgørende betydning for, hvilke muligheder henholdsvis kvinder og mænd oplever at have. Rammevilkår skal i denne sammenhæng forstås som arbejdsvilkårene, fx den daglige tildeling af arbejdsopgaver, personalepolitikken, herunder familievenlige politikker, og organisationsstrukturen, fx om der er tale om en hierarkisk eller flad organisationsstruktur. Hovedkonklusionen i både BRYT-projektet og i 2006-studiet (Holt et al., 2006) er, at uigennemsigtige opgavetildelinger og usynlige karrierestiger stiller kvinder ringere end mænd. Kvinder klarer sig bedre i flade strukturer, som fx projektorganisationer end i hierarkiske strukturer. Ud fra interviewene ser dette ud til at skyldes, at nogle af de egenskaber, kvinder tillægges af kvindelige og mandlige kollegaer samt ledere, passer godt med forestillingerne om, hvilke egenskaber fx en projektleder skal have. Det er egenskaber som at være social og samlende. Dette betyder dog ikke, at mænd klarer sig dårligt i flade strukturer.

Denne konklusion understøttes af andre studier, der eksplicit har set på kvinders og mænds muligheder for advancement i forskellige typer af organisationer. Disse studier konkluderer, at hierarkiske strukturer kombineret med en vertikal kønsarbejdsdeling, hvor mændene har lederstillingerne, favoriserer mænd, hvorimod fladere strukturer, som fx en projektorganisering, giver bedre muligheder for kvinder (Bendl &

Schmidt, 2005; Hebson & Rubery, 2004; Holt & Lund, 2004; Funch Ellehave & Søndergaard, 2007). Dog er det således, at kvinder klarer sig bedre uanset organisationsstrukturen, hvis der er synlige formelle karrierestier og – stiger (Due Billing, 2005; Højgaard, 2002).

Andre analyser viser, hvordan *ledelsens forventninger til den gode medarbejder* påvirker kulturen omkring fx tildelingen af arbejdsopgaver. To forhold springer i øjnene – nemlig kravet om synlighed forstået som både fysisk tilstedeværelse på det rigtige tidspunkt og som at gøre opmærksom på sig selv (Davies og Mathieu, 2005). Man skal ganske enkelt være til stede, når de interessante arbejdsopgaver uddeles, og man skal gøre opmærksom på sig selv, så man også bliver set og hørt. Det andet afgørende forhold er, om man udviser den tidsmæssige fleksibilitet, ledelsen finder nødvendig for at kunne klare de prestigefyldte arbejdsopgaver. Dette viser man fx ved at være til stede, når ledelsen uddeler disse arbejdsopgaver, uanset hvornår på arbejdsdagen det foregår (Perlow, 1998; Perrons, 2003; Smithson et al., 2004; Rutherford, 2001; Everingham, 2002).

Man skal kunne være 'på', man skal kunne være fleksibel, man skal kunne tage de uforudsigelige ting, man skal kunne tage af sted med tre dages varsel, og man skal være til at regne med, at man kan blive der indtil den bitre ende, hvis der er en opgave, der skal løses inden i morgen. (kvindelig fuldmægtig i statsligt direktorat om forventningerne til den gode medarbejder) (Holt et al., 2006)

I forhold til disse to sæt af forventninger viser undersøgelserne, at kvinderne kommer til kort, idet disse forventninger kolliderer med det andet sæt af forventninger, som kvinder og mænd, kollegaer og ledelse har til kvindernes rolle i forhold til familien, i forhold til hvilke arbejdsopgaver og arbejdstider kvinder foretrækker, samt hvilke egenskaber i forhold til håndtering af forskellige typer af arbejdsopgaver, kvinder besidder. Disse sæt af forventninger vil blive beskrevet i afsnittet herunder.

Analyser af *det moderne fleksible arbejde* viser, at det fleksible arbejde har forskellig betydning for henholdsvis kvinder og mænd. Hochschild (1997) og Sennett (1998) har beskrevet, hvordan det fleksible arbejde påvirker mennesket, og hvordan det rammer de to køn forskelligt. I en nordisk kontekst konkluderer Rasmussen (2004); Ellingsæter

(1998); Ingeniørforeningen (2002) og Holt & Lund (2004) samstemmende, at det fleksible arbejde giver muligheder for et udviklende og udfordrende arbejde med stor grad af selvbestemmelse i arbejdets tilrettelæggelse og i placeringen af arbejdstiden. Den anden side er imidlertid, at det at kunne tilbyde fx tidsmæssig fleksibilitet samt at være synlig og tilgængelig i forhold til arbejdets krav er endnu mere fremtrædende, og igen må det konstateres, at lige netop denne type af krav kolliderer med forventningerne til henholdsvis kvinder og mænds adfærd i forhold til familien og i forhold til arbejdet. Evnen til at udvise tidsmæssig fleksibilitet pga. arbejdets krav og dermed være både synlig og tilgængelig på alle tider af arbejdsdagen hører ikke med til konstruktionen af kvinden som lønmodtager.

FORVENTNINGER TIL DE TO KØN

I det foregående afsnit er det nævnt, at der er knyttet bestemte forventninger til henholdsvis kvinder og mænd, der er med til at begrænse kvinders muligheder på arbejdspladsen, hvad angår at få de spændende og udviklende arbejdsopgaver. Disse forventninger konstrueres i relationerne mellem medarbejdere og ledelse og mellem kvindelige og mandlige kollegaer på en arbejdsplads. På de fire arbejdspladser, der blev besøgt i 2006, var der tilsyneladende nogle meget fasttømrede forestillinger hos både kvinder og mænd om, hvad kvinder er gode til, og hvad mænd er gode til både i arbejdssammenhænge og i familiesammenhænge. Disse forventninger var en del af de respektive arbejdspladskulturer og blev især synlige ved arbejdsopgavetildelingene, hvor kvinder og mænd blev tildelt forskellige arbejdsopgaver, uden at der var nogen, der egentlig så, at der var tale om systematisk forskelsbehandling af kvinder og mænd. Dog var især de unge kvinder opmærksomme på, at der skete en skævvridning. De følte sig stækkede af de forestillinger, ældre kvinder, mænd og ledelse havde til kønnenes adfærd.

Kvinders og mænds forventninger til de to køns ansvarsområder i forbindelse med familien er ifølge interviewene fuldstændigt traditionelle. Kvinderne forventes at tage sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien, mens mændene primært forventes at tage sig af forsørgelsen. Dette er ikke nødvendigvis den reelle rollefordeling i hjemmene, men det er den udbredte forestilling om, hvordan det ser ud i andre familier. Dette traditionelle billede har betydning for, hvordan kvinder og mænd forventes at agere på arbejdspladsen. Kvinder forven-

tes at foretrække et job med faste arbejdstider og forudsigelighed, og manden forventes at foretrække en karriere med alt, hvad det indebærer af lange arbejdsdage og uforudsigelighed. Manden betragtes tilsyneladende stadig som hovedforsørger, mens kvinden betragtes som medforsørger (Deding et al., 2006; Bonke et al., 2004).

Der er samme grad af enighed, når talen falder på, hvilke arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd er gode til at varetage. Kolleger og ledelse tildeler kvinder og mænd helt forskellige egenskaber i forbindelse med arbejdsopgaver, og dette får konsekvenser, når arbejdsopgaverne skal fordeles. Fra interviewene på de fire arbejdspladser tegner der sig følgende kønsforskelle: Kvinder opfattes som samlende og sociale, og mænd opfattes som personer, der er til mekanik og teknik. Kvinder opfattes som personer, der trives bedst med rutine- og driftsopgaver, mens mænd opfattes som værende glade for udviklingsopgaver. Kvinder antages at kunne lide arbejdsopgaver, der kræver nusseri og sans for detaljen, mens mænd i højere grad antages at være til store maskiner og fysiske bedrifter (Bloksgaard & Brock Faber, 2004; Hjermov, 1997; Hansen & Hjermov, 2000; Hjort & Baagøe Nielsen (red.), 2003).

Disse resultater underbygges af analyser af, hvad der sker, når der kommer kvinder ind på mandedominerede arbejdspladser eller mænd ind på kvindedominerede arbejdspladser, idet sådanne studier er gode til at illustrere de forskellige forventninger, de to køn mødes med af kollegaer og ledelse (se kapitlerne 10 og 11)

Som eksempel kan gives to citater fra henholdsvis en mandlig og en kvindelig laborant fra det tidligere omtalte studie af Holt et al. (2006). Citaterne viser, hvordan forventningerne både fra kollegaer og fra én selv er med til at bestemme, hvilke arbejdsopgaver man får:

Der er forskel på, hvilke arbejdsopgaver man sætter henholdsvis mænd og kvinder til. Kvinder er mere til rutineopgaverne og at holde styr på indkøb og sådan noget. Mænd er til det tekniske – de store apparater og IT. At have ansvaret for store uundværlige maskiner giver penge. (Mandlig laborant)

Jeg arbejder med celler – de skal jo passes ligesom børn. Her på virksomheden har vi virkelig store maskiner – teknik og mekanik – det appellerer mere til mænd. Al det der udstyr – jeg vil jo bare

have, at maskinerne skal fungere – ellers interesserer jeg mig ikke for dem. (Kvindelig laborant)

Når forventningerne til de to køns ageren i forhold til familien og i forhold til arbejdsopgaverne kobles, har vi muligvis kimen til forklaringen af den horisontale og vertikale kønsopdeling for kvinder og mænd med samme uddannelser og dermed også den glidende kønsarbejdsdeling. Forventningerne udmøntes nemlig i forskellige arbejdsvilkår, forskellige arbejdsopgaver, forskellige stillinger og forskellige lønninger.

ARBEJDSPLADSKULTUREN OG FAMILIEVENLIGHEDEN

Endelig viser studiet af Holt et al. (2006), at arbejdspladskulturen har betydning for den glidende kønsopdeling. Kulturen bliver til i samspillet mellem rammevilkårene og forventningerne til de to køn. Derfor kan man også sige, at kulturændringer kun kan skabes ved ændringer af rammevilkårene og forventningerne til de to køn. Interviewene fra de fire arbejdspladser viser, at to kulturelle træk har afgørende indflydelse: arbejdspladsens familievenlighed og kulturen vedrørende tildeling af arbejdsopgaver. Alle fire arbejdspladser er familievenlige forstået på den måde, at både ledelse og medarbejdere anser deres arbejdsplads som familievenlig, og at medarbejderne forventer, at arbejdspladsen giver mulighed for at tilpasse arbejdsliv og familieliv, fx ved at tilbyde fleks-tid. Men interviewene viser også, at det i højere grad er kvinder end mænd, der forventes at bruge arbejdspladsens familievenlige tiltag, som fx fleks-tid til fast at komme tidligt og gå tidligt. Samtidig med at dette er muligt, stilles der krav, om at den medarbejder, der gerne vil have de spændende arbejdsopgaver, udviser tidsmæssig fleksibilitet den anden vej, altså på arbejdets præmisser, ved fx at kunne blive længe på arbejde. Dette er et paradoks: På den ene side mener både medarbejdere og ledere på de besøgte arbejdspladser, at de har en familievenlig arbejdspladskultur. På den anden side forventer både ledere og medarbejdere, at man kun får de spændende og udviklende arbejdsopgaver, hvis man kan udvise tidsmæssig fleksibilitet. Endelig forventer ingen, at mænd skal gå tidligt pga. børn, ligesom ingen forventer, at kvinder kan tage uforudset overarbejde. Resultatet bliver, at kvinder nærmest pr. automatik ikke får tildelt de udviklende arbejdsopgaver, også selvom de faktisk kan levere den tidsmæssige fleksibilitet.

Andre studier af muligheden for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen på forskellige typer af arbejdspladser bekræfter stort set ovenstående. Kendetegnende ved studierne er, at der er valgt mange forskellige vinkler på, hvordan det problem, at både mødre og fædre er på arbejdsmarkedet, skal løses.

Flere studier tager udgangspunkt i de *forhandlinger, der foregår i den enkelte familie*. De viser, hvordan man får balancen mellem arbejdsliv og familieliv etableret, og hvilke konsekvenser det har for henholdsvis kvinders og mænds adfærd på arbejdsmarkedet. Nogle studier viser fx, at både kvinder og mænd gennemgående er tilfredse med deres balance mellem arbejde og familieliv (Deding et al., 2006; Barnett & Rivers, 1996), mens andre studier viser det modsatte (Becker & Moen, 1999; Milhie & Peltola, 1999; Roxburgh, 1999; Ingeniørforeningen, 2002). For alle studierne er et gennemgående træk dog, at forhandlinger i familierne oftest ender med, at kvinderne vælger et mindre forpligtende job, eventuelt med nedsat arbejdstid, mens mændene vælger et karrierejob, gerne med lange arbejdsdage. Dette understøttes af opgørelser over arbejdstiden, hvor det stadig er sådan, at kvinder arbejder færre timer om ugen end mænd - om end forskellen mindskes (Deding et al., 2006)(Se kapitel 12).

Studier i *familievenlige arbejdspladser* og familievenlige politikker har påvist, at familievenlige politikker på arbejdspladsen faktisk kan afhjælpe medarbejdernes problemer med balancen mellem arbejde og familieliv, men problemet er ofte, at der er stor forskel på den nedskrevne politik, og hvordan politikken implementeres i praksis (Perlow, 1998), ligesom det på mange familievenlige arbejdspladser stadig forventes, at det er kvinder, der benytter sig af de familievenlige politikker.

MEKANISMERNE PÅ ARBEJDSPLADSNIVEAU

Der er ikke én forklaring eller én mekanisme, der kan forklare den glidende kønsarbejdsdeling. Der er tale om forskellige mekanismer, der spiller sammen, og som gør det vanskeligt at pege på, hvor der skal sættes ind. Der er mindst tre mekanismer på en helt almindelig arbejdsplads. Der er tale om mekanismer, der har stor betydning for, hvilke arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd får tildelt, og som i sidste ende har betydning for, hvem der får de interessante arbejdsopgaver, hvem der

stiger i jobhierarkiet, og hvem der får mest i løn. Det er *de kønsstereotype forventninger*, som er tilskrevet de to køn, og som konstrueres i de daglige relationer mellem de to køn på arbejdspladsen og i familien, og *organisationsstrukturen*, der kan gøre det enten lettere eller vanskeligere for især kvinder at positionere sig til de interessante og prestigegivende arbejdsopgaver, og det er *arbejdspladskulturen*, herunder forventningerne til brugen af familievenlige personalepolitikker, hvor en faktisk brug eller blot forventninger om brug automatisk betyder mindre prestigegivende arbejdsopgaver.

Ud fra de her gennemgåede undersøgelser er der således ingen tvivl om, at der skal arbejdes på mange fronter, hvis der skal rokkes ved den horisontale og vertikale kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau. Der skal ske ændringer på familiefrenten, således at kvinder og mænd ikke bliver fastlåst i deres forventninger til egne og andres muligheder på arbejdspladserne, og der skal ske ændringer på arbejdspladsniveauet, hvor de afdækkede mekanismer ser ud til at være ganske sejlivede og ikke mindst ubevidste.

Endelig har gennemgangen vist, at rigtig mange typer af undersøgelser kan bidrage til en bedre forståelse af disse mekanismer. En synliggørelse og en forståelse er det første nødvendige skridt i retning mod forandringer.

OPSAMLING OG DISKUSSION

Vi har stadig et kønssegregeret arbejdsmarked i Danmark, selvom der på visse områder er tale om en svag positiv udvikling. Det første, der kan konstateres, er, at kvinders og mænds erhvervsfrekvenser meget stærkt nærmer sig hinanden. Både kvinder og mænd – mødre og fædre – forventes at tilhøre arbejdsstyrken i Danmark. Til gengæld kan det konstateres, at kvinder og mænd ikke befinder sig de samme steder på arbejdsmarkedet og heller ikke i de samme stillingskategorier. Arbejdsmarkedet er både horisontalt og vertikalt kønssegregeret.

I kapitlet har vi delt udviklingen op i tre faser: *den ekstensive fase*, hvor kvinder i stort omfang blev inddraget på arbejdsmarkedet, primært til deltidsarbejde og periodiske arbejder, *den intensive fase*, hvor størstedelen af kvinderne i beskæftigelse i højere grad blev fuldtidsarbejdende hele året og gennem en længere periode af livet, og endelig *den kvalitative fase*,

hvor kvinderne har uddannet sig, så de i stigende og høj grad matcher mændene med hensyn til uddannelsesmæssige kvalifikationer. Der er således sket en ganske markant udvikling i kvinders arbejdsmarkedstilknnytning. Spørgsmålet er, om den næste fase vil bringe et mindre kønssegregeret arbejdsmarked?

På makroniveauet er der visse synlige ændringspotentialer:

- Hvis stigningerne i kvinders uddannelsesniveau fortsætter, vil ændringer i kvinders placering i stillingshierarkierne formentlig også fortsætte, selvom det går langsomt.
- Den ændrede erhvervsstruktur, bl.a. som følge af globaliseringen, betyder et fald i beskæftigelsen i de mandedominerede områder, mens de kvindedominerede områder er i vækst. Dette kunne betyde ændringer i kvinders og mænds arbejdsudbud og arbejdsgivernes efterspørgsel. Grundlæggende er det kønssegregerede arbejdsmarked ufleksibelt, hvilket bliver tydeligt, når der fx opstår flaskehalse på områder, der traditionelt har været forbeholdt det ene køn.
- Fædres og mødres øgede fællesskab om pasningen af børn, både i forbindelse med orlov og de syge og de raske børn, vil på lidt længere sigt kunne ændre forventningerne til de to køn og dermed også ændre henholdsvis kvinders og mænds muligheder på arbejdspladsen.

Alt i alt ser vi nogle tendenser til, at udviklingen går den rigtige vej. Til gengæld viser forskningen om den glidende kønsarbejdsdeling, at der eksisterer nogle mekanismer på arbejdspladsniveau, der trækker udviklingen den anden vej eller i hvert tilfælde sænker ændringstempoet.

På arbejdspladsniveauet er det vanskeligt at komme med forslag til, hvordan man kan komme den glidende kønsarbejdsdeling til livs. På den enkelte arbejdsplads kunne man dog i fællesskab diskutere, hvordan og hvorfor opgavetildelingen foregår, som den gør. Man kan lave synlige og formelle karrierestiger, og man kan gøre gældende, at de familievenlige politikker er for begge køn, og at det er omkostningsfrit at anvende de familievenlige politikker. Dette ville være en start og ville formentlig også få sat nogle forhold på dagsordenen, som til daglig foregår usynligt og ubevidst, men det er formentlig ikke nok.

Noget af den nyeste forskning viser, at konstruktioner af køn er meget komplekse processer, der foregår alle steder og i særdeleshed fo-

regår på arbejdspladserne, og at forskningen først nu er ved at afdække disse processer.

APPENDIKS

MÅLINGER AF SEGREGERING

Man har traditionelt målt segregeringen med indeks, der måler, hvor mange kvinder (eller mænd) der skal skifte job, for at fordelingen for mænd og kvinder er den samme. Jo større forskellen på kvinders og mænds fordeling på erhverv er, jo højere er værdien af indeks. Et sådant indeks er dog både afhængigt af finheden i kategoriseringen og af kvindeandel af arbejdsstyrken (Emerek et al., 2001; Emerek, 2006), og det er derfor ikke egnet til sammenligning mellem lande eller inden for lande i perioder, hvor kvindeandelen af arbejdsstyrken ændres meget, samtidig med at kategoriseringen skifter. Et andet problem er, at indekset også er påvirkeligt af strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet. Alligevel bruges sådanne indeks – specielt det såkaldte IP-indeks, der delvis tager hensyn til kvindernes andel af beskæftigede – i europæiske sammenligninger af landenes arbejdsmarkeder.

Kønssegregeringen i Danmark og i de andre nordiske lande er blandt de største i EU, men årsagerne til den relativt højere segregering i nordiske lande kan imidlertid blandt andet findes i, at disse lande i modsætning til fx de sydeuropæiske lande har en stor omsorgssektor, og i, at kvinderne har en betydelig højere erhvervsaktivitet i de nordiske lande kombineret med, at de antalmæssigt dominerer omsorgssektoren. Undersøgelser af kønssegregeringen i EU viser, at de anvendte mål for segregeringen afhænger af kvindernes erhvervsaktivitet i de enkelte lande (Emerek et al., 2001). Når der korrigeres for kvindernes erhvervsaktivitet, er den beregnede værdi for segregering for Danmark på niveau med gennemsnittet for EU (Emerek, 2006). Det er således en sandhed med modifikationer – eller en relativ sandhed – at de nordiske lande er de mest kønssegregerede. En sandhed, der afhænger af, hvad der er betalt og ubetalt arbejde i de forskellige lande.

IP-indekset bestemmes som kvindeandel af beskæftigede ganget med summen af den absolutte forskel mellem kvinders fordeling og den totale fordeling i de forskellige kategorier:

$$IP = \frac{K}{N} \sum_i \left| \frac{N_i}{N} - \frac{K_i}{K} \right|$$

Hvor:

K er det totale antal kvinder i beskæftigelse

K_i er antallet af kvinder i det i 'te job

N er det totale antal personer i beskæftigelse

N_i er antallet af personer i det i 'te job

Dette indeks er 0, når kvinders og mænds fordeling på erhverv er ens – dvs. ingen kønssegregering, og det antager den største værdi 0,5, når kvinder og mænd har fuldstændig forskellige job – dvs. total kønssegregering (Emerek et al., 2001).

En undersøgelse af udviklingen i Danmark i perioden 1997-2006 for lønmodtagere (hvor kategoriseringen på beskæftigelse og branche er mest sikker) tyder på en svagt stigende branchesegregering (dvs. den horisontale segregering) – men kun på det mest disaggregerede niveau (med 111 branchekategorier), blandt andet fordi IP-indekset samtidig tager højde for, at kvindeandelen af lønmodtagerne er vokset i perioden.

TABEL 2.4

IP-indekset for segregering af lønmodtagere
Danmark 1997-2006 (ganget med 100).

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Brancher (9 kategorier) – horisontal segregering:</i>										
	15,6	15,7	15,3	15,2	15,4	15,4	15,4	15,6	15,7	15,8
<i>Brancher (111 kategorier) – horisontal segregering:</i>										
	21,6	21,5	21,4	21,2	21,1	21,0	21,0	20,9	20,9	21,0
<i>Beskæftigelsesmæssig status (6 kategorier) – vertikal segregering:</i>										
	4,3	4,5	4,1	4,6	5,1	5,0	4,9	5,8	5,8	5,9
<i>Brancher (9 kategorier) og beskæftigelsesmæssig status (6 kategorier):</i>										
	17,6	17,6	17,3	17,2	17,0	17,0	17,1	16,9	16,9	17,0
<i>Brancher (111 kategorier) og beskæftigelsesmæssig status (6 kategorier):</i>										
	23,7	23,6	23,3	23,2	23,0	22,8	22,8	22,6	22,6	22,6
<i>Kvinders andel af de beskæftigede lønmodtagere i pct.:</i>										
	47,5	47,5	47,8	48,1	48,3	48,5	48,6	48,7	48,6	48,6
<i>'Lønmodtagere uden nærmere angivelse' i pct. af alle lønmodtagere:</i>										
	9,3	8,6	9,0	8,8	12,5	12,2	12,6	17,6	16,1	16,3

Målingerne demonstrerer tydeligt endnu et problem ved indekset, jo flere kategorier, jo højere mål for segregeringen.

Den beskæftigelsesmæssige (vertikale segregering) tyder på en stigende segregering – dvs. på stigning af forskellen i kvinder og mænds vertikale fordeling i perioden. Men det kan skyldes ændring af opgørelsesmetoden, der medfører store skift i kategoriseringen af den beskæftigelsesmæssige status – fx stiger antallet af personer i kategorien 'lønmodtager uden nærmere angivelse' med mere end 100.000 personer fra 2003 til 2004, samtidig med at antallet falder i de nærliggende kategorier, og i 2004 er mere end hver sjette lønmodtager i kategorien 'lønmodtager uden nærmere angivelse'. Danmarks Statistik advarer da også mod at bruge opgørelserne af socioøkonomiske kategoriseringer til sammenligning over tid – især i de år, hvor antallet af lønmodtagere uden nærmere angivelser er stort, hvilket har været tilfældet siden 2001 (Danmarks Statistik). Det er end ikke en løsning at udelade kategorien 'uden nærmere angivelser' i beregningerne af den vertikale segregering, da der er relativt flere mænd end kvinder i kategorien, da den store andel i kategorien netop skyldes ufuldstændige oplysninger på det private arbejdsmarked, og en beregning, hvor kategorien var udeladt, derfor også ville være misvisende. Derfor er kategorierne 'lønmodtager på grundniveau', 'andre lønmodtagere' og 'lønmodtagere uden nærmere angivelse' i stedet slået sammen i en række af beregningerne i teksten.

Det peger på endnu et problem ved at bruge segregeringsindeksene til sammenligning over en periode. Det har ingen mening at bestemme segregeringsindeks i en periode, hvis den fundamentale forudsætning, at kategoriseringen er konsistent i perioden, ikke er opfyldt. Segregeringsindeksene på socioøkonomiske grupper kan derfor ikke afsløre en eventuel udvikling i den vertikale segregering i Danmark. Kategoriseringen i brancher skulle derimod ifølge Danmarks Statistik være konsistent over tid. Indeksene, der er baseret på en kombination af beskæftigelsesmæssig status og branche (og som ikke er helt så sårbare over for ændringerne i beskæftigelseskategoriene i perioden som det aggregerede mål alene for beskæftigelseskategoriene), indikerer, at segregeringen er blevet mindre i perioden 1997-2006

SLUTNOTE

Danmarks Statistik definerer lønmodtager og beskæftigelseskategorierne på følgende måde:

- 'Topledere' har ledelsesarbejde på øverste administrative plan i virksomheder og organisationer – uanset deres størrelse og arbejdets krav til færdighedsniveau. Arbejdet består i at beslutte, planlægge, styre etc.
- 'Lønmodtagere på højeste niveau' har arbejde, der forudsætter højeste færdighedsniveau, herunder personer med fagbetegnelser som fx fysiker, aktuar, bygningsingeniør, arkitekt, læge, jordemoder, lærer, advokat, revisor, bibliotekar, journalist, skuespiller, musiker og præst.
- 'Lønmodtagere på mellemste niveau' har arbejde, der forudsætter mellemste færdighedsniveau, som teknisk arbejde ved produktion og transport samt assistance ved handel og administration. Desuden omfattes undervisnings- og omsorgsarbejde i dag- og døgninstitutioner samt sygepleje og assistentarbejde inden for sundhedssektoren. Som eksempler kan nævnes laborant, programmør, fotograf, skibsfører, sygeplejerske, børnehavelærer, ejendomsmægler, told- og politibetjente.
- 'Lønmodtagere på grundniveau' har arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau. Gruppen omfatter personer med almindeligt kontorarbejde, kundeservice, service i forbindelse med personlige tjenester, overvågnings- og redningsarbejde, arbejde inden for landbrug, gartneri, håndværkspræget arbejde samt arbejde, der består i betjening og/eller overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner.
- 'Andre lønmodtagere' er en restgruppe, der ikke er indeholdt i de øvrige grupper. Som eksempel på arbejdsopgaver for personer i denne hovedgruppe kan nævnes rengøringsarbejde, budtjeneste, vagnarbejde samt pakke- og transportarbejde uden brug af maskiner.

Kategorien 'Lønmodtager uden nærmere angivelse' indeholder personer, der ikke kan dannes socioøkonomisk status for ved hjælp af statistikregistrene. Denne gruppe er relativt høj i 2005 – den udgør næsten hver sjette lønmodtager, hvilket reelt viser, at den samlede kategorisering ikke er særlig præcis. Det skyldes primært manglende oplysninger fra den private

sektor. Oplysningerne fra den offentlige sektor skulle være relativt præcise.

LITTERATUR

- Ahlgreen, M. et al. (red.) (1989): *BRYT nytt: nyt fra det nordiske BRYT-projekt, nr. 9*. Nordisk Ministerråds BRYT-projekt.
- Andersen, M., S.B. Pedersen & V. Skov (2004): *Køn og arbejdsliv*, Danmarks Statistik.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmarks Statistik og Ligestillingsrådet (1995): *Kvinder og Mænd*, Danmarks statistiks Trykkeri, København.
- Barnett, C.B. & C. Rivers (1996): *SheWorks – HeWorks*. Cambridge, MA London: Harvard University Press.
- Becker, P.E. & P. Moen (1999): Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-family Strategies. *Journal of Marriage and the Family*. 61,4. Blackwell Publishing.
- Bendl, R. & A. Schmidt (2005): *Changes in Metaphors for Describing Discrimination – From 'Glass Ceilings' to 'Fire Walls'*. Paper presented at the 4th International Interdisciplinary Conference Gender, Work and Organization (forthcoming).
- Beskæftigelsesministeriet (2005): Danmarks nationale reformprogram, Bidrag til EU's vækst- og beskæftigelsesstrategi (Lissabonstrategien).
- Bloksgaard & Brock Faber (2004): *Køn på arbejde*. Aalborg Universitetsforlag.
- Bonke, J., M. Deding & M. Lausten (2004): *Time and Money – Are they Substitutes?* Workingpaper 11:04. København: Socialforskningsinstituttet.
- Borchorst, A., et al. (1977): *Hvor gik kvinderne hen, da de gik ud?*, Modtryk.
- Dahlerup, D. (red.) (1989): *Køn Sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*. Det nordiske BRYT-projekt 7/1989. Nordisk Ministerråd. Nord 1989:1.
- Danmarks Statistik (2006): <http://www.statistikbanken.dk>.
- Danmarks Statistik (2007): *Nyt fra Danmarks Statistik*, nr. 530 (www.dst.dk).
- Davies K. & C. Mathieu (2005): *Gender Equality in the IT Sector in Sweden and Ireland*. Arbetsliv i omvandling. Arbetslivsinstituttet 2005:3.
- Deding, M., M. Lausten & A. Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdslivet*, Rapport 06:32. København: Socialforskningsinstituttet.

- Due Billing (2005): *Ledere under forandring?* Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Ellingsæter, A. (1998): Time and the Transformation of Work: The Industrial Time Regime in Flux, i: *Rapport fra Konferencen Kjønn og Arbeid – nye former for arbeidsliv*. Norges forskningsråd.
- Emerek R., H. Holt, S. Ipsen & V. Kold (1997): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Emerek, R. & S. Ipsen (1997): 'Mandefagsstrategi – arbejdsmarkedspolitik og ideologi?' i: Emerek Ruth, Helle Holt, Sanne Ipsen & Vibeke Kold *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Emerek, R (1996): *Uddannelse – vejen til ligestilling?*, Dansk Magisterforening.
- Emerek, R. (2006): 'Measuring Gender Segregation' in Gonäs, L. og Jan Ch Karlsson (eds): *Gender Segregation*, Ashgate.
- Emerek, R., H. Figueredo, M.P. Gonzales, L. Gonäs & J. Rubery (2001): 'Indicators on Gender Segregation' in Rubery, J., C. Fagan, D. Grimshaw, H. Figueiredo & M. Smith (Eds.). (2001). *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy. European Expert Group on Gender and Employment*. Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.htm>.
- Everingham, C. (2002): Engendering Time. Gender equity and discourses of workplace flexibility. *Time & Society*, 11, 2/3. Sage Publications.
- European Commission: *Report on Equality between women and men – 2008*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
- Ellehave, F.C. & D.M. Søndergaard (2007): *Køn i den finansielle sektor*. VIFA 2. delrapport. Institut for Pædagogisk Psykologi, DPU.
- Hansen, T.L. & B. Hjermov (2000): Integration af mænd og andre minoriteter – i social- og sundhedssektoren, i: Bjerring, B. et al. (red.): *Hvor går grænsen? – køn og arbejdsliv i forandring*. København: Samfundslitteratur.
- Hebson, G. & J. Rubery (2004): Bilaga 1: Könnssegregering – Förändring och kontinuitet, i: Löfström, Å.: *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes, SOU 2004:43.

- Hjermov, B. (1997): Mod kønsintegration i servicearbejdet?, i: Arbejdsmarkedsstyrelsen: *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Hjort & B. Nielsen (red.) (2003): *Mænd og omsorg*. Socialpædagogisk Bibliotek. Hans Reitzels Forlag.
- Hochschild, A. (1997): *The Time Bind*. New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company.
- Holt, H. (1988): *Kvindefag – mandefag*. Rapport 88:6 og 88:13. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, H. et al. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. En kvantitativ og kvalitativ belysning. Rapport 06:02. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, H. & M. Lund (2004): *Sammenhængen mellem organisationsformer og belastninger på 6 DJØF-arbejdspladser*. København: Socialforskningsinstituttet/DJØF. www.djoef.dk
- Højgaard, L. (2002): Magtens køn. Kvinder og mænd i toppositioner inden for erhvervsliv, offentlig administration og politik. I: Borchhorst, Anette (red) *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Ingeniørforeningen i Danmark (2002): *Ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress*. København: IDA.
- Kold, V. (1997): Det kønne arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked, i: R. Emerek, H. Holt, S. Ipsen & V. Kold: *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Knudsen, R. (1989): Kvinders beskæftigelse og kvinders arbejdsløshed. I: V. Abel & L. Wolfseon: *Ka' Kvinder Arbejde?, En debatbog fra Ligestillingsrådet*, Ligestillingsrådet.
- Milhie, M. & P. Peltola (1999): Playing all the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and the Family*. 61,2. Blackwell Publishing.
- Minister for ligestilling (2006): Fakta om ligestilling.
- Mærkedahl, I. (1989): *Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed*. Det Nordiske BRYTprojekt. Forsøgsrapport 15/89. København: Socialforskningsinstituttet.
- Perlow, L. (1998): Boundary control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43, 2. Cornell University.

- Perrons, D. (2003): The New Economy and the Work-Life Balance: Conceptual Explorations and a Case Study of New Media. *Gender, Work and Organization*, 10, 1. Blackwell Publishing.
- Rasmussen, B. (2004): Between Endless Needs and Limited Resources: The Gendered Construction of a Greedy Organization. *Gender, Work and Organization*, 11, 5. Blackwell Publishing.
- Roxburgh, S. (1999): Exploring the Work and Family Relationship. *Journal of Family Issues*, 20, 6. Sage Publications.
- Rutherford, S. (2001): Are You Going Home Already? The Long Hours Culture, Women Managers and Patriarchal Closure. *Time & Society*, 10, 2/3. Sage Publications.
- Sennett, R. (1998): *The Corrosion of Character*. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York: W.W. Norton & Company.
- Smithson, J. et al. (2004): Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession. *Work, Employment & Society*, 18, 1. BSA Publications Ltd.

FERTILITETSUDVIKLINGEN I DANMARK

LISBETH B. KNUDSEN

RESUMÉ

I dette kapitel gennemgås først hovedtræk i fertilitetsudviklingen i Danmark i de sidste 100 år, hvorefter det diskuteres, hvilke faktorer der har haft betydning for udviklingen. I dag får kvinder og mænd gennemsnitligt færre børn end for 100 år siden, og i mange studier undersøges betydningen af (især) kvinders uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknæthed for det mindre antal børn. Internationalt ligger fertiliteten i Danmark og de øvrige nordiske lande dog relativt højt, hvilket oftest relateres til den nordiske velfærdsstats institutioner, der gør det muligt både at arbejde og have en familie. På baggrund af både tidligere offentliggjorte og helt nye, endnu upublicerede tal fra Fertilitetsdatabasen i Danmarks Statistik præsenteres og diskuteres fertilitetens sammenhæng med socioøkonomiske forhold.

DET NORDISKE FERTILITETSREGIME

I det tidlige forår 2007, et par måneder før regeringens Familie- og Arbejdslivskommission skulle offentliggøre sin rapport om, hvordan der kunne skabes en god balance mellem familieliv og arbejdsliv (Familie- og Arbejdslivskommissionen, 2007), kunne man læse på Familienministeriets

hjemmeside, at ”En vellykket familiepolitik kan måles på, at familierne får det antal børn, som de har lyst til”. Og lidt længere nede stod der: ”Danske kvinder føder i dag 1,8 barn i gennemsnit, men familierne ønsker sig faktisk i gennemsnit 2,4 børn.” (Familieministeriets hjemmeside). Ministeriet henviste til ”internationale undersøgelser fra Eurobarometer”, men uden at forklare nærmere, hvordan man var nået frem til tallene på de 1,8 og 2,4 børn, og hvad de kunne vise.¹⁵

Ministeriets formuleringer rammer på en måde ned lige midt i diskussioner om fertilitetens udvikling, om børnetallet, om kvindernes og parrenes vilkår, og om hvordan den overordnede politik stemmer med befolkningens ønsker. Ministerens holdning, der også kom til udtryk på hjemmesiden, var nemlig, at: ”vi (politikkerne, min bemærkning) skal bidrage til at skabe bedre rammer for familierne”. Det forekommer som en væsentlig udmelding, at der (fortsat) skal være rammer, som gør det muligt eller rettere ikke forhindrer familierne i at få det antal børn, de ønsker sig. Det vil være en fastholden af en velfærdsstatslig familiepolitisk orientering, men til gengæld må det være familierne selv, der beslutter, hvor mange børn de vil have.

Det er også et udsagn, som er godt i tråd med de synsvinkler, som bl.a. demografer og sociologer har på fertilitetsudviklingen i de nordiske velfærdsstater: Internationalt set har Finland, Danmark, Norge og Sverige nemlig i en del år haft et relativt højt fertilitetsniveau (Andersson et al., 2008), og dette sættes ofte i relation til, at de velfærdsstatslige ordninger i Norden har skabt rammer, som gør det muligt for kvinder og for par at kombinere det at være aktiv på arbejdsmarkedet med også at leve et privatliv med familie og børn (Knudsen, 2003; Neyer, 2006).

Nogle af de fællestræk i de nordiske velfærdsstater, der har haft betydning for fertilitetsudviklingen, er, at der tidligt, som reaktion på fertilitetsfaldet i 1930'erne og igen i 1960'erne, blev sat ind med en massiv politik, der rettede sig mod en generel forbedring af levevilkårene for familier. Man valgte bl.a. at satse på etablering af daginstitutioner og vedtagelse af orlovsordninger, som kunne hjælpe den nye familietype med to udearbejdende forsørgere til at fungere. Det kan i den sammenhæng nævnes, at mens man i Sverige, som i begyndelsen af 1960'erne havde det laveste fertilitetsniveau i Norden (jf. figur 3.1), gennemførte disse generelle forbedringer af vilkårene for familierne, valgte man i Un-

15. Disse oplysninger har man dog kunnet få ved direkte henvendelse til ministeriet.

garn, som en reaktion på et lignende lavt fertilitetsniveau, at vanskeliggøre adgangen til at få provokeret abort (Knudsen, 2002).

Der har især i de seneste tiår været stor international interesse for, hvilke forhold i de nordiske lande der gør det muligt at have en høj erhvervsfrekvens blandt kvinder, også de gifte, samtidig med at den samlede fertilitet¹⁶ ligger relativt højt i sammenligning med fx Sydeuropa (Andersson, 2004; Confronting Demographic Change, 2005). Dette underbygger billedet af de nordiske velfærdsstater som samfund, hvor kvinder og mænd har mulighed for at *tilvælge* familielivet, selvom de begge er erhvervsaktive, hvilket stort set alle forventer og forventes at være. I Sydeuropa og Japan er fertiliteten faldet kraftigt til et meget lavt niveau, samtidig med at kvinderne, noget senere end i de nordiske lande, er kommet ud på arbejdsmarkedet. På grund af den stærke aldring af samfundet, der vil være et resultat af den lave fertilitet, har der derfor været interesse for at studere de nordiske velfærdsstatslige ordninger, der støtter op omkring kvinders (og mænds) muligheder for både at tage uddannelse, være erhvervsaktive og have familie med børn (Knudsen, 2003; Neyer, 2006).

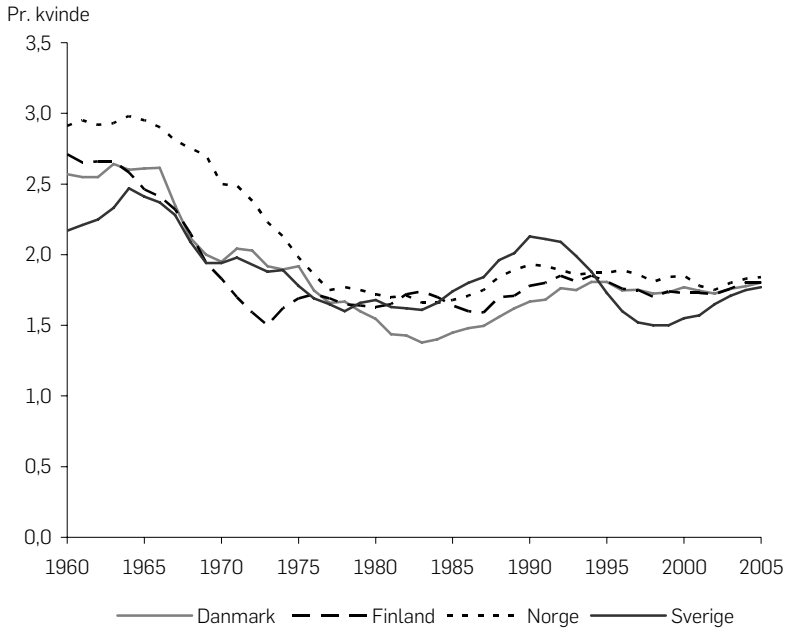
Figur 3.1 viser, hvordan den samlede fertilitet faldt i alle de nordiske lande fra midt-1960'erne for at nå et lavpunkt omkring midt-1980'erne, selvom det skete på lidt forskellige tidspunkter i de fire lande. Det ses også, at der senere har været relativt store fluktuationer, og at den samlede fertilitet i hvert land i 2005 var højere end det lave niveau i midt-1980'erne, men stadig lavere end de ca. 2,1 barn, som hver kvinde i gennemsnit skal føde i Danmark, for at befolkningen ikke skal mindskes i størrelse – det såkaldte *reproduktionsniveau*.¹⁷

16. Den samlede fertilitet i et kalenderår er et udtryk for, hvor mange børn en kvinde ville føde, indtil hun bliver 50 år, hvis hun, fra hun fylder 15, hvert år føder i overensstemmelse med de fertilitetsrater, der er gældende det pågældende kalenderår.

17. Reproduktionsniveauet afhænger af de aktuelle dødelighedsforhold. Ved en lav dødelighed skal hver kvinde føde færre børn for at sikre, at (mindst) to af dem vokser op og når til den formeringsdygtige alder end i samfund, hvor en del af børnene dør, inden de bliver voksne.

FIGUR 3.1

Samlet fertilitet i de nordiske lande. 1960-2005.



Kilde: Andersson et al. 2008.

Figuren er hentet fra et detaljeret fælles nordisk registerstudie, der er en udløber af et større nordisk projekt, støttet af Nordisk Ministerråd, hvis hovedresultater blev afrapporteret i 2006. Ud fra resultaterne af disse fælles analyser og en lang række andre komparative studier af de nordiske landes fællestræk i forhold til udviklingen i andre lande, forekommer det rimeligt at tale om et specielt nordisk fertilitetsregime, selvom der også kan ses forskelle i familie- og fertilitetsmønstre mellem landene (Andersson et al., 2008; Knudsen & Valle, 2006).

FERTILITETSUDVIKLINGEN I DANMARK

Hovedfokus i dette kapitel er en præsentation og diskussion af, hvad der har betydning for, om og hvor mange børn kvinder og mænd får i Danmark. Det spørgsmål kan betragtes fra (mindst) to vinkler. Det mest almindelige vil være at se på, hvilke materielle, praktiske og formelle

forhold der kan hæmme eller fremme fertiliteten, og i den sammenhæng, om og hvordan den danske velfærdsstat reelt støtter op omkring kvinders og mænds (børnefamiliernes) ønsker om at kunne kombinere et aktivt arbejdsliv med familieliv med børn. Ud fra denne vinkel vil man ofte møde analyser af sammenhængen mellem sociale karakteristika og fertilitetsmønstre, der især fokuserer på, hvem eller hvilke socioøkonomiske grupper der slet ikke får børn eller måske kun får ganske få børn, og derudfra konkluderer noget om, hvordan især kvinder tilpasser deres familiestørrelse til den arbejdsfunktion, de har. Her spiller de barrierer ind, som fra samfundets og fra arbejdsmarkedets side kan afskrække par fra at få børn eller begrænse det antal, de får, måske fordi de ikke kan overskue, hvordan de skal organisere sig med et krævende arbejdsliv, børn og familie.

En anden vinkel vil være at analysere fertilitetsudviklingen ud fra kvinders og mænds ønsker om og holdninger til at få børn og sammenholde dette med det faktiske antal børn, familierne har. Derefter kan man se på, hvordan disse ønsker og faktiske forhold hænger sammen med erhvervsarbejdet: I hvor høj grad afspejler det valgte arbejdsliv en grundlæggende holdning til og ønske om et bestemt antal børn? Måske er der kvinder (og mænd), der vælger uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning ud fra en vurdering af, hvad der kan fungere sammen med den familiestørrelse, som de drømmer om, skal kunne lade sig gøre? Når man anlægger denne synsvinkel, kan det virke som om, man kommer til at gå lidt imod den ofte fremførte antagelse, at det i dag er arbejdet, der kommer først, og at familielivet tilpasses derefter, eller som bl.a. Arlie Hochschild (1997) har udtrykt det: ”Arbejdet har vundet over familien”.

Kapitlet vil derfor begynde med en mere traditionel gennemgang af fertilitetsudviklingen og diskutere, hvorledes fertilitetsmønstret hænger sammen med de sociale forhold. Mange af disse resultater er baseret på registerdata, hvilket betyder, at der ikke er oplysninger om de enkelte personers udtrykte ønsker om børn. Men der vises nogle forskelle i børnetal mellem forskellige grupper, fx hvordan barnløshed og børnetal varierer med længden af den gennemførte skole- og erhvervsuddannelse eller den stilling, man har på arbejdsmarkedet. Sidst i kapitlet vil den anden vinkel kort blive berørt.

FERTILITETSUDVIKLINGEN I DANMARK DE SIDSTE 100 ÅR

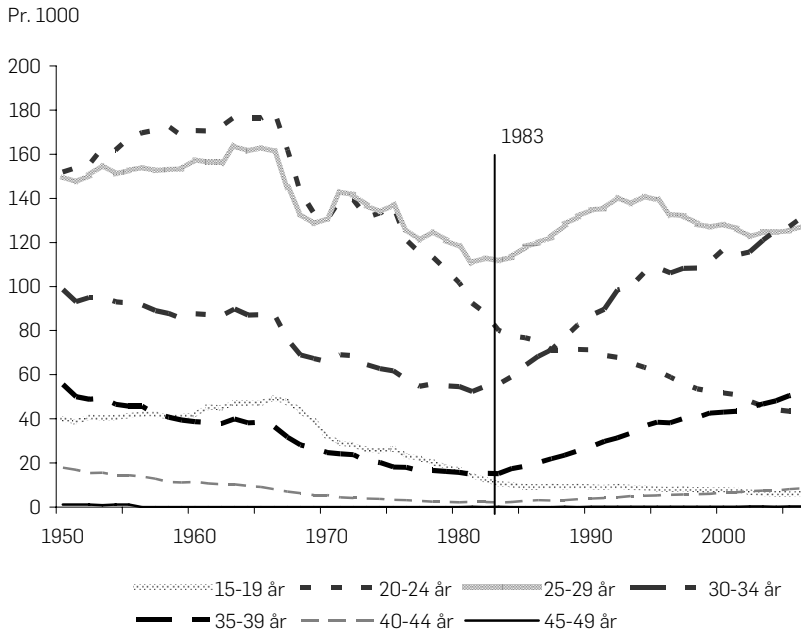
Noget af det mest iøjnefaldende ved fertilitetsudviklingen i Danmark gennem de sidste ca. 100 år er, at der er sket et stort fald i den såkaldte summariske fertilitetsrate, som udtrykker antallet af levendefødte i forhold til det samlede indbyggertal: Der har været mere end en halvering fra et niveau på omkring 30 levendefødte pr. 1.000 indbyggere lige før år 1900 til 12,6 i år 2000.

Fertilitetsfaldet begyndte i Danmark kort før 1900, og op gennem 1930'erne var der også tale om et stærkt fald i fertilitetsraten (født pr. 1.000 kvinder) i samtlige aldersgrupper, undtagen blandt de helt unge kvinder. Faldet var stærkest blandt kvinder over 25 år. Det var de store familier, der var på retur, men samtidig var der en ret stor del af kvinderne, der ikke fik børn: Blandt de kvinder, der er født lige før og omkring år 1900, var der ca. 25 pct., der ikke fik børn (Befolkningsudvikling og sundhedsforhold, 1966), hvilket er højere end den andel, der er barnløse i dag. Den højere andel, der ikke havde børn, skal både ses i relation til, at en del af befolkningen ikke havde økonomiske muligheder for at etablere egen husstand og familier, men også i relation til nye love, som gav kvinder flere økonomiske og juridiske muligheder for at leve alene (Knudsen, 2004).

Fra midten og slutningen af 1930'erne steg fertiliteten i alle aldersgrupper, og for kvinder under 30 år var der en kontinuerlig stigning indtil midt-1960'erne, mens der for de ældre aldersgrupper kunne ses et fortsat fald. I alle aldersgrupper var der dog en kortvarig højere fertilitetsrate i krigsårene, hvilket resulterede i store fødselsårge. I 1946 blev der født 96.111 levendefødte børn, hvilket udgjorde en stigning på 35 pct. på blot 5 år: I 1941 var der blevet født 71.306. Derefter faldt både fertilitetsraten og fødselstallet, og på bare 5 år blev antallet af levendefødte reduceret med 20 pct. til 76.559 i 1951 (Befolkningsudvikling og sundhedsforhold, 1966). Det næste kraftige fald satte ind i den sidste del af 1960'erne, og dette fald fortsatte til begyndelsen af 1980'erne, hvor den mindste årgang af levendefødte blev født i 1983: ca. 51.000 børn. Det næste tiår var der et stigende antal levendefødte, hvorefter der kun har været mindre fluktuationer (Danmarks Statistik, 2007).

FIGUR 3.2

Aldersspecifikke fertilitetsrater, kvinder i 1950-2006.



Figur 3.2 viser, hvordan fertilitetsraten pr. 1.000 kvinder har udviklet sig i Danmark i de enkelte femårs aldersgrupper. For at fokusere på den nyere udvikling omfatter figuren kun perioden 1950-2006, altså efter det fertilitetsfald, der fandt sted i alle aldersgrupper op til 1930'erne og også efter den høje fertilitet under Anden Verdenskrig (se evt. Knudsen, 2007 for flere detaljer). Det fremgår af figuren, at fertilitetsudviklingen har haft et meget forskelligt forløb i aldersgrupperne.

Som et resultat af de faldende fertilitetsrater blandt de yngste i den periode, figuren omfatter, er kvinder og mænd blevet stadig ældre, før de bliver forældre for første gang: I 2006 var kvinder ca. 29 år og mænd et par år ældre, hvilket er en stigning på ca. 3,5 år over tyve år (Danmarks Statistik, 2007). Denne såkaldte 'udsættelse af fødslerne' viser sig i stadig faldende fertilitetsrater blandt de unge kvinder. Overordnet set vendte fertilitetsudviklingen som nævnt i begyndelsen af 1980'erne (den samlede fertilitet i Danmark var lavest i 1983, og dette tidspunkt er på figuren markeret med en lodret streg), men mens fertilitetsraten derefter steg for kvinder, der var i slutningen af 20'erne, fortsatte den med at

falde for de yngre. Den stadige udsættelse af den første fødsel skal for både kvinder og mænd ses i sammenhæng med, at motivationen for at etablere familie med børn før midten af 20'erne er mindsket, ligesom normerne omkring samliv er ændret, bl.a. med det papirløse samliv og effektive præventionsmidler.

Der er siden midt-1960'erne også blevet bedre muligheder for at planlægge tidspunktet for børnefødslerne, ikke mindst i den 'negative' form, hvor man kan undgå at få børn på tidspunkter, der ikke passer ind i et forløb med uddannelse, arbejde og måske andre forhold, fx at man har den rigtige partner. Der blev lettere adgang til effektive svangerskabsforebyggende midler, bl.a. p-pillen, der blev frigivet i slutningen af 1960'erne. Da loven om fri abort trådte i kraft få år senere (1. oktober 1973), havde kvinderne i Danmark fået de nødvendige redskaber til at undgå at få børn på tidspunkter og i situationer, hvor de ikke mente, de havde tilstrækkeligt gode forhold til at opfostre et barn – uønskede fødsler kunne undgås (Knudsen & Wielandt, 1996). Familiedannelsen og børnefødslernes tidsmæssige placering er blevet en del af den enkeltes livsplanlægning (Giddens, 1992).

I de senere år er der desuden sket en stigning i andelen af kvinder, der får en eller anden form for hjælp til at blive gravid ('assisteret reproduktion' eller IVF-behandling), hvilket af nogle tolkes i retning af, at kvinder nu ser med endnu større sindsro på at udsætte fødsler, fordi de eksisterende behandlingsmetoder er blevet stadig bedre, hvorved behandlingen lykkes for stadig flere. I 2005 var 2.176 (3,4 pct.) af de nyfødte børn i Danmark undfanget efter assisteret reproduktion, hvilket er en stigning fra 2,8 pct. i 1998 (Sundhedsstyrelsen, 2007).

Fra begyndelsen af 1990'erne kan man se et fald i fertilitetsraten blandt de 25-29-årige kvinder, hvilket bl.a. afspejler, at der, relativt set, var stadig færre, der fik barn, før de fyldte 30 år: Førstefødselsalderen nærmede sig 30 år for kvinder. I de seneste år har der været stigende fertilitetsrater i aldersgruppen 25-29 år igen, men hvis man ser nærmere på de enkelte aldre, er det især blandt de 28-29-årige, det sker (Danmarks Statistik, 2007).

De lave fertilitetsrater blandt de yngre kvinder betyder, at der i hver af de yngre aldersgrupper år for år er en større andel, der ikke har børn, men der er som sagt mere tale om en *udsættelse* end om en permanent *barnløshed*. Det kan man se, når man ser på andelen uden børn blandt kvinder, der har nået slutningen af den såkaldte fertile alder, 50 år.

En sådan opgørelse kaldes en kohorte- eller en generationsopgørelse: Man følger kvinder, der er født et bestemt år op gennem livet, og tæller op, hvor mange børn de når at få. De kvindeårgange, som har haft størst andel, der aldrig fik børn, er dem, der blev født omkring 1900: Ca. 25 pct. fik ingen børn. For generationerne fra 1945 og 1955 var der henholdsvis ca. 18 pct. og 12 pct., der endte med at være barnløse. Hvis det gøres op for mænd, vil der kunne være en lidt større andel barnløse mænd, selvom børnene er ligeligt fordelt, idet der i hver aldersklasse er et større antal mænd (der fødes ca. 5 pct. flere drenge end piger). På grund af kvindernes mindre dødelighed i de enkelte aldersklasser er der i Danmark flere kvinder end mænd fra omkring 60 års alderen (Danmarks Statistik, 2007).

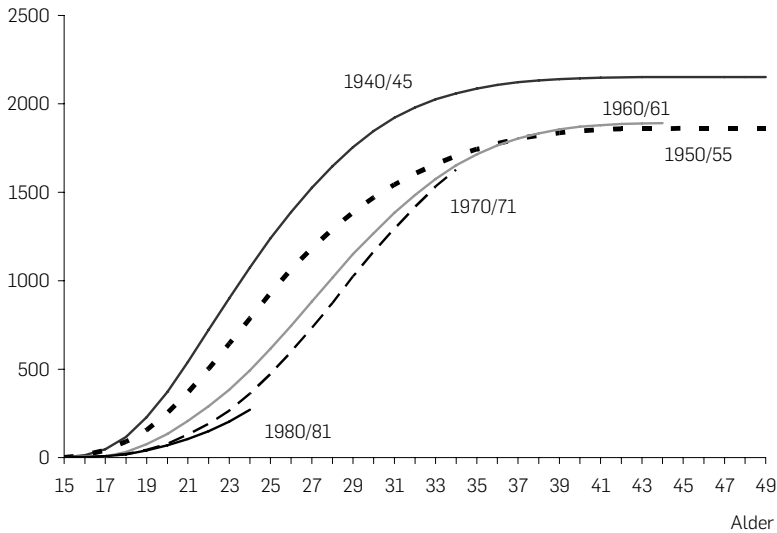
Blandt de senere fødselsårgange er det årgangene af kvinder fra 1940'erne og begyndelsen af 1950'erne, der over hele livet har fået gennemsnitligt flest børn (gennemsnitligt 2,1 (1940/45) og 1,9 (1950/55)). De nyeste opgørelser viser, at de kvinder, der er født i 1960'erne, har overhalet de lidt ældre generationer og gennemsnitligt født flere børn end kvinderne fra 1950'erne (Knudsen 2004): På figur 3.3 ses det, hvordan kurven for årgangene 1960/61 krydser kurven for kvinderne født 1950/55.¹⁸ For de lidt yngre årgange synes forskellene at blive større: Som 40-årige havde kvinderne fra 1964/65 født 1,9 barn i gennemsnit, mens kvinderne fra i 1954/55 havde født 1,8 barn i gennemsnit, da de var i samme alder (Danmarks Statistik, 2007).

De opgørelser, der ligger til grund for figur 3.3, er som beskrevet fremkommet ved at følge fertiliteten over årene i de enkelte aldersgrupper blandt kvinder, der er født i bestemte år, de såkaldte kohorteopgørelser. Sagt med andre ord viser figuren, at da kvinderne fra begyndelsen af 1960'erne rundede de 40 år omkring år 2000 havde de i gennemsnit fået flere børn, end deres ti år ældre medsøstre havde fået, da de var i samme alder omkring 1990. Så man kan også sige, at de fødselsårgange af kvinder, der har praktiseret en stadig stigende førstefødselsalder, alligevel har indhentet en del af den udsatte fertilitet. Det er også vist i en række analyser, at jo ældre en kvinde er, når hun får sit første barn, jo hurtigere derefter vil hun få det næste, hvis hun får flere (se senere).

18. I figuren anvendes tal for flere fødselsårgange til hver kurve. Dette gøres for at få en større stabilitet i kurverne, end hvis der blev set på en enkelt årgang af gangen. Grupperingerne i figuren er, som de er lavet af Danmarks Statistik i de offentliggjorte tal, som er baggrund for figuren.

FIGUR 3.3

Kumuleret kohortefertilitet, Danmark, 1940/45 – 1980/81.



SOCIALE FAKTORERS BETYDNING FOR DEN BESKREVNE FERTILITETSUDVIKLING

Det stærke fertilitetsfald, der begyndte i midt-1960'erne og den senere periodes noget fluktuerende og let stigende fertilitet, har ført til en højere samlet fertilitet, der dog omkring 2006 stadig ligger lavere end det såkaldte reproduktionsniveau, jf. figur 3.1. Det bagvedliggende fertilitetsmønster er præget af en stadig udsættelse af første barns fødsel, men også stigende fertilitetsrater blandt kvinder, der er i slutningen af 20'erne eller ældre, jf. figur 3.2. Fertiliteten blandt 35-39-årige kvinder var i 2006 dog knap nået op på samme niveau, som det var tilfældet før fertilitetsfaldet i midt-1960'erne, mens de 30-34-årige i 2006 havde en fertilitetsrate, der var højere end i midt-1960'erne.

Det stærke fald fra midt-1960'erne blev genstand for forskningsprojekter, som satte fertilitetsfaldet ind i en samfundsmæssig ramme. Fokus var især på fertilitetsbegrænsende faktorer – på forhold, som betød, at familierne begrænsede deres børnetal, men som det diskuteres senere, var der også interesse i at se på, under hvilke betingelser især

kvinderne forestillede sig et familieliv. Mange af de undersøgte faktorer er i dag nærmest klassiske gengangere i analyser af sammenhængen mellem socioøkonomiske forhold og fertilitet.

Fertilitetsnedgangen faldt tidsmæssigt sammen med den generelle uddannelseseksplosion og væksten i kvindernes deltagelse på det formelle arbejdsmarked – i dag betragtes det nærmest som en selvfølge, at ikke kun mænd, men også kvinder, tager en uddannelse, får et arbejde og derefter eller sideløbende hermed tilpasser et familieliv med børn. Det er for nylig vurderet, at kvindernes forlængede uddannelsestid og det dermed øgede uddannelsesniveau tegner sig for omkring halvdelen af stigningen af alderen ved første barns fødsel. Et af de generelle resultater fra et internationalt forskningsprojekt om fertilitet og familie var, at kvinderne skubbede fødsler til et så vidt muligt 'optimalt' tidspunkt – et tidspunkt, hvor de har en generel social sikkerhed: et godt parforhold, et job, sikker indkomst og gode boligforhold (Beets, 2007).

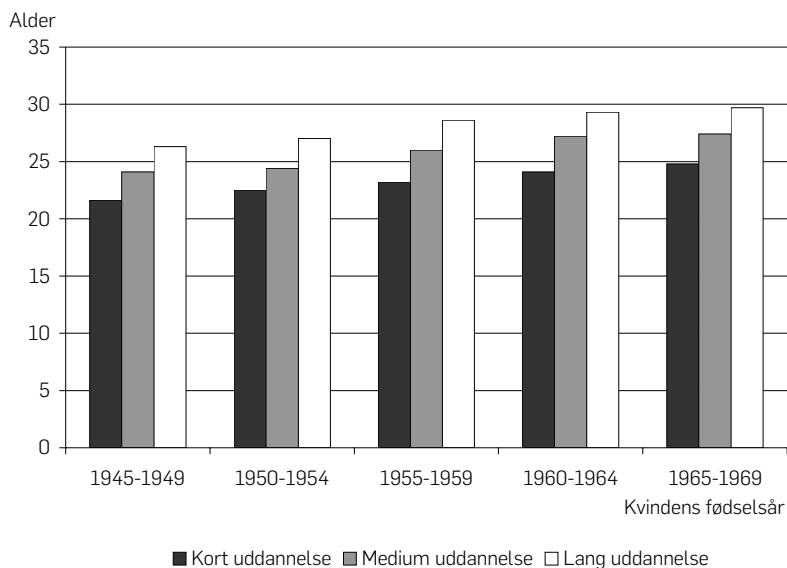
Gennemsnitligt får kvinder med lang uddannelse og/eller høj og krævende stilling deres første barn i en højere alder end kvinder med kortere uddannelse eller i mindre krævende stillinger. De får, som gruppe betragtet, også færre børn (Andersson et al., 2008). Disse sammenhænge har stort set vist sig i alle analyser af fertilitetsudviklingen i Danmark og de andre nordiske lande. Faldet i børnetal slog i Danmark dog lidt senere igennem for kvinder med ikke-langvarige uddannelser end for kvinder med længere uddannelser (Knudsen, 1993). Uddannelsesniveaue og den socioøkonomiske placering spiller desuden en anden rolle for kvinder end for mænd: Der er større variation mellem kvinder i forhold til deres socioøkonomiske placering, end der er mellem mænd indbyrdes, hvilket første gang blev vist for 1980'erne (Knudsen, 1993), og stadig er gældende (Upubl., 2007). Samlet indikerer dette, at det stadig er kvindernes muligheder for at kombinere arbejdet med familie med børn, som spiller stærkt ind på fertiliteten og dermed på det antal børn, en familie får (Danmarks Statistik, 1997).

Figur 3.4 viser, hvordan medianalderen for første barns fødsel, dvs. den alder, hvor halvdelen af kvinderne i en fødselsårgang har fået mindst ét barn, konsekvent har ligget højere, jo længere uddannelse kvinderne har, og at der har været en stigning for alle uddannelsesniveauer. I 1995/99 var de yngste af kohorterne i figuren omkring 30 år, hvilket betyder, at det på det tidspunkt var omkring 50 pct. af dem, der havde fået barn. Nogle få år senere, omkring år 2000, da disse kvinder

fra 1965/1969 var 35 år, var der 83-80 pct., der havde fået barn. Der har altså været en høj fertilitet i de mellemliggende år, hvor de har indhentet nogle af de udskudte fødsler.

FIGUR 3.4

Den alder, hvor 50 % af kvinderne har født mindst ét barn (medialder) efter uddannelsesniveau målt ved 30-års alderen. Kohorter 1945-1969.



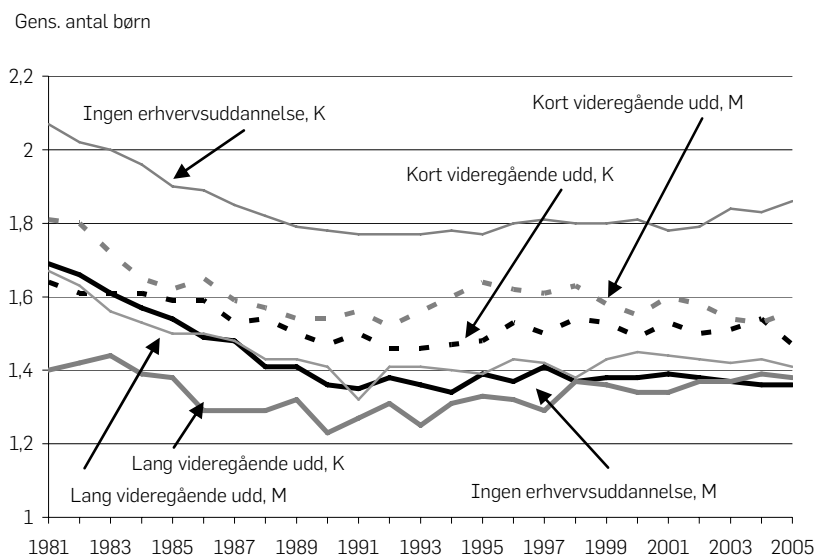
Kilde: Andersson et al. 2008.

Mens det blandt kvinderne i Danmark er dem med kort eller ingen uddannelse, der har det gennemsnitligt største børnetal, er det ikke det samme blandt mænd; derimod er det blandt mænd med kort uddannelse eller med placeringer uden for eller i randen af arbejdsmarkedet, der i gennemsnit får færrest børn. Blandt 37-årige mænd i 1981-1988 havde mænd 'uden for arbejdsmarkedet', som her bl.a. omfatter de arbejdsløse, i gennemsnit mellem 1,1 og 1,2 børn, mens de selvstændige mænd (uden for landbrug og fiskeri) i samme alder havde mellem 2,1 og 1,8 og overordnede funktionærer 1,8 – 1,6. I 1993 var tallene omtrent de samme. Der var relativt færrest barnløse blandt de selvstændige mænd uden for landbrug og fiskeri (14,6 pct. i 1993), lidt flere blandt de overordnede

funktionærer (23,8 pct.), endnu flere blandt mænd uden for erhverv (44,5 pct.) (Danmarks Statistik, 1997; Knudsen, 1993). I 2005 havde ca. 40 pct. af den tilsvarende gruppe mænd (37-årige uden for arbejdsmarkedet), ingen børn, mens der blandt kvinder uden arbejde kun var knap 16 pct. uden børn. Der er sket en lille stigning for kvinderne over de sidste ti år fra knap 14 pct. i 1995, mens der ikke er sket nogen ændring for mændene i samme periode (Upubl., 2008).

FIGUR 3.5

Gennemsnitligt antal børn blandt hhv. 35-årige kvinder og 37-årige mænd. Danmark, 1981-2005.



Der sammenlignes mellem 35-årige kvinder og 37-årige mænd for at tage hensyn til, at mænd i gennemsnit først får børn, når de er et par år ældre end kvinderne.

Kilde: Upubl. 2008.

Figur 3.5 viser for det første, at børnetallet faldt for alle de viste grupper op til midt-1990'erne. Der ses samtidig to interessante forhold ved kvinders og mænds fertilitet: Uddannelsesniveautet betyder noget forskelligt for de to køn, og der synes at være blevet en større lighed blandt dem med lang uddannelse i de senere år. Blandt de 35-årige kvinder er det de kvinder, som ikke har afsluttet en erhvervsuddannelse, der har det høje-

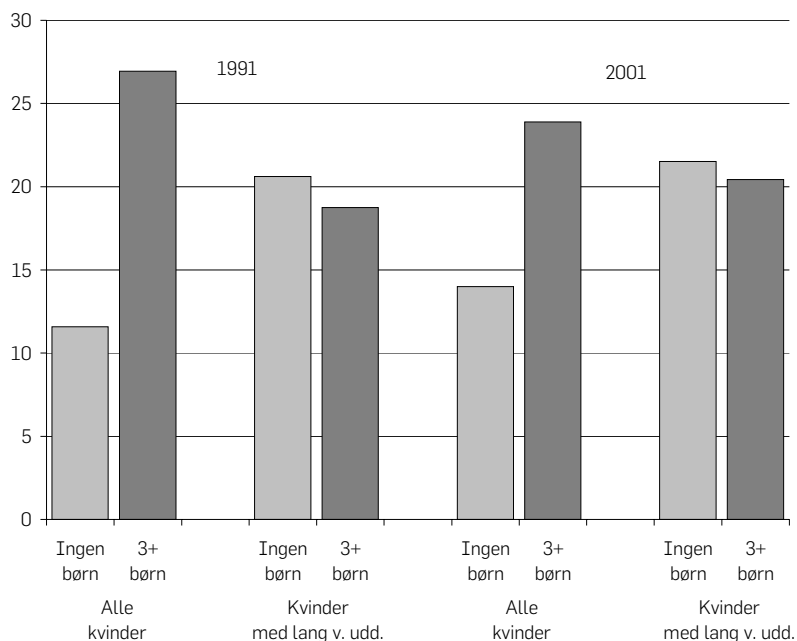
ste gennemsnitlige antal børn, mens kvinder med lang videregående uddannelse har det laveste. For de 37-årige mænd forholder det sig anderledes, idet mænd med en lang videregående uddannelse har omtrent det samme antal børn som mænd uden erhvervsuddannelse. Samtidig ses det, at børnetallet for de langvarigt uddannede kvinder og mænd er konvergeret i perioden, og i 2003 krydsede kurverne hinanden, så kvinderne i de sidste år har flere børn i gennemsnit end mændene.

Det er ikke den endelige fertilitet for grupperne, der er vist på figur 3.5, idet nogle – både kvinder og mænd – får flere børn efter de hhv. 35 og 37 år. Disse aldre er valgt, fordi det er de ældste aldersgrupper, hvor man kan vise pålidelige registertal helt tilbage fra 1981 for, hvor mange børn de har (dette diskuteres i Knudsen, 1993). For enkelte år kan man gå lidt højere op i alder. Gruppen af langvarigt uddannede kvinder består af en relativ stor andel barnløse og en anden del med flere børn end gennemsnittet: I 1993 var der fx 30 pct. af de 35-årige kvinder med lang videregående uddannelse, der ikke havde børn, og 19 pct. blandt de 44-årige, mens det generelt for alle kvinder i samme aldre var hhv. 17 pct. og 10 pct. (Danmarks Statistik, 1997). Der er sket et langsomt fald i andelen af barnløse 35-årige kvinder med lang uddannelse i de sidste otte år til ca. 27 pct. i 2005.

Figur 3.6 viser, hvor stor en andel af 44-årige kvinder i hhv. 1991 og 2001 i Danmark der ingen børn havde, og hvor stor en andel der havde født mindst 3 børn. For det første ses det, at blandt samtlige kvinder er andelen uden børn steget og andelen med mindst 3 børn faldet. Figuren viser også, at blandt kvinder med en langvarig videregående uddannelse er både andelen uden børn og andelen med mindst 3 børn steget, om end ikke meget. Denne udvikling kan støtte antagelsen om en vis polarisering blandt kvinderne i denne gruppe.

FIGUR 3.6.

Andel barnløse og andel med mindst 3 børn blandt 44-årige kvinder i Danmark. 1991 og 2001, samtlige kvinder og kvinder med langvarig uddannelse.



Kilde: Egne data (Upubl 2007).

I en række studier har man fundet, at andelen af kvinder, der efter at have fået deres første barn får barn nr. 2 og evt. 3, er relativt større blandt kvinder med lang uddannelse end blandt kvinder med kortere uddannelse, uanset hvor gammel hun var, da hun fik sit første barn. Det er bl.a. vist i undersøgelser fra Norge (Kravdal, 2001), Sverige (Olah, 2003) og Vesttyskland (Kreyenfeld, 2002). For Danmark er det påvist, at kvinder, der har født én gang, får deres næste barn hurtigere, jo senere de er kommet i gang med at få børn (Strandberg-Larsen et al., 2008). I en uddybende analyse, hvor alderen ved første barns fødsel ses i relation til kvindens uddannelsesniveau, blev det vist, at på trods af den generelle tendens til at mindske afstanden mellem fødslerne med stigende alder har kvindens uddannelsesniveau en selvstændig effekt i retning af at mindske afstanden mellem børnene (Gerster et al., 2007).

Disse materialer vedrører perioder af forskellig længde op til engang i 1990'erne, og man kan spørge sig selv, om de påviste sammenhænge stadig findes, eller om vilkårene har ændret sig så meget, at de forskellige resultater ikke er gældende mere. Ændringer i fertilitetsmønstre går dog oftest relativt langsomt (undtagelser kan være reaktioner på kraftige politiske forandringer, som det fx blev set i Østtyskland efter murens fald, se fx Kreyenfeld, 2000), og den nordiske analyse af fertilitetens sammenhæng med kvindens uddannelsesniveau illustrerer træghe- den i forandringerne: Der er set på forskellige generationer af kvinder, og når man ser på relationen mellem kvindens uddannelsesniveau og alderen ved første fødsel og relationen mellem alderen ved første fødsel og det samlede antal børn som 40-årig, er der tale om relativt jævne udviklinger (Andersson et al., 2008). Overordnet fremgik det af figur 3.5, at i den viste periode har de største forandringer i det gennemsnitlige børnetal blandt mænd og kvinder i Danmark fundet sted gennem 1980'erne og op til begyndelsen af 1990'erne, hvorefter kurverne har været relativt stabile.

Der er – indlysende nok – ofte vist en sammenhæng mellem den familiemæssige situation og fertiliteten: Der er meget få såkaldt 'reelt enlige' kvinder, der får barn, og hovedparten af de ca. 46 pct. af de nyfødte, som i 2006 blev født af ugifte mødre, blev født ind i en familie, hvor parret levede i papirløst samliv (Danmarks Statistik, 2007). Som nævnt ovenfor er det væsentligt, om kvinder lever i trygge og stabile økonomiske, men også familiemæssige, forhold, når de vælger at få et barn. I en dansk undersøgelse af valget mellem fødsel og provokeret abort i 2003/04 viste det sig i overensstemmelse hermed, at hvis kvinder blev uplanlagt gravide, var chancen for at de valgte at afbryde graviditeten med en provokeret abort 7-8 gange større, hvis de var usikre på, om deres forhold ville vare de næste ti år, end hvis de med sikkerhed mente, at de også ville være sammen om ti år (Rasch et al., 2005). I analyser af stedfamilier, dvs. familier, hvor enten kvinden, manden eller begge har børn fra tidligere forhold, har det vist sig især at være familier, hvor kvinden ikke selv har født et barn, der får et eller flere fælles børn (fx Toulemon & Knudsen, 2008).

Jeg har i dette kapitel også vist fertilitetsmønstre for mænd, hvilket ikke sker i ret mange undersøgelser. Det kan med rette betragtes som en mangel, at de fleste analyser af fertilitetsudviklingen udelukkende fokuserer på kvinder, men det skyldes, at de oplysninger, der registreres

løbende, i mange situationer udelukkende er relateret til kvinderne og til deres situation. I de senere år inddrages dog i stigende omfang også oplysninger om mænd, især i interviewundersøgelser, selvom det sommetider stadig er kvinder, der interviewes om deres mænd. Det kan betragtes som et problem, at man i en del forskningsprojekter trækker konklusioner om *kvinders* valg med hensyn til at stifte familie og få barn – uden at der tages højde for, om og på hvilke tidspunkter der reelt har været en partner tilstede, som kunne muliggøre forældreskabet. Fertilitet er ikke kun et spørgsmål om et tilvalg eller fravalg, som kvinder gør – evt. fravær af partner er om ikke mere vigtigt. Det samme gælder naturligvis, hvis analysen fokuserer på mænd.

FERTILITETENS BETYDNING FOR ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNINGEN

Efter denne lidt kalejdoskopiske omtale af nogle af de såkaldte fertilitetsdeterminanter vil jeg diskutere, hvordan det kan se ud, hvis man forestiller sig, at kausaliteten går den anden vej: Har kvinder og mænd et familieideal eller nogle grundlæggende holdninger, som medfører, at de vælger uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning ud fra, om de ønsker at have et liv med børn? Eller sagt med andre ord: Hvad kommer først: Ønsket om en bestemt familiestørrelse og -sammensætning eller ønsket om og muligheden for en bestemt uddannelse og derefter erhvervsarbejde? Hvis det er intentionerne og ønskerne, der bestemmer, hvilken fertilitet kvinderne har, skal man basere en analyse på kvinders type af uddannelse og erhvervstilknytning. Det er gjort af Hakim (2003), der forsøger at identificere kvinders forskellige præferencer ud fra oplysningerne om deres uddannelse og erhverv.

For 30-40 år siden var synet på kvinder i Danmark sådan, at de overordnet blev betragtet som personer, der var primært orienteret mod familie og børn (og mand). I den såkaldte *Perspektivplan* (Perspektivplanlægning, 1971) handlede beregninger og analyser bl.a. om, *hvornidt* det var muligt, og hvis det var muligt, *hvordan* man så fik husmødrene inddraget i arbejdsstyrken, dvs. som deltagere i det formelle system, i lønarbejdet.

Bag denne *Perspektivplan* lå en interesse i at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet. I lighed med de gæstearbejdere, der blev inviteret til Danmark for at arbejde, blev de hjemmegående kvinder betragtet som en

arbejdskraftreserve, der skulle/kunne inddrages både i den voksende produktion og i det omsorgsarbejde, der blev øget behov for i takt med kvindernes indtog på det formelle arbejdsmarked (Perspektivplanlægning, 1971). I planerne og undersøgelserne blev kvinderne betragtet som en marginal arbejdsgruppe på linje med de unge og de ældre, der måske kunne inddrages til fordel for arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft (Jørgensen, 1970). I denne sammenhæng 'glemte' man dels det ulønnede arbejde, som kvinder udførte, og dels, at mange kvinder allerede var beskæftiget i den mere uformelle del af arbejdsmarkedet – med privat rengøring, vask, børnepasning mm.

Også i 1960'ernes og 1970'ernes interviewundersøgelser af problemstillinger relateret til ægteskab, familiedannelse, familiestørrelse og kvindernes erhvervsdeltagelse (se fx Bertelsen, 1980; Bertelsen & Ussing, 1974; Noordhoek & Smith, 1972), som blev gennemført af Socialforskningsinstituttet (SFI), betragtede man primært kvinderne som mødre og husmødre. Undersøgelserne var en del af internationalt forskningssamarbejde om årsagerne til det stærke fald i fertiliteten, der var observeret fra midt-1960'erne, og kvindernes stigende erhvervsarbejde blev betragtet som en del af det nye, der kunne påvirke familierne og fertiliteten. Det handlede i undersøgelserne om at finde ud af, om og hvor meget erhvervsarbejde husmødrene ville påtage sig, og hvordan deres erhvervsønsker så ud i relation til deres egen aktuelle *familiesituation*, og om de måske fandt det mest ideelt, hvis de kunne have halvdagsarbejde – evt. også manden – og ikke arbejde på fuld tid. SFI fik tegnet familie billeder med varierende tidsmæssigt omfang og kombination af arbejde for både mor og far i en familie med to børn under 7 år, så kvinderne kunne vise, hvilket mønster der var deres foretrukne.

En af hovedkonklusionerne af undersøgelsen blev, at det aktuelle fald i fertiliteten måtte forstås i sammenhæng med, at kvinderne var i færd med at tilpasse familiestørrelsen til deres nye arbejdsmarkedssituation – og at de ved at få færre børn begrænsede omfanget af deres familieforpligtelser (Bertelsen, 1981). På den måde blev problemstillingen tydeligt 'vendt' til at svare til den måde, vi oftest ser på det i dag: At erhvervsdeltagelsen forhindrer eller begrænser kvinder i at få de børn, de gerne vil have. Mens forskningsperspektivet således blev rettet mod analyser af, hvad der *forhindrede* familierne (kvinderne) i at få det antal børn, de gerne ville have, rettede familiepolitikken i den voksende velfærdsstat

sig mod at etablere de funktioner, der muliggjorde, at kvinder både kunne arbejde og have familie med børn (Knudsen, 2004).

I dag er det som nævnt oven for meget almindeligt at anlægge den synsvinkel, at det for både kvinder og mænd er blevet en selvfølge at få uddannelse, erhvervsarbejde og blive selvforsørgende, hvorefter familien og børnene kommer senere, og tidspunkt for familiedannelse og for børnenes fødsel tilpasses parrets forhold på arbejdsmarkedet (Drewes Nielsen & Knudsen, 2000). Det kan på en måde ses som en logisk fortsættelse af den opfattelse, der lå bag SFI's undersøgelser af den ideale familiestørrelse for den nye erhvervsarbejdende husmor, men som nævnt var det i SFI's billeder også muligt for kvinden at vælge forskelligt omfang af erhvervsarbejde – både for hende selv og for manden. Derfor indeholder relationen også den omvendte synsvinkel, som indgår i dette kapitel, nemlig om der er forhold hos kvinden – og manden – der gør, at de vælger deres erhvervsarbejde, evt. både typen og længden af uddannelse og omfang af erhvervsarbejde ud fra en bestemt holdning til og værdier om, at de gerne vil leve et liv med plads til en familie med børn.

ØNSKER OM BØRN – ET BESTEMT ANTAL?

Det er ikke ualmindeligt, at mennesker har særlige tanker om, hvor mange børn de gerne vil have, men heller ikke, at disse ønsker kan ændre sig, når de har fået et eller flere børn og oplever virkelighedens arbejdsbelastning. Det kan også vise sig at være vanskeligt at finde en partner, der både ønskes som medforælder og selv ønsker at blive det. I Danmark er der stadig præference for en familie med ca. 2 børn (Familieministeriets hjemmeside, 2007; Rasch et al., 2005). Det kan imidlertid være vanskeligt at finde ud af, på hvilket tidspunkt og ved hvilken alder kvinder og mænd har realistiske ønsker til det antal børn, de gerne vil have, og denne usikkerhed bæres derfor med over i de analyser, der sammenligner udtrykte ønsker med det opnåede antal børn.

For Danmark er det vist, at det antal børn, som kvinderne i SFI's undersøgelser nævnte, at de gerne ville have, var højere end det antal, som de tilsvarende fødselsårgange af kvinder rent faktisk fik (Knudsen, 1993). Norske analyser for 1980 og 1990 har vist tilsvarende resultater – kvinderne fik et lavere antal børn, end de havde givet udtryk for, at de gerne ville have (Noack & Østby, 2002). Noack og Østby udtrykker det på den måde, at kvinderne var for optimistiske, og konkluderer videre, at den prognostiske værdi af at anvende udtrykte præferencer

om, hvor mange børn kvinderne gerne vil have, er lige så god som eller rettere lige så upræcise som de individuelle valg, der træffes i et samfund, hvor man forventer, at der faktisk træffes individuelle valg. De finder i deres analyse, at de demografiske forhold, fx om kvinderne bor sammen med en partner, og hvor mange børn de allerede har, har en stor betydning, endda mere end de traditionelle socioøkonomiske variable som fx uddannelsesniveau. Dette er i overensstemmelse med det, der er diskuteret ovenfor om betydningen af forholdet til partneren – og om der er en partner.

Disse resultater kan tolkes, som om der undervejs i kvindernes og parrenes voksenliv viser sig forhindringer for at få det antal børn, de ønsker sig – at der altså er problematiske, strukturelle, samfundsmæssige forhindringer for at opnå det ønskede børnetal, men de kan også tolkes derhen, at den forestillede ideelle familiestørrelse måske ikke er et realistisk mål at sammenligne med.

Baseret på den svenske fertilitetsundersøgelse, der blev gennemført i 1981, fandt Hoem (1993) en vis reduktion i erhvervsarbejdet i forbindelse med at få børn, men da man så specifikt på, hvor mange der gik fra at have to børn til at få det tredje, var der ingen speciel sammenhæng med den individuelle erhvervshistorie. Lidt imod det forventede fandt man derimod i lighed med de ovenfor omtalte undersøgelser endda relativt flere blandt de højtuddannede, der gik fra to til tre børn. Denne problemstilling – altså hvem der får relativt mange børn - har siden været genstand for mange demografiske analyser i Europa ud fra en antagelse om, at netop studier af kvinder, der får et antal børn, som i dag er usædvanligt stort, kan bidrage til at vise, hvilke faktorer der især har betydning for fertiliteten (se fx Kravdal, 2007 og Kreyenfeld, 2002).

Hoem (1993) konkluderede videre, at det ikke er tilstrækkeligt at se på relationen fra antal børn til erhvervsdeltagelse for at forklare fertilitetsnedgangen, men foreslog, at der var holdningsmæssige faktorer, der spiller ind. Igen kan man her tænke på overordnede generelle faktorer og holdninger, der i tråd med den såkaldte anden demografiske transition, gør, at der lægges mere vægt på de to voksnes relationer, og at der investeres meget tid og følelser i de få børn, der fødes, hvilket for nogle mennesker betyder, at den samme intensitet ikke kan gives til en større børneflokk. De svenske resultater går ikke imod, at der kan være en gruppe kvinder, der vælger kort uddannelse og deltidsarbejde for at have mulighed for at have en ret stor familie. Samme vinkel er anlagt i en

norsk undersøgelse, hvor man rejste spørgsmålet om, hvorvidt kvinderne i realiteten valgte eller havde valgt et bestemt børnetal, når de valgte uddannelse (Lappegaard, 2001).

En relativt marginal gruppe mht. fertilitetsmønster er kvinder, som får ét eller flere børn meget tidligt. I Danmark såvel som i de øvrige nordiske lande betragtes en kvinde, der får et barn, før hun fylder 20 år, som en meget ung fødende i dag. I Danmark var der af de kvinder, der er født i 1980, kun 2,5 pct., der havde født, før de fyldte 20, mens det for generationen 10 år før, født i 1970, var 3,1 pct.. Vi skal tilbage til fødselsårgangen fra 1953, før der var mere end 10 pct., der fødte som teenager (Danmarks Statistik, 2007). I undersøgelser af kvinder, der er meget unge, når de får et eller flere børn, er det som regel ikke belyst, hvad der vil ske med kvinderne senere, om de fx gennemfører en uddannelse, efter at de har fået børnene. I registeranalyser kan man følge de kvinder, der har fået deres børn i en ung alder og se, hvilket uddannelsesniveau de har, når de er nået til en alder, hvorefter der normalt ikke tages mere uddannelse. Af de kvinder i Danmark, som var 44 år i 2001, var der ud af dem, der havde fået deres første barn, før de fyldte 20, kun 0,5 pct., der havde en langvarig uddannelse, mens 58 pct. ikke havde nogen uddannelse efter grundskolen. Blandt dem, der havde været 25-29 år ved deres første fødsel, var de tilsvarende tal 23 pct. og 5,3 pct. (Upubl., 2007).

I den nordiske undersøgelse af kohorter viser det sig dels, at jo yngre kvinderne er, når de får deres første barn, jo flere har de, når de er 45 år, og dels, at når man ser på deres uddannelse som 30-årige, så er kvinderne med lav uddannelse yngre, når halvdelen af dem har fået barn, end det ses blandt kvinder med lang uddannelse: Blandt kvinder født 1965-69, hhv. knap 25 år og knap 30 år. I alle uddannelsesgrupperne er denne såkaldte medianalder steget over de ca. 25 år, som den pågældende analyse omfatter (Andersson et al., 2008). Det er i registerundersøgelser som denne ikke muligt at få nogen viden om kvindernes holdninger til det at få børn – om de så at sige har valgt uddannelsen fra til fordel for et familieliv med børn. Det er i denne sammenhæng, man også skal se de analyser, der så at sige betragter uddannelsesvalget som et valg af livsløb, bl.a. mht. mulighederne for at kombinere med en ønsket familiestørrelse (fx Lappegaard, 2001). Andre forskere mener, at når kvinder med lang uddannelse får færre børn end kvinder med kortere uddannelse, så er det et udtryk for, at de ikke har nået deres egentlige ønskede børnetal – men

også, at disse langvarigt uddannede kvinder så at sige tilpasser deres ønsker til virkeligheden gennem livet (Van Peer, 2002).

Det skal nævnes i denne sammenhæng, at Del Boca og medarbejdere (2003) efter en analyse af betydningen af fx eksistensen af daginstitutioner, yngste barns alder mv. i Nord- og Sydeuropa i 1998 konkluderede, at de forskelle, der var mellem regionerne mht. erhvervsfrekvens og fertilitet, ikke skyldtes forskellige præferencer, traditioner og kulturelle værdier, men derimod i højere grad forskelle i arbejdsmarkedsbetingelserne og det offentliges udbud af fx institutioner. Det afgørende er altså ifølge denne undersøgelse mere de velfærdsstatslige forskelle end værdiforskelle, der spiller ind på fertilitetsmønstret. Det er kun i interviewundersøgelser, der kan spørges direkte om holdninger og værdier, og denne undersøgelse anvendte et fælleseuropæisk interviewmateriale.

I sammenligninger af områder i Danmark har vi fundet ret konsistente forskelle i reproduktionsmønstre over tid, både for så vidt angår fødsler og aborter: Kvinder er gennemsnitligt yngre i provinsen, når de får deres første barn, familiestørrelsen er gennemsnitligt størst i provinsen, og det er mere almindeligt at få provokeret abort i storbyerne (Knudsen, 2000). De regionale forskelle har vist sig at være meget konstante over tid: Forskellene mellem amter eller mellem regioner er blevet lidt mindre i dag, men det er stadig de samme områder, der har et højt hhv. lavt børnetal (Knudsen & Valle, 2006; Thygesen et al., 2005; Upopl., 2008). Dette er tolket som et tegn på eksistensen af nogle sociale og kulturelle betingelser og muligheder, der har betydning for de valg, kvinder og mænd træffer om bl.a. deres familiesituation. Sagt med andre ord så synes der stadig at være nogle værdier og livsbetingelser i provinsen, der er lettere at kombinere med et familieliv med børn. Billedet af provinsen vil dog være påvirket af, at der vil være en del, der flytter fra områderne, måske netop i forbindelse med at de tager en uddannelse, og dem, der bliver tilbage, kan være dem, der har fravalgt en videreuddannelse, som ville kræve fraflytning.

Schoen og medarbejdere (1999) har kritiseret fertilitetsforskningen for ikke at analysere fertilitetsønskerne selvstændigt, men kun set på faktorer, der spiller en rolle for, hvilken betydning de materielle betingelser får for fertilitetsbeslutningerne. Det er en udfordring for fremtidig forskning at nå frem til en bedre vurdering både af samspillet mellem og af den relative betydning af værdier, intentioner og ønsker på den ene side og de materielle betingelser på den anden side.

AFRUNDING

I dette kapitel har jeg forsøgt at give et billede af den kompleksitet, der ligger bag kvinders og pars beslutninger om at etablere familie med børn, og hvilke forhold der har betydning for, hvornår, hvor mange og om et par i det hele taget får børn. Det har ikke været muligt at give en udtømmende gennemgang, men det er forhåbentlig lykkedes at sætte nogle tanker i gang om betingelserne for de væsentlige beslutninger, der træffes, når et barn planlægges og fødes.

LITTERATUR

- Andersson, G (2004): Childbearing developments in Denmark, Norway, and Sweden from the 1970s to the 1990s: a comparison. *Demographic Research*, S3:7, 155-176. Kan downloades fra: <http://www.demographic-research.org>.
- Andersson G., M. Rønsen, L.B. Knudsen & T. Lappegård, (in cooperation with G. Neyer, K. Skrede & K. Teschner) (2008): *Cohort Fertility Patterns in the Nordic Countries*. Stockholm: Stockholm Research Reports in Demography (SRRD2008:2)
- Beets, G. (2007): *Determinants of postponement behaviour*. Presentation på EAPS Seminar om Late Fertility and Child Development, NIDI, Haag, 19-20 Oktober 2007
- Befolkningsudvikling og sundhedsforhold* (1966). København: Det statistiske departement.
- Bertelsen, O. (1980): *Den unge familie i 70'erne*. Rapport 99. København: Socialforskningsinstituttet.
- Bertelsen, O. (1981): *Det faldende fødselstal*. Rapport 104. København: Socialforskningsinstituttet.
- Bertelsen, O., J. Ussing (1974): *Familiestørrelse og livsstil*. Rapport 60. København: Socialforskningsinstituttet.
- Confronting demographic change: a new solidarity between generations*.(2005): (Green Paper) Commission of the European communities, Brussels (Kan downloades).
- Danmarks Statistik (1997): Fertilitetsudviklingen i Danmark fra 1980 til 1993. *Statistiske efterretninger, serien Befolkning og valg 1997: 3*.
- Danmarks Statistik (2007): *Befolkningens udvikling 2006*. København: Danmarks Statistik. [og tidligere udgaver].
- Del Boca, D., S. Pasqua & C. Pronzato (2003): Labor market behavior and fertility: an analysis using the European panel. Fra konferencen: *Researching Family, Employment and Welfare Issues in Europe: the quantitative approach*. Brussels, 18.-20. Februar, Newsletter 3.
- Drewes Nielsen, L., L.B. Knudsen (2000): Kvinders liv og arbejde i det senmoderne samfund. I: B. Bjerring et al. (red) *Hvor går grænsen? - køn og arbejdsliv i forandring*. København: Samfundslitteratur 2000: 26-51.

- Familie- og Arbejdslivskommissionen (2007): *Chance for balance – et fælles ansvar*. Hovedrapport fra Familie- og Arbejdslivskommissionen. København: Familie- og Arbejdslivskommissionen.
- Familieministeriets hjemmeside (2007): forår 2007.
- Gerster, M., N. Keiding, L.B. Knudsen & K. Strandberg-Larsen (2007): Education and second birth rates in Denmark, 1981-1994. *Demographic Research* 2007;17 (art 8): 181-210.
- Giddens, A. (1992): *The Transformation of Intimacy*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Hakim, C. (2003): A new approach to explaining fertility patterns: Preference theory. *Population and development review* 2003;29 (3): 349-374.
- Hochschild, A.R. (1997): *The Time Bind: When work becomes home and home becomes work*, New York: Metropolitan Books.
- Hoem, B. (1993): The Compatibility of Employment and childbearing in contemporary Sweden. *Acta Sociologica* 1993;36 (2): 101-120.
- Jørgensen, E. (1970): *Arbejdsmarkedets marginalgrupper*. De unges, de ældres og de gifte kvinders placering på arbejdsmarkedet. København: Socialforskningsinstituttet.
- Knudsen, L.B. (2000): Amtskommunale forskelle i abortudviklingen i Danmark. *Ugeskrift for Læger* 2000;162: 2041-2045.
- Knudsen, L.B. (1993): *Fertility Trends in Denmark in the 1980s*. A Register Based Socio-demographic Analysis of Fertility Trends. København: Danmarks Statistik, 1993.
- Knudsen, L.B. (2002): Induced Abortion and Family Formation in Europe. In: *Family Life and Family Policies in Europe. Volume 2. Problems and Issues in Comparative Perspective*, F-X. Kaufmann, A. Kuijsten, H-J. Schulze & K.P. Strohmeier (Eds.), Oxford: Clarendon Press. 2002, s. 217-51.
- Knudsen, L.B. (2007): *Introduktion til demografiske metode*. Syddansk Universitetsforlags Metodiserie for Social- og Sundhedsvidenskaberne. Bind 1. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Knudsen, L.B. (2004): Nye familieformer og færre børn. I: N. Ploug, H. Henriksen, N. Kærgård (red.) *Den danske velfærdsstats historie*. København: Socialforskningsinstituttet s. 224-59.
- Knudsen, L.B. (2003): On the Role of Family Policy in the Nordic Countries. Aalborg University: Sociologisk Arbejdsrapport 2003, nr. 17.

- Knudsen, L.B., A.K. Valle (2006): Teenage Reproductive Behaviour in Denmark and Norway: Lessons from the Nordic Welfare State. I: *When Children Become Parents. Welfare state responses to teenage pregnancy*. Bristol: Policy Press. s. 161-181.
- Knudsen, L.B. & H. Wielandt (1996): *På vej mod ønskebarnet*. København: Frydenlund Grafisk.
- Kravdal, Ø. (2001): The High Fertility of college educated women in Norway. *Demographic research* 2001; 5:187-215.
- Kravdal, Ø. (2007): Effects of current education on second- and third-birth rates among Norwegian women and men born in 1964: Substantive interpretations and methodological issues. *Demographic Research* 2007; 17 (art 9): 211-246.
- Kreyenfeld, M. (2000): Educational Attainment and First Births: East Germany before and after Unification, *MPIDR Working Paper*, WP 2000-011.
- Kreyenfeld, M. (2002): Time-squeeze, partner-effect or self-selection? An investigation into the positive effect of women's education on second birth risks in Western Germany. *Demographic Research* 2002;7:15-48.
- Lappegård, T. (2001): Valg av utdanning: Valg av livsløp? *Tidsskrift for samfunnsforskning* 2001; 42 (3): 409-435.
- Neyer, G. (2006): Family policies and fertility in Europe: fertility policies at the intersection of gender policies, employment policies and care policies. *MPIDR Working Paper*.
- Noack, T. & L. Østby (2002): Free to choose - but unable to stick with it? I: E. Klijzing & M. Corin (red). *Fertility and partnership in Europe: Findings and lessons from comparative research*. Volume II. Geneva/New York: United Nations.
- Noordhoek, J. & Y. Smith (1972): Gifte kvinder I familie og erhverv, bind ii. *Udearbejde og familie*. Rapport 55. København: Socialforskningsinstituttet.
- Olah, L. (2003): gendering fertility: Second birth rates in Sweden and Hungary. *Population Research and Policy Review* 2003; 22 (2): 171-200.
- Perspektivplanlægning 1970-1985 (1971): Redegørelse fra den af regeringen i november 1968 nedsatte arbejdsgruppe. København: Schultz Forlag (Arbejdsministeren).

- Rasch, V., L.B. Knudsen & T. Gammeltoft (2005). *Når der ikke er noget tredje valg. Social sårbarhed og valget af abort*. København: Sundhedsstyrelsen.
- Schoen, R., N.M. Astone, Y.J. Kim, C.A. Nathanson & J.M. Fields (1999): Do Fertility Intentions Affect Fertility Behavior. *Journal of Marriage and the Family* (1999); 61: 790-99.
- Strandberg-Larsen K., L.B. Knudsen, L. Thygesen & N. Keiding (2008): Second birth rates in Denmark from 1980 to 1994. I: Our Demographic future – a Challenge. *Scandinavian Population Studies* 2008;15 (under udgivelse).
- Sundhedsstyrelsen (2007): IVF-behandlinger i Danmark 1998-2005. *Nyetaal fra Sundhedsstyrelsen* 2007; 11 (14): 1-14.
- Thygesen, L.C., L.B. Knudsen & N. Keiding (2005): Modelling regional variation of first-time births in Denmark 1980-1994 by an age-period-cohort model. *Demographic Research* article 23 udg., s. 24, s. 573-596.
- Toulemon, L. & L.B. Knudsen (2008): Manus om fertilitet i stedfamilier (under udgivelse).
- Upubl. (2007): – foreløbige analyser af fertilitetsforskelle ud fra FWCD.
- Upubl. (2008): – tabeller over fertilitetsopgørelser fra Danmarks Statistik.
- Van Peer, C. (2002): Desired and achieved fertility. I: Dynamics of fertility and partnership in Europe. Insights and lessons from comparative research. Vol II. Geneva: United Nations.

KØN OG VEJLEDNING I UDDANNELSESSYSTEMET

SINE LEHN-CHRISTIANSEN

RESUMÉ

Med udgangspunkt i forskellige teorier om det at vejlede unge om deres uddannelsesvalg samt i en undersøgelse af vejledningspraksis i den danske folkeskole bliver det tydeligt, at det har stor betydning, hvordan den enkelte vejleder forholder sig til det at vejlede unge mennesker. Kapitlet viser, at den enkelte vejleders forståelse af det at vejlede ofte har som resultat, at piger og drenge ikke bliver udfordret i deres traditionelle uddannelsesvalg. Kapitlet konkluderer, at der eksisterer forståelser af det at vejlede, der muliggør en styrkelse af de utraditionelle valg, men at disse forståelser meget sjældent tages i anvendelse i praksis, og dermed er det også vanskeligt at se, hvordan vejledningsinstitutionerne kan være med til at nedbryde det kønsopdelte uddannelsesvalg og dermed det kønsopdelte arbejdsmarked.

KØN OG VEJLEDNING – HVAD ER PROBLEMET?

En række artikler i denne publikation (fx kapitel 2 og 6) demonstrerer, at det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt, og at der dermed er en række fag og brancher, hvor det ene køn er stærkt underrepræsenteret. Denne tendens kan spores tilbage til uddannelsessystemet, hvor langt

størstedelen af alle unge mænd og kvinder vælger udpræget kønstraditionelt (Holt et al., 2006; Lehn & Sørensen, 2005; Nielsen & Sørensen, 2004).

Forud for erhvervs- og uddannelsesvalget går uddannelses- og erhvervs*vejledning*, og der er al mulig god grund til at antage, at kønnet også har en betydning, når unge vejledes i at træffe et valg om uddannelse og erhverv. En bestemt uddannelse eller jobfunktion forbindes mere med det ene køn end med det andet, og man taler derfor om ”det kønsmærkede arbejde” (Beskæftigelsesministeriet, 2002: 17; Nielsen & Sørensen, 2004 et al.). Opfattelserne af arbejdets kønsmærke får også en betydning for, hvilke døre der åbnes, og hvilke der forbliver lukkede i uddannelsessystemet (se også Inge Henningsen, kapitel 5). Uddannelses- og erhvervsvejledningen står derfor over for en særlig udfordring, såfremt vejledningen skal medvirke til, at både mænd og kvinder i højere grad træffer uddannelses- og erhvervsvalg, der bryder med de traditionelle spor.

Kapitlet her undersøger sammenhængen mellem køn og vejledning i uddannelsessystemet ud fra et perspektiv vedrørende teori og praksis – og forholdet imellem disse to. Formålet er at diskutere, hvordan praksis inden for området komplicerer den ligestillingspolitiske ambition om at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked, og hvordan denne praksis delvist kan anskues som et produkt af en bestemt teoriudvikling inden for feltet.

VEJLEDNINGSREFORMEN 2004

I august 2004 vedtog Folketinget en reform af uddannelses- og erhvervsvejledningsområdet. Reformen medførte en fundamentalt ændret strukturering af området, fra at hver enkelt uddannelsesinstitution havde hver sin vejleder (der i reglen var læreruddannet), til at vejledningen om ungdomsuddannelser og erhverv er blevet samlet i en række UU-enheder (Ungdommens Uddannelsesvejledning), som kommunerne har ansvaret for. Derudover blev der med lovens vedtagelse etableret en række regionale vejledningscentre (’Studievalg’) og et Landscenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning under Undervisningsministeriet.¹⁹ Sidst, men ikke

19. Reformen førte ligeledes til oprettelsen af en vejledningsportal, der er oprettet et nationalt dialogforum, som skal diskutere, udveksle erfaringer m.v., med henblik på at udvikle kvaliteten i

mindst, har reformen ført til en ny fælles vejlederuddannelse på diplom-niveau, der har erstattet de mange vejlederuddannelser, som tidligere prægede feltet. I lovtekstens § 6.3 anføres følgende:

Vejledning og individ: Vejledningen set i relation til den enkeltes baggrund og behov gennem inddragelse af teorier om menneskelig udvikling, om erkendelse, læring og sprog som betydning for vejledningen samt om kønsmæssige, etniske og specialpædagogiske forhold.

Denne paragraf – sammenholdt med det lovfæstede princip om kønsmainstreaming²⁰ demonstrerer det lovmæssige grundlag for at sammentænke vejledning og køn med bestræbelserne på at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked.

Som det fremgår af citatet (om end lidt uklart formuleret!), skal vejledningen i relation til det enkelte individ ske gennem *inddragelse af teorier om menneskelig udvikling* (...) samt om *kønsmæssige forhold* (min kursivering). Kønnen kommer ind – om ikke på en sidste plads – så i hvert fald som en del af en række af tilføjelser til den egentlige hovedtekst. Det er ligeledes bemærkelsesværdigt (om end ikke usædvanligt), at kønnen ikke umiddelbart anskues som en del af 'teorier om menneskelig udvikling'. Kapitlet her vil demonstrere, at teorier om menneskets udvikling i reglen indeholder en idé om, hvad kønnen er for en størrelse, og hvilken rolle den spiller for netop menneskelig udvikling. Viden om køn og ligestilling er ikke skrevet ind i uddannelsens formål, og det er ej heller at finde i uddannelsesbeskrivelserne hos de CVU'er, der udbyder uddannelsen. Dette giver anledning til at tro, at der er tale om en forandring af *struktur* snarere end uddannelsens *indhold* netop i relation til ligestillings-temaets placering og vægtning. Idet selve reformen ikke kan siges at indeholde andet end en vagt formuleret intention om at forholde sig til køn endsige ligestillingsmæssige problemstillinger, bliver det relevant at kigge på, hvilke muligheder og begrænsninger den eksisterende teori inden for vejledningsområdet giver for inddragelse af de såkaldte *kønsmæssige forhold*.

vejledningen. Derudover har Undervisningsministeriet etableret et 'Videncenter for Vejledning', der skal bidrage til koordineringen og kvalitetsudviklingen af vejledningen.

20. Kønsmainstreaming er betegnelsen for den lovfæstede strategi, der handler om at indtænke ligestillingsaspektet i al offentlig lovgivning og forvaltning.

KØNSBLIND TEORI – KØNSBLIND PRAKSIS?

Undersøgelsen *Kønsblind vejledning*²¹ (Lehn, 2003) undersøger, hvorvidt ligestillingsperspektivet er integreret i uddannelses- og erhvervsvejledningen i den danske folkeskole,²² dvs. om ligestillings- og kønspektivet *i praksis* er integreret i vejledningen.

Udgangspunktet for undersøgelsen er en formodning om, at vejledningen i grundskolen er 'kønsblind', og at skolevejlederne ikke er tilstrækkeligt klædt på til at rykke ved de unges kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg. At være 'kønsblind' vil sige, at kønnet gøres 'usynligt' og ikke medtænkes som betydende faktor. Naturligvis ikke sådan forstået, at man ikke kan se, at eleverne enten er drenge eller piger, men forstået således, at der ikke reflekteres over, hvad køn betyder for de muligheder og begrænsninger, den enkelte har. At være kønsblind medfører oftest en ureflekteret handlen i forhold til de til enhver tid gældende kulturelle forestillinger om kvinder og mænd. Disse kulturelle forestillinger vil ofte være tidsmæssigt bagudrettede, dvs. 'traditionelle' (ibid.: 4).

Kønsblindhed har som konsekvens, at eksisterende traditioner, myter og roller knyttet til kønnet er virksomme i vejledningssituationen. Drengene bliver tillagt egenskaber, som generelt tilskrives mænd, og pigerne bliver tillagt egenskaber, som traditionelt tilskrives kvinder. Konsekvensen kan blive, at vejlederne vejleder de unge meget kønstraditionelt og dermed medvirker til en cementering af det kønsopdelte arbejdsmarked. I modsætning til kønsblind(hed) sættes kønsbevidst(hed). At være kønsbevidst vil sige, at man forholder sig reflekteret til køn og er bevidst om, hvilken rolle kønnet spiller. Kønsbevidsthed åbner mulighed for at gøre sig ligestillingsmæssige overvejelser, og på den baggrund kan der arbejdes for at udvide de muligheder, henholdsvis drenge og piger har. De dominerende forestillinger om, hvad der er maskulint og femi-

21. Undersøgelsen *Kønsblind vejledning? - en rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsvejledning* er en del af projektet *Unge, Køn og Karriere*. Projektet skal afdække, om kønsrollerne spiller ind i vejledningen - og i givet fald hvordan og hvor meget. Unge, Køn og Karriere er støttet af den Europæiske Socialfonds Equal-program. Projektets overordnede mål er - gennem uddannelse af vejledere - at bidrage til at overvinde de barrierer, der er for ligestilling af kvinder og mænd på det kønsopdelte arbejdsmarked. Tesen er, at vejledningen i grundskolen har betydning for de valg, de unge træffer senere i livet.

22. Undersøgelsen er gennemført umiddelbart inden reformen og oprettelsen af UU-centrene, hvorfor vejledning stadigvæk fandt sted i folkeskoleregioner.

nint, kan udfordres. Pointen er, at kønsbevidsthed giver mulighed for at handle aktivt og bevidst i forhold til køn. (Lehn 2003:4).

Ud over fokuseringen på køns- og ligestillingsproblematikken gøres vejledernes fag- og selvforståelse til genstand for opmærksomhed. Det bemærkelsesværdige i denne sammenhæng er, at en ide om personligheden som bestående af en indre kerne dominerer vejledernes fortællinger om, hvordan de vejleder (ibid.: 19ff.). Vejlederne omtaler sig selv som 'katalysatorer' og betoner vigtigheden af, at de vejledningssøgende 'får kigget ind i sig selv' (ibid.: 20). Også ideen om, at man via aktiv lytning søger ind til den enkeltes personlighed, der så kan give svaret på spørgsmålet om 'det rette uddannelsesvalg', er en figur, som genfindes mange steder i vejledernes fortællinger om deres kompetencer og praksis. Hvordan dette 'selv' er skabt, og dermed hvordan den unges ønsker er opstået, konkretiseres ikke, men fungerer i stedet som en rammeforståelse af den vejledningssøgende og selve vejledningsopgaven. Der skelnes ikke mellem drenge og piger i opfattelsen af denne 'indre kerne' – der er tale om almenmenneskelige egenskaber. Det er med andre ord det enkelte individ og ønsket om at hjælpe med til at finde frem til netop de ønsker og drømme, der gemmer sig inderst inde, som er genstand for vejlederens opmærksomhed og faglige bestræbelser. Og derved bliver kompetencer som empati og aktiv lytning centrale vejledningsfaglige metoder.

Men hvorfor gør vejlederne, som de gør? Hvor kommer ideen om personligheden som en indre kerne fra? Og hvorfor giver det mening at forstå uddannelses- og erhvervsvalget som noget, der kan findes svar på 'inden i' det enkelte menneske? Spørgsmålet, der skal behandles her, er, *om* – og i givet fald *hvilken* – sammenhæng der eksisterer mellem vejledningsteori og vejledningspraksis.

KØNSPERSPEKTIVER PÅ VEJLEDNINGSTEORI²³

Overordnet kan man opdele den vejledningsteori,²⁴ der har haft indflydelse på den danske vejledningspraksis i tre hovedgrupper, som repræ-

23. Afsnittet om vejledningsteori er en bearbejdet udgave af mit bidrag (kap. 2) til Lehn & Sørensen, 2005: *Vejledning, etnicitet, køn. Litteraturstudium*.

24. At definere, hvad der karakteriserer en vejledningsteori, er ikke helt enkelt. En stor del af de tanker, der inden for vejledningsfeltet beskrives og omtales som vejledningsteorier, lever generelt set ikke op til de gængse videnskabelige krav om, at en teori kan kendes på, at den kan beskrive og forklare et genstandsområde og ligeledes forudsige, hvilke forhold der kan betinge hvad. Der er således mere end 400 'teorier' inden for vejledningsområdet.

senterer hver deres tilgang til vejledning, vejlederrollen og den vejledte²⁵. De tre tilgange benævnes i vejledningslitteraturen som henholdsvis *personcentreret*, *eklektisk* og *konstruktivistisk* vejledningsteori (Løve 2002: 101). Alle tre teorier er karakteriseret ved at tage udgangspunkt i eller trække på teorier om menneskets udvikling.²⁶

PERSONCENTRERET VEJLEDNINGSTEORI

Den personcentrerede vejledning²⁷ går også under betegnelsen 'ikke-dirigerende vejledning'. Bag denne betegnelse ligger en antagelse om, at det er den vejledte, der er eksperten, forstået på den måde, at det er den vejledte, der ved, hvad der er bedst for ham eller hende. Det er derfor ikke vejlederens opgave at vejlede i en bestemt retning. Opgaven er derimod at hjælpe den vejledte til at opnå 'indsigt i sine udviklingsmuligheder' (Løve 2002:104).

Den personcentrerede tilgang er ligeledes karakteriseret ved, at det er den vejledte frem for dennes problemer, der er i fokus. Kodeordene i den personcentrerede tilgang er: empati, positiv opmærksomhed og kongruens. Kongruens indebærer, at vejlederen møder den vejledte med åbenhed og ærlighed, som igen beror på, at vejlederen er afklaret med kompleksiteten i egne følelser. Bag idéen om 'kongruens' ligger en antagelse om, at individet er bærer af et selv, der har form af en indre 'kerne'. Altså et ægte, naturligt selv, der indeholder netop de egenskaber, ønsker, interesser og særegne kendetegn, der tilsammen udgør den enkeltes unikke personlighed.

Vejlederens opgave er – via kongruens – at skabe de bedste betingelser for, at den vejledte giver vejlederen adgang til sit åbne og ærlige

25. Det er ifølge Løve (2002:101), at det netop er disse tre tilgange, der mest markant har tegnet udviklingen inden for dansk vejledning. Ifølge Hjermov et al. (1996) har fx Anders Lovén i udgivelsen *Vejledning i nærbedede* fra 1995 en lidt anden opdeling og beskrivelse af de teoretiske hovedstrømninger.

26. Udvikling forstået som, hvordan mennesket forholder sig til sin omverden og forandres eller forandrer sig – altså ikke udvikling forstået som i udviklingspsykologisk forstand.

27. Den person-centrerede vejledning opstod i slutningen af 1960'erne. Det var især den amerikanske personlighedspsykolog Carl Rogers, der fra 1960'erne og frem til hans død i 1987 udgav en række bøger om den personcentrerede tilgang til terapi, læring og vejledning. Senere – i løbet af 90'erne – har Professor Dave Mearns fra University of Strathclyde i Glasgow taget arven fra Rogers op og udgivet en række bøger om person-centreret vejledning

selv, således at vejlederen kan hjælpe med at afdække de unikke egenskaber og interesser, der kan tænkes at pege hen imod det rigtige uddannelses- eller erhvervsvalg for den vejledte.

Sagt på en anden måde bliver vejlederen en art 'fødselshjælper', der gennem empati og deltagelse skal hjælpe eleven med at nå frem til sit indre sande selv og erkende de muligheder og begrænsninger, der måtte ligge heri.

KØN SET UD FRA DEN PERSONCENTREREDE TILGANG

Den personlighedsopfattelse, der ligger til grund for den personcentrerede vejledning, får en række konsekvenser for synet på køn.

I første omgang er det bemærkelsesværdigt, at kønnet ikke vies nogen opmærksomhed. En plausibel forklaring på dette er, at fokus i den personcentrerede tilgang er på den enkelte og den unikke personlighed. Dette fokus blokerer i et vist omfang for, at køn aktivt medtænkes.²⁸ Personligheden rummer jo kønnet, og der er dermed ikke noget til hinder for, at vejlederen medtænker dette. Faktisk kan man ligeledes argumentere for, at den personcentrerede vejledning rent faktisk indfanger og medtænker disse forhold, idet den netop tager udgangspunkt i den konkrete person og dennes personlighed. På den anden side er der ikke noget, der direkte fordrer, at man som vejleder forholder sig til køn. Argumentationen for dette synspunkt er, at man inden for denne teori i udgangspunktet ikke reflekterer betydningen af disse personkarakteristika i relation til personligheden eller vejlederrelationen. Med andre ord så interesserer man sig ikke for hverken kønnets strukturerende eller generelle betydning for personligheden. Det betyder naturligvis ikke, at man inden for personcentreret vejledning vil benægte, at der er forskel på, om man er en 50-årig hvid mand eller en 7-årig pige med pakistansk baggrund – det giver blot ikke anledning til særskilte teoretiske eller metodiske refleksioner.

Dernæst har den psykodynamiske personlighedsopfattelse, der ligger bag den personændrerende tilgang, den konsekvens, at kønnet bliver betragtet som en del af den kerne, der udgør personligheden. Man kunne tale om 'det psykologiske køn'. Kønnet bliver set som noget iboende, noget indre. Noget som 'er' og lader sig afdække.

28. I princippet også alder, religion, seksuel orientering o.lign.

EKLEKTISK VEJLEDNINGSTEORI

Betegnelsen eklektisk henviser til en pragmatisk søgen efter, hvad der forekommer bedst og mest anvendeligt i en given situation. (Løve 2002:113).

Det teoretiske fundament for uddannelse af vejledere har i vid udstrækning været den eklektiske tilgang eksemplificeret ved 'Den kompetente vejleders hjælpemodel' udviklet af Gerard Egan i perioden 1975-1998²⁹. Inspireret af Egan blev der i 1989 udgivet en dansk grundbog for vejledere, *Femmeren. En vejledningsmetodik*, der har fungeret som uddannelses- og erhvervsvejlederens kernemodel.³⁰

Tilgangen til eklektisk vejledning er problemorienteret. Det betyder, at man går ud fra, at den vejledte har et problem og behov for hjælp. Af samme årsag kalder Egan konsekvent den vejledte for den vejledningssøgende.³¹ Den model, han har udviklet for vejledningssamtalen, er dermed en problemløsningsmodel – den såkaldte 'hjælpemodel'. Hjælpemodellen inddeler vejledningsprocessen i tre faser (Egan 2002: 46):

1. aktuel livssituation
2. foretrukken livssituation
3. handlingsstrategier.

Til hver af disse faser er der udviklet tre trin, der hver skal hjælpe den vejledte til at skabe klarhed over, hvordan han/hun skal komme fra fase et til fase to. Vejlederens rolle er at være aktiv lyttende og analyserende og at videregive egne erfaringer, korrigere misforståelser og komme med forslag.

Den eklektiske vejledning betoner dialogen med den vejledte, som fordrer vejlederens empati og en evne til aktiv lytning. Dette indikerer, at vi har at gøre med en tilgang, der antager, at den vejledte bevidst eller ubevidst har ønsker/drømme om specifikke job og særlige forudsætninger for at træffe et uddannelses- og erhvervsvalg, som passer til

29. Gerard Egan "The Skilled Helper" 1998. På dansk: "Den kompetente vejleder" (Egan 2002).

30. Se Løve (2002), p. 121-122 for en gennemgang af de fem trin.

31. Det er ligeledes værd at bemærke, at Egan opererer med et bredt vejledningsbegreb, der dækker over langt mere end uddannelses- og erhvervsvejledning. Af samme årsag eksemplificerer han fx ofte sine pointer med voksne i forskellige livssituationer og -kriser.

personen. Det kunne tyde på, at den eklektiske tilgang i lighed med den person-centrerede tilgang anskuer personligheden som en 'kerne', som vejlederen skal hjælpe med at afdække for at få det bedste resultat af vejledningsprocessen.

Men helt så enkelt er det ikke. Kigger man på det mønsterpensum, den baggrundsviden, som Egan mener, at man som fuldt uddannet vejleder har kendskab til (ibid.: 37), ser man et mangfoldigt udvalg af forskellige psykologiske teorier og tilgange. Egan mener, at en kompetent vejleder optimalt set har kendskab til bl.a. udviklingspsykologi, kognitiv psykologi, personlighedsteori og socialpsykologi. Disse forskellige retninger dækker tilsammen over mange – og også divergerende – bud på, hvad mennesket er for en størrelse, og hvordan personligheden ser ud, udvikles og håndteres. Dette indikerer, at der ikke er tale om en samlet eller entydig personopfattelse.

KØN – EKLEKTISK SET

På trods af at Egan eksplicit som en del af mønsterpensummet nævner, at vejlederen skal have "en forståelse for, hvor stor rolle forskellighed i alder, etnisk oprindelse, seksuel orientering, kulturel baggrund, social og økonomisk status og lignende spiller for det enkelte menneske" (ibid.: 36) er der ingen kønsvinkel i denne tilgang til vejledning. Den meget brede og helhedsorienterede tilgang til vejledning åbner naturligvis for, at vejlederen selv kan inddrage kønsaspektet. Som det var tilfældet med den personcentrerede tilgang, er der intet til hinder for, at vejlederen inddrager viden om køn i sin vejledning. Opfordringen er der, men den udvikles ikke, og der argumenteres ikke for vigtigheden heraf.

KONSTRUKTIVISTISK VEJLEDNINGSTEORI

Sideløbende med den eklektiske tilgang til vejledning har en konstruktivistisk tilgang til individuel vejledning vundet indpas.³²

De grundlæggende antagelser inden for konstruktivistisk vejledning er ifølge Peter Plant (2004:159-160):³³

32. Peavy (1998): *Konstruktivistisk vejledning* samt træningshæftet: RUE.

33. Se Peavy (1998), pp. 32-24 for en dybdegående gennemgang af de konstruktivistiske principper.

- Mennesker lever i og konstruerer forskellige virkeligheder – og danner den selvopfattelse, som giver mening, både ud fra eget perspektiv og den sociale sammenhæng.
- Mennesker opstiller hypoteser, som de tester i praksis: Adfærden bliver en del af denne eksperimenteren.
- Menneskers væremåde er mere præget af indre end ydre processer.
- Mennesker søger at opretholde deres identitet og ligevægt.
- Mennesker kan rekonstruere deres verden og finde alternative måder at se sig selv.

Ganske som de tidligere gennemgåede vejledningsteorier har den konstruktivistiske vejledning aner tilbage i psykologiske teorier: I dette tilfælde er det Piagets tanker om det konstruktivistiske selv og Kellys systemiske tankegang, der gør deres indflydelse gældende. Det betyder, at den konstruktivistiske vejledning har fokus på den vejledtes adfærd og de konstruktioner, der danner grundlaget for denne.³⁴

Set i forhold til forestillinger om, at vejledning skal give grundlag for valg af uddannelse og beskæftigelse, tilfører den konstruktivistiske vejledning således vejledningen et andet perspektiv, nemlig vejledning som grundlag for valg af livsstil og leverum.

Peavy betoner, at det er irrelevant at søge efter at afdække én bestemt idé eller én bestemt erhvervsretning, da den enkeltes livsforløb ikke kan fastlægges én gang for alle, og at identiteter til stadighed påvirkes, fx af udviklingen i samfundet. Peavy gør således op med forestillingen om et lineært livsforløb, og han fremhæver:

(...) en erkendelse af, at ændrede sociale og økonomiske betingelser medfører, at de fleste mennesker kan se frem til mangfoldige valgmuligheder, til forskellige job og positioner såvel som til perioder med arbejdsløshed. Derved bliver det irrelevant at fastholde en idé om at opnå et bestemt ansættelsesforhold og klatre op af karrierestigen. Hertil kan føjes, at en reduktion af gabet mellem arbejdsliv og de øvrige liv gør det relevant at anskue hele livet som et karriereudviklingsforløb (Løve 2002:136).

34. Se Peavy (1998), pp. 28-30 for en gennemgang af konstruktivismens teoretiske oprindelse og inspirationskilder.

Inddragelsen af arbejds- og familievinklen kunne lægge op til inddragelse af problematikker som fx kønsarbejdsdeling og hermed ligestillingsmæssige overvejelser i vejledningssituationen.

DET DISTRIBUTIVEREDE, KONTEKSTAFHÆNGIGE SELV

Det er muligvis i konstruktivismens syn på individet, på den vejledte og vejlederen, at man tydeligst kan se, hvordan den adskiller sig fra andre vejledningsteorier.

I det man inden for konstruktivismen mener, at der ikke eksisterer én, men derimod mange virkeligheder, og at disse virkeligheder hele tiden konstrueres og dekonstrueres, ses den enkeltes personlighed heller ikke som en fast størrelse. Det er derfor ikke relevant at forsøge at finde den vejledtes 'kerne' eller 'sande jeg'. Vejlederes opgave bliver derimod at:

(...) hjælpe den vejledte med at få større klarhed over sin egen konstruktion – og den sociale sammenhæng som danner rammen om konstruktionen (Plant 2004:160).

Konsekvensen af den konstruktivistiske tilgang bliver ligeledes, at vejlederen ingenlunde kan gå ud fra, at hans/hendes konstruktioner er i overensstemmelse med den vejledtes. Som Peter Plant beskriver det i dette tænkte eksempel:

(...) megen vejledning bygger på idéen om at den vejledte: (1) tilegner sig stor viden om 'virkeligheden', oftest mangler informationer, der opfattes som facts; (2) lærer sig selv at kende ud fra nogle fastlagte, dvs. konstruerede kategorier (fx 'interesseområder' i forhold til 'jobområder'; og (3) parrer (1) og (2). Sådan en proces kan foregå i et sekund i vejledersens hoved, fx sådan: 'Jeg vil gerne arbejde med mennesker' siger den vejledte. 'Nåh,' siger vejlederen, 'så lad os kigge nærmere på det sociale område' (Plant 2004: 161).

Plants pointe er naturligvis, at koblingen mellem det 'at arbejde med mennesker' og 'det sociale område' er et udtryk for vejledersens personlige konstruktion snarere end en refleksion af en objektiv virkelighed. Og

derfor kan den vejledte have en helt anden opfattelse af, hvad det vil sige at arbejde med mennesker.

Vejlederens opgave bliver derfor en erkendelse af egne konstruktioner. Denne erkendelse er nødvendig for at forhindre, at konstruktionerne opfattes som objektive og derfor ubevidst søges overført til den vejledte. I forhold til Plants eksempel ovenfor kunne man endvidere tilføje, at netop konstruktionen 'at arbejde med mennesker' og koblingen til 'det sociale område' meget vel kunne være et eksempel på en konstruktion med både kønede og etniske³⁵ konnotationer – et aspekt Plant ikke ofrer nogen opmærksomhed.

KØN SET MED KONSTRUKTIVISTISKE BRILLER

Hvis vi skal blive klogere på, hvordan man kan begribe køn inden for rammerne af konstruktivistisk vejledningsteori, må vi kigge nærmere på, hvordan individet opfattes. Peavy beskriver seks konstruktivistiske påstande om jeg'et, og vi vil i denne sammenhæng fremdrage to:

Vi bliver et jeg gennem de utallige projekter, vi iværksætter, gennem vores interaktion med andre og gennem vores refleksioner og handlinger. Vi 'skabes' bogstaveligt talt gennem vores handlinger. (...).

(...) Vores jeg opnår (...) væren i kraft af de interpersonelle processer, som vi deltager i (Peavy 1998:35).

Denne opfattelse af jeg'et, individet eller personligheden peger på en opfattelse af køn, der ligeledes bliver skabt relationelt og i kontekst. I modsætning til den personcentrerede teori er identiteten ikke noget, der udgøres af en kerne 'indeni', men derimod noget, som hele tiden skabes på ny igennem det, man gør, og de relationer, man indgår i. Det samme syn på kønnet eller identiteten betyder, at heller ingen af disse størrelser blot 'er', men derimod hele tiden bliver til gennem vores handlinger. Både kønnet og identiteten bliver derved en meget plastisk størrelse, der kan og vil forandre udtryk alt efter, hvilken kontekst vi befinder os i, og hvilke valg vi foretager.

35. Jf. den store tilgang af etniske minoritetskvinder til fx Social- og Sundhedsuddannelserne.

Man kan indvende, at teoriens fokus på det individuelle og særegne i konstruktionerne af identitet og køn ikke fordrer, at man også ser på kønnet som strukturerende for samfundet, herunder uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet.

LIGESTILLING SOM PROJEKT I VEJLEDNINGSPRAKSISSEN

Lehn (2003:30) viser, at vejledernes holdninger til at inddrage ligestillingsperspektiver i vejledningspraksissen kan opdeles i tre kategorier:

1. accept af status quo
2. fokus på individet
3. ligestillingstiltag i vejledningen som forandringsstrategi.

De vejledere, der accepterer status quo, har den holdning, at vejledning ikke kan rykke særligt meget ved elevernes traditionelle valg, og derfor nytter det ikke noget at inddrage et ligestillingsperspektiv i vejledningen. Skal der ske forandring på dette område, kræver det noget, der ligger uden for vejledernes indsatsområde. Størstedelen – omkring 70 pct. – af vejlederne kan placeres i denne gruppe (ibid.).

En anden gruppe af vejledere ser ligestilling i vejledningen som et udtryk for udøvelse af en art social kontrol. Disse vejledere udtrykker klart, at de ikke mener, at ligestillingsperspektivet hører hjemme i vejledningen. Det er de unges eget valg, det handler om, og det skal man ikke forsøge at påvirke i en bestemt retning. Det ses som uetisk at arbejde proaktivt for ligestilling. Ca. 20 pct. af vejlederne placeres inden for denne gruppe (ibid.).

Den tredje og sidste gruppe af vejledere ser inddragelsen af et ligestillingsperspektiv i vejledningen som en måde at forandre både samfund og individ på. Vejledere med denne holdning er altså positivt indstillede over for at se vejledning som et redskab til at igangsætte en forandringsproces, hvorfor inddragelsen af køns- og ligestillingsperspektiver ses som en god ide. En del af disse vejledere mener, at de unge er begrænsede i kraft af deres køn og ønsker at ændre dette. Kun en lille del, ca. 10 pct. af vejlederne, befinder sig i denne gruppe (ibid.).

En del af de vejledere, der accepterer status quo, må siges at kunne karakteriseres som kønsblinde. Det vil sige, at de ikke er opmærk-

somme på køn og den betydning, det kan have i vejledningen. Den gruppe af vejledere, der ser inddragelsen af ligestillingsperspektiver i vejledningen som et udtryk for social kontrol, er en mere kompleks forsamling, når det drejer sig om kønsblindhed – her er der både kønsblinde og kønsbevidste vejledere. Dog har den type af kønsbevidsthed, vi finder her, ikke et forandringsperspektiv for øje. Der er snarere tale om en holdning om, at piger og drenge i udgangspunktet er så forskellige, at det faktisk er helt naturligt (og dermed også uproblematisk, måske ligefrem ønskeligt?), at det afspejler sig i uddannelses- og erhvervsvalget. Det er i den tredje gruppe, vi finder de vejledere, der er kønsbevidste med et bevidst forandringsperspektiv for øje.

Sammenholdes vejledernes holdning til inddragelse af køn og ligestilling i vejledningspraksissen med deres teoretiske orienteringer er det slående, at netop den gruppe af vejledere, som anskuer ligestilling og vejledning som to integrerbare projekter, orienterer sig mod den konstruktivistiske teoridannelse og den personlighedsopfattelse, som denne indebærer. Omvendt er der en lige så klar tendens til, at modstanden mod ligestillingsprojektet ses i sammenhæng med en teoridannelse, der anskuer personligheden ud fra essentialistiske forestillinger.

FORSKELLIGE KØNSOPFATTELSER

Lehn (2003) påviser desuden, at der blandt vejlederne er forskellige opfattelser af, hvad køn er for en størrelse, og at disse opfattelser i nogen grad synes at være forbundet med to ting: 1) holdningen til at inddrage et ligestillingsperspektiv i vejledningen og 2) vejledningsteoretisk orientering.

På den ene yderfløj befinder sig de vejledere, der helt afviser at beskæftige sig med ligestilling. Disse synes i høj grad at læne sig op ad argumentationer, der bygger på en opfattelse af køn som noget, der handler om den biologiske forskellighed mellem mænd og kvinder. Denne kønsopfattelse medfører som oftest, at det kønsopdelte arbejdsmarked betragtes som en nærmest uundgåelig konsekvens af naturens orden (ibid.:31ff.).

På den anden yderfløj findes de vejledere, som betragter ligestillingsperspektivet som en vigtig del af vejledningsarbejdet. Disse mener, at køn udgør en begrænsning for, hvordan eleverne orienterer sig mod fremtidige uddannelses- og erhvervs muligheder, og at det er noget, der bør forsøges ændret. Disse vejledere læner sig op ad en konstruktivistisk

kønsopfattelse, idet de er optagede af, hvordan pigers og drenges identitet skabes, og hvad der ligger bag de kønnede valg af uddannelse og erhverv. Den konstruktivistiske kønsopfattelse bevirker, at det bliver logisk for vejlederne at tro på, at mere intensiv vejledning om kønnets sammenhæng med valg af uddannelse kan være med til at nedbryde de barrierer, de mener skal findes i samfundet og blandt de unge selv.

Hos ganske få vejledere eksisterer disse to kønsopfattelser i 'ren form' – langt de fleste vejledere blander disse to kønsopfattelser, hvilket resulterer i, at køn på den ene side ses som et vilkår, der ikke i sig selv bærer nogen betydning med sig. Det betyder ifølge vejlederne, at det er muligt for eleverne at gå imod strømmen og modarbejde de dominerende forestillinger om, hvad det betyder at være dreng/mand, og hvad det betyder at være pige/kvinde. Vejlederne mener således, at kønnet er irrelevant – det, der betyder noget, er elevens personlighed, og den behøver dermed heller ikke at være betinget af kønnet.

På den anden side har de fleste vejledere en klar fornemmelse for, at kønnet er på spil i en lang række sammenhænge, der har betydning for unges uddannelses- og erhvervsvalg. Vejlederne har med andre ord blik for, at kønnet i praksis har endog stor betydning for de unges valg.

Der eksisterer derved en dobbelthed i vejledernes måde at forholde sig til køn og ligestilling på som en del af vejledningen. "Løsnin-gen" på dilemmaet bliver for langt de fleste vejledere, at de vælger en pragmatisk tilgang til problemet – de forholder sig til det, når eleverne så at sige serverer det for dem ved at komme med et utraditionelt ønske. I disse tilfælde aktiveres tidligere erfaringer og en række kollektive fortællinger (fx baseret på kvinder i mandefags-strategien fra 1980'erne). I praksis betyder det, at de få elever, der af sig selv ønsker noget utraditionelt, til en vis grad advares om at træffe et utraditionelt valg, og at man afholder sig fra at præsentere muligheden for dem, der ikke selv bringer det på banen.

ADVARSLER MOD DET KØNSUTRADITIONELLE VALG

Cirka halvdelen af de vejledere, der deltog i *Kønsblind vejledning?*, synes at betragte utraditionelle uddannelses- og erhvervsønsker som useriøse og uholdbare. Der er således en generel skepsis over for utraditionelle erhvervsønsker, der ofte betragtes, som noget eleven selvfølgelig skal have 'lov til at prøve' – en formulering som vejlederne ofte bruger. Dette kan på den ene side ses som et tegn på åbenhed over for utraditionelle er-

hvervønsker, men samtidig viser det også, hvordan et utraditionelt ønske først og fremmest opfattes som et forsøg eller en fiks idé, og at risikoen for, at det mislykkes, anses for at være stor.

Flertallet af vejlederne mener således, at der skal noget specielt til for at vælge et erhverv og en uddannelse, der er utraditionel i forhold til køn. Det kræver blandt andet en stærk psyke, selvtillid, og at man tør skille sig ud. Det er desuden interessant, at der hos vejlederne generelt fremtræder nogle forholdsvis stereotype billeder af de elever, der vælger utraditionelt. For pigernes vedkommende beskrives de ofte rent kropsligt som eksempelvis kraftige, store og fysisk stærke, og personlighedsmæssigt som handlekraftige, modige, stærke og som nogle, der kan svare igen og ikke lader sig kue. Når drengene beskrives, er det ofte som feminine og potentielt homoseksuelle.

Fælles for begge køn er det, at henvisninger til særlige kropslige og personlige karakteristika ofte indgår som en forklaring på, hvorfor netop disse elever har utraditionelle interesser. Hvorvidt disse karakteristika gør sig gældende i virkeligheden, er ikke til at sige, men det kunne tyde på, at opfattelsen af det enkelte erhverv – om det ses som maskulint eller feminint – overføres til også at gælde individet: Det er de maskuline piger og de feminine drenge, der vælger kønsutraditionelt (ibid.:40ff.).

Forestillingerne om arbejdsmarkedet, kønsforståelsen samt opfattelsen af, hvad der kendetegner elever, der vælger utraditionelt, får som konsekvens, at det langt fra er alle elever, der vurderes som 'egnede' til at foretage et utraditionelt erhvervs- eller uddannelsesvalg. Især piger, der opfattes som små og forsigtige, advares. Omvendt vil en pige, der opfattes som udfarende og fysisk stærk, opfattes som havende større potentiale for at kunne varetage og passe ind i et traditionelt mandefag. Drenge, der har utraditionelle ønsker, risikerer, at det fører til antagelser om, at de er homoseksuelle. Til gengæld bliver der generelt set ikke stillet spørgsmål til, om de fysisk eller psykisk kan klare at befinde sig på en kvindearbejdsplads.

MED BLIKKET RETTET MOD FREMTIDEN

Kapitlet peger på en række forhold, som bør tages med i betragtning, såfremt ønsket er at styrke ligestillingsperspektivet i den fremtidige vejledningspraksis.

En talemåde siger, at ét er teori, og noget andet er praksis. Inden for den særlige praksis som uddannelses- og erhvervs erfaringen udgør, synes dette at være en sandhed med modifikationer. Ikke således at forstå, at vejledningen udelukkende styres af den eller de teorier, som der trækkes på i deres praksis, men således forstået, at der er en klar sammenhæng imellem de teoretiske referencer og begreber og de muligheder og begrænsninger, der synes at være i forhold til at integrere et ligestillingsperspektiv i vejledningsindsatsen. Der synes ikke at være nogen tvivl om, at det er den konstruktivistiske vejledningsteori, der giver de bedste teoretiske forudsætninger for at inddrage kønet i vejledningen på en måde, der kan arbejde *med* og ikke *imod* ligestillingspolitiske ambitioner. Det øvrige teorikompleks udelukker på ingen måde, at kønet medtænkes i vejledningspraksissen, men det vil være en større udfordring for underviserne på den nugældende diplomuddannelse at 'hive kønet frem'.

Ideelt set kunne man forestille sig, at tematiseringen af køn og ligestilling kunne ske i en sammenstilling og diskussion af de forskellige tilgange til køn. Dette kunne ses som en indgang til den af-essentialisering, der er nødvendig for at rykke ved den nærmest naturgivne sammenkædning, der synes at være mellem køn, kvalifikationer og fag, både hos vejlederne og de unge selv (Nielsen & Sørensen, 2004).

Spørgsmålet om køn og vejledning i uddannelsessystemet er dermed ikke kun et spørgsmål om den viden, som vejledningsfeltets teorikompleks stiller til rådighed for dets aktører. Det er i høj grad også et spørgsmål om, hvordan vejledernes fagidentitet og professionsforståelse går i spænd med (eller svigtes af) en ikke eksisterende politisk vision om nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked. Som det er nu, ser det ud som om, at ideen om 'at tage udgangspunkt i det enkelte menneske' ikke umiddelbart opfattes som forenelig med de ligestillingspolitiske ambitioner, der som nævnt indledningsvis slet ikke er at finde i reformen fra 2004. Man kan derfor også med rette spørge, hvor sådanne ambitioner skulle komme fra? Hvem skulle være bærere af intentionen om at bruge vejledningen som instrument til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked? Den enkelte vejleder? UU'erne? CVU'erne? Uden en styrkelse af det lovmæssige grundlag kan det næppe forventes, at vejledningspraksissen og teoriudviklingen inden for feltet for alvor tager kampen op mod den kønstereotype tænkning og tendensen til at medvirke til en cementering af det kønsopdelte arbejdsmarked.

LITTERATUR

- Beskæftigelsesministeriet (2002): *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*. København.
- Egan, G. (2002): *Den kompetente vejleder*. RUE, København.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Social Forskningsinstituttet.
- Lehn, S. & A. Rieck Sørensen (2005): *Etnicitet, køn og Vejledning – et litteraturstudie*. Udarbejdet for Undervisningsministeriet. Kan ses på: www.vejledningsviden.dk
- Lehn, S. & A. Rieck Sørensen (2004): *Unge, Køn og Karriere. Projektforløb og resultater*. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Lehn, S. (2003): *Kønsblind vejledning?* En rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsvejledning. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Løve, T. (2002): *Vejledning ansigt til ansigt: teorier og metoder i den individuelle vejledning*.
- Peavy Vance, P. (1998): *Konstruktivistisk vejledning: Teori og praksis*. RUE, København.
- Plant, P. (2004): *Vejen ad hvilken: konstruktivistisk vejledning*. I A. Knudsen og C. Nejt Jensen: *Ungdomsliv og læreprocesser*, Billesø og Baltzer.
- Nielsen, S.B. & A.R. Sørensen (2004): *Unge valg af uddannelse og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*. Center for Ligestillingsforskning ved Roskilde Universitetscenter.

KØN OG UDDANNELSESVALG

INGE HENNINGSEN

RESUMÉ

Kvinder og mænd vælger forskelligt, både når det gælder grundlæggende uddannelser, og når det gælder erhvervskompetencegivende uddannelse. På de erhvervsfaglige uddannelser er der relativt flere kvinder end mænd, der mangler en praktikplads, og flere kvinder end mænd afvises fra de videregående uddannelser. Det er således stadig sværere for kvinder end for mænd at få den uddannelse, de ønsker, selv om der i dag er flere kvinder end mænd, der ender med at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse. Man kan derfor diskutere, om ikke dimensioneringerne i uddannelsessystemet medfører, at der ikke er reel lighed i adgang til uddannelse for mænd og kvinder. Uddannelsesområdet er aktuelt præget af, at mændene i stigende grad fravælger de traditionelle mandefag, og et fremtrædende træk i ligestillingsarbejdet er at motivere kvinderne til at fylde de ledige pladser. Dimensioneringerne i uddannelsessystemet tilpasses i ringe grad ønskerne hos de uddannelsessøgende. Der er en række mandeuddannelser, der hvert år har ledige pladser, mens der hvert år bliver afvist mange på kvindeuddannelser, der efterspørges både af de uddannelsessøgende og af arbejdsmarkedet. Kapitlet argumenterer for, at den aktuelle prioritering af de tekniske og naturvidenskabelige fag på bekostning af de humanistiske og samfundsvidenskabelige fag ikke

stemmer overens med arbejdsmarkedets fremtidige behov, der i højere grad vil ligge på nogle af de områder, der i dag er kvindeområder.

KØNSOPDELT UDDANNELSE

En af de første systematiske undersøgelser af kønsbarrierer i uddannelserne var *Betænkning vedrørende kvinders uddannelsesproblemer* fra 1968. I opsummeringen hedder det, at udvalget ser det som:

(...) afgørende at undersøge, om en manglende uddannelse skyldes *lovmæssige eller andre regelbundne skranker*, der kan nedbrydes alene ved formelle ændringer i de pågældende regler, hvilket i så fald bør ske, eller om den manglende uddannelse skyldes traditioner eller mangelfuld oplysning (Betænkning 1968/504:59).

Betænkningen fokuserede på de *lovmæssige og regelbundne* skranker for kvinders uddannelse. Senere uddannelsespolitiske initiativer har i højere grad rettet sig mod kvindernes *valg* af uddannelse.

Området *køn, uddannelse og arbejdsmarked* er inden for de sidste par år undersøgt i en række publikationer. Her kan nævnes Danmarks Evaluering sinstitut (2005), *Tidsskriftet Uddannelse* (02/2005), Socialforskningsinstituttet (2006) og Ligestillingsafdelingen (2006). Ligeledes spillede uddannelsesområdet en væsentlig rolle i Globaliseringsrådets arbejde (Globaliseringsrådet, 2006). Der ligger derfor nu et meget stort og værdifuldt materiale, når man vil diskutere uddannelse og køn. En tværministeriel arbejdsgruppe, nedsat af minister for ligestilling, udgav i 2006 rapporten *Kvinders og mænds uddannelser og job – Hvordan bløder vi op på det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg og det kønsopdelte arbejdsmarked*. Ligestilling mellem mænd og kvinder på uddannelses- og erhvervsområdet har imidlertid flere facetter end bare opblødning af det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg. Kapitlet vil derfor både handle om kønsopdeling og om kønsbestemte barrierer og begrænsninger i uddannelserne. Uddannelse er et område med mange facetter, og i forhold til uddannelsesvalg spiller køn sammen med både etnicitet og socialt tilhørsforhold. Af pladshensyn har det imidlertid været nødvendigt at se bort fra dette, men dybere analyser vil uden tvivl kunne give megen værdifuld viden.

Gangen i dette kapitel er som følger: I næste afsnit gennemgår jeg det danske uddannelsessystem ud fra en kønsvinkel, og efterfølgende diskuterer jeg køn og adgangs begrænsning med fokus på den eksisterende uoverensstemmelse mellem de unges uddannelsesønsker og dimensioneringen af de offentlige uddannelses tilbud og de kønsmæssige konsekvenser af dette. I det efterfølgende afsnit diskuterer jeg, hvorledes dele af den nuværende uddannelsesvejledning reproducerer væsentlige træk i 70'ernes og 80'ernes mandefagsstrategi. Endelig ser jeg på den nuværende uddannelsesplanlægning i sammenhæng med det, som mange ser som et mere realistisk syn på det fremtidige arbejdskraftbehov. Og til slut udfolder jeg nogle mulige perspektiver på køn og uddannelse.

UDDANNESESYSTEMET

DET OVERORDNEDE BILLEDE

Langt størsteparten af de danske uddannelser er professionsuddannelser, og uddannelsesvalg er derfor i høj grad bestemt af de unges planer om fremtidigt arbejde. I bogens kapitel 2 er der redegjort for udviklingen i antal beskæftigede personer fordelt på erhverv, og man kan konstatere, at erhverv med høj kvindeandel har haft en positiv udvikling, mens mandefagene i antal beskæftigede er gået tilbage. Udviklingen i uddannelsessystemet afspejler selvsagt denne udvikling. Det er områder med mange kvinder, der går frem, og områder med mange mænd, der går tilbage.

Dette afsnit fokuserer på den overordnede udvikling på uddannelsesområdet for henholdsvis mænd og kvinder. Da uddannelse principielt kan foregå hele livet, får man forskellige tal for andelen med uddannelse afhængigt af, hvordan og på hvilket tidspunkt i personernes liv man foretager opgørelserne. De fleste af de følgende tabeller bygger på den såkaldte profilmodel, hvor man i modelanalysen beregner en ungdomsårgangs forventede uddannelsesadfærd 25 år frem i tiden, hvis al adfærd i uddannelsessystemet er som i det betragtede år. Her laver man altså på grundlag af den aldersspecifikke uddannelsesopførsel i et bestemt år en sammensat 'uddannelsesprofil', hvor man viser, hvordan befolkningens uddannelse ville være efter 25 år, hvis alle aldersgrupper opførte sig, som de gjorde i det pågældende år. Man skal derfor ikke tage profilmodellerne som forudsigelser af, hvordan uddannelsessystemet vil udvikle sig, men

som summariske mål for de faktiske uddannelsesvalg i et givet år. Tabel 5.1 beskriver således mænds og kvinders uddannelsesadfærd i 2005.

TABEL 5.1

Endelig erhvervskompetence 2005 opdelt på køn. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse. Procent.

	Kvinder	Mænd
Erhvervsfaglig uddannelse	28,7	36,3
Videregående uddannelse	51,5	35,8
Ingen erhvervskompetence	19,7	27,9

Kilde: Uni-C, Statistik og Analyse, januar 2007.

Tabellen viser, at med den nuværende uddannelsesadfærd vil der blive flere mænd end kvinder uden erhvervskompetencegivende uddannelse, flere mænd end kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse og flere kvinder end mænd med en videregående uddannelse. Endvidere vil mændene fordele sig ligeligt mellem de erhvervsfaglige og de videregående uddannelser,³⁶ mens der vil være dobbelt så mange kvinder med en videregående uddannelse i forhold til en erhvervsfaglig uddannelse.

TABEL 5.2

Endelig erhvervskompetence 1980-2005 opdelt på køn. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse. Procent.

	Kvinder uden erhvervskompetence		Kvinder med erhvervskompetence		Mænd uden erhvervskompetence		Mænd med erhvervskompetence	
Højeste uddannelse	Grundskole	Gymnasial	Erhvervsfaglig	Videregående	Grundskole	Gymnasial	Erhvervsfaglig	Videregående
2005	10,8	8,9	28,7	51,5	18,5	9,4	36,3	35,8
2000	8,6	7,6	32,4	51,4	16,1	7,6	37,9	38,4
1990	18,6	15,1	32,5	33,8	23,0	10,4	38,0	28,6
1980	36,1	10,1	27,1	26,8	32,9	8,0	39,0	20,1

Kilde: Som tabel 1.

36. Opgørelsesmåden undervurderer andelen, som tager en erhvervsfaglig uddannelse, idet personer, der tager en videregående uddannelse på grundlag af en erhvervsfaglig uddannelse, medregnes i gruppen af videregående uddannelser.

Tabel 5.2 viser de kønsopdelte uddannelsesprofiler for årene 1980 til 2005. I denne periode er andelen med erhvervskompetencegivende uddannelse steget væsentligt både for mænd og for kvinder, og mens der i 1980 var flere kvinder end mænd uden erhvervsuddannelse, er det omvendt i dag (19.7 pct. for kvinder mod 27.9 pct. for mænd). Andelen med en erhvervsfaglig uddannelse har i perioden været næsten konstant (svagt stigende for kvinder og svagt faldende for mænd), mens andelen med en videregående uddannelse er steget stærkt (fordobling) både for mænd og kvinder. Imidlertid kan man også se, at andelen med erhvervskompetencegivende uddannelse ser ud til at være stagneret i perioden 2000-2005, og med forbehold over for modelusikkerheden kan tallene for de seneste år tyde på, at andelen uden erhvervsuddannelse faktisk vokser både for mænd og kvinder.

UNGDOMSUDDANNELSER

Valg af ungdomsuddannelse er i høj grad bestemmende for det senere uddannelsesforløb. Tabel 5.3 og 5.4 viser, hvordan kvinder og mænd fordeler sig på ungdomsuddannelserne.

TABEL 5.3

Påbegyndt ungdomsuddannelse 2005 opdelt på køn. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse. Procent.

	Erhvervsfaglig	Gymnasial	Andet
Kvinder	31,9	64,4	3,7
Mænd	47,0	47,8	5,4
I alt	39,6	55,9	4,6

Kilde: Uni-C, Statistik og Analyse, maj 2007.

Næsten alle (både piger og drenge) begynder på en ungdomsuddannelse, og når mange alligevel ikke får en uddannelse (tabel 5.4), kan det tyde på, at det ikke er uddannelsesviljen, der mangler, men at det snarere er frafald, der er problemet, og man kan umiddelbart konstatere, at dette problem synes at være størst for drengene.

TABEL 5.4

Afsluttet ungdomsuddannelse 2005 opdelt på køn. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse. Procent af ungdomsårgang.

	Erhvervsfaglig	Gymnasial	Begge	I alt ¹
Kvinder	22,4	50,6	11,3	84,3 (89,2)
Mænd	33,2	36,9	8,1	78,2 (81,5)
I alt	28,0	43,9	9,8	81,4 (85,5)

1. Ca. 4 pct. af en ungdomsårgang får en videregående uddannelse uden en forudgående gymnasial ellers erhvervsfaglig uddannelse. Tallet i parentes angiver den andel, som forventes enten at afslutte en ungdomsuddannelse eller at tage en videregående uddannelse uden forudgående ungdomsuddannelse. Tallet angiver således den andel af en ungdomsårgang, der antages at få studie- og/eller erhvervskompetence.

Kilde: Som tabel 3.

Tabel 5.4 viser, at den nuværende uddannelsesadfærd vil føre til, at godt 80 pct. af en årgang gennemfører en ungdomsuddannelse (84,3 pct. af kvinderne og 78,2 pct. af mændene), mens yderligere 4,1 pct. gennemfører en videregående uddannelse uden forudgående ungdomsuddannelse. Der vil være flere kvinder end mænd med en gymnasial uddannelse og flere mænd end kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse (og flere kvinder end mænd, der får både en gymnasial og en erhvervsfaglig uddannelse). Ser man på den historiske udvikling (Henningsen, 2007), så er andelen af en ungdomsårgang med en gymnasial uddannelse fordoblet i perioden fra 1980 til 2005 for både mænd og kvinder, og efter 1990 har en større andel af kvinderne end af mændene gennemført en ungdomsuddannelse. Endelig er andelen med en ungdomsuddannelse stagneret (eller faldet) i perioden 2000-2005 både for mænd og kvinder.

Opsummerende kan man sige, at kvinderne i dag uddanner sig mere end mændene. Næsten 90 pct. af kvinderne får enten studie- eller erhvervskompetence, mens det kun gælder for godt 80 pct. af mændene. Det er også værd at mærke sig, at det faktisk kun er 15 pct. af en årgang, der ikke får hverken studie- eller erhvervskompetence. Ser man på regeringens mål om, at 95 pct. skal have en ungdomsuddannelse, er det imidlertid klart, at der i høj grad er brug for kønsspecifikke tiltag, da det i dag særligt er drengene, der ikke får en uddannelse. Udviklingen viser også, at der er brug for anderledes tiltag, idet andelen med en kompetencegivende uddannelse har stået stille siden 2000.

DET ERHVERVSFAGLIGE OMRÅDE

Det erhvervsfaglige område er generelt stærkt kønsopdelt, og det er her, man finder de fleste mandefag. Der er fx mindre end 10 pct. kvinder i bygge- og anlægssektoren, og de er fortrinsvis beskæftiget med kontorarbejde og regnskab. Tager man praktikpladserne som indikator på fremtidens arbejdsdeling, er der heller ikke udsigt til, at kønsopdelingen ændrer sig. Ultimo 2006 var to tredjedele af mændene i praktik på områder, hvor der var mindre end 5 pct. kvinder. Det drejer sig om fag som murer, elektriker, tømrer, blikkenslager, metal, brolægger, ejendomservice. (Uni-C, 2007). Tilsvarende udgør kvinderne 95 pct. af de uddannede inden for sundhedsområdet og det pædagogiske område.

Tabel 5.5 bygger igen på profilmodellen og viser, hvor stor en andel af en ungdomsårgang der vil opnå en erhvervsfaglig uddannelse inden for de tre hovedområder (merkantile, tekniske, sosu mv).

TABEL 5.5

Erhvervsfaglige uddannelser 2005. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn og hovedområde. Procent af ungdomsårgang.

	Merkantile	Tekniske	Sosu mv.	I alt
Kvinder	9,8	7,8	11,1	28,7
Mænd	6,6	25,4	4,3	35,4
I alt	8,3	16,9	7,9	32,1

Kilde: Som tabel 3.

Den nuværende uddannelsesadfærd vil føre til, at knapt en tredjedel af en årgang vil have en erhvervsfaglig uddannelse. Blandt disse vil mere end to tredjedele af mændene have en teknisk uddannelse, mens kvinderne vil fordele sig mere ligeligt med social- og sundhedsområdet som det største område. Der vil være flest kvinder både på det merkantile og på social- og sundhedsområdet og langt flest mænd på det tekniske område. I perioden 1980 til 2005 er der ikke sket de store ændringer i andelen, der vælger de erhvervsfaglige uddannelser (Henningesen, 2007). Det tekniske område har stabilt omfattet 25 pct. af alle mænd og knap 10 pct. af alle kvinder. Det merkantile område har – specielt for kvindernes vedkommende – oplevet en betydelig tilbagegang, mens antallet af kvinder på social- og sundhedsområdet er vokset markant. For mange af områderne

gælder det samtidig, at indholdet i uddannelserne har undergået væsentlige forandringer.

MANGEL PÅ UDDANNELSESPLADSER

De erhvervsfaglige uddannelser har aktuelt store problemer med frafald (Koudahl, 2005). En af de store barrierer er her praktikpladserne, og dem har kvinder sværere ved at finde end mænd. I december 2006 var der fx registreret 4.800 praktikpladssøgende, og næsten halvdelen af disse (2.357) var kvinder. (Uni-C, 2007). Dette skal ses i forhold til, at der kun var 32 pct. kvinder blandt dem, der havde en uddannelseskontrakt. I alt var der 11 pct. af kvinderne mod 5 pct. af mændene, der manglede en praktikplads. At kvinder har sværere end mænd ved at få en praktikplads, gælder også, hvis man ser på de enkelte fag. (Uni-C, 2007, Henningsen, 2007). Undtagelsen er fag, hvor der i forvejen er mange kvinder. Her er der relativt flere mænd blandt de praktikpladssøgende. I de deciderede kvindefag er det altså mændene, der har problemer. Det ser således ud til, at utraditionelle valg gør det svært for begge køn at finde en praktikplads. Denne konklusion er foruroligende, hvis man ønsker et mindre kønsopdelt arbejdsmarked. Og selv om der er kommet relativt flere praktikpladser, så må man også konstatere, at det samfundsmæssigt stadig accepteres, at manglen på praktikpladser hvert år forhindrer et stort antal motiverede unge i at færdiggøre deres uddannelser. Den ideologisk bestemte afskaffelse af skolepraktikken i en lang række populære fag rammer også kvinderne relativt hårdere end mændene, fordi der er flere kvinder end mænd, der mangler praktikpladser. Malthesen & Sørensen (2006) beskriver, hvorledes manglende praktikpladser i guldsmedefaget påvirker de kvindelige elever på en teknisk skole negativt i uddannelsen og i samværet med de mandlige teknikstuderende, der har let ved at få praktikpladser. En anden synsvinkel på de utraditionelle valg findes i kapitel 11 i denne antologi om mænd som ny og perifer arbejdskraft i kvindefag. At der er omkostninger forbundet med at vælge utraditionelt, gælder ikke bare de manglende praktikpladser. I Henningsen (2007) er det vist, at kvinder generelt har større frafald end mænd på mandedomnærede uddannelser og omvendt på de kvindedomnærede uddannelser.

Et andet kønsaspekt knyttet til de erhvervsfaglige uddannelser er det offentliges manglende oprettelse af uddannelsespladser på kvindedomnærede områder som fx *sundhed* og *pædagogik*. Løn og rekruttering, særligt til sosu-området, har i den seneste tid været omdiskuteret, og i

Trepartsaftalen fra juni (2007) indgår en forøgelse af det årlige optag på sosu-uddannelserne med 1100 pladser. Der er aktuelt stor brug for flere uddannede på sosu-området, og oprettelse af nye pladser er en fornuftig beslutning. Man skal imidlertid gøre sig klart, at den manglende arbejdskraft på dette område (og blandt sygeplejersker og læger) ikke skyldes manglende søgning. Det er amterne/regionerne og kommunerne, der står for uddannelseskontrakter og praktikpladser, og det nuværende efterslæb er blevet skabt igennem en række år, hvor der har været mange afviste ansøgere (og det har hovedsageligt været kvinder). Den manglende oprettelse af uddannelsespladser på et område, hvor der er stor brug for arbejdskraften, genfinder man på flere af de videregående uddannelser (afsnit 3.1), og det er typisk, at det er kvindeuddannelser, det drejer sig om.

DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

Tabel 5.6 bygger igen på profilmodellen. Den viser, hvor stor en andel af en ungdomsårgang der vil opnå hhv. en kort, en mellemlang og en lang videregående uddannelse (herefter forkortet til KVVU, MVU, LVU).

TABEL 5.6

Videregående uddannelser 1980-2005 opdelt på køn. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse. Procent af ungdomsårgang.

	Kvinder				Mænd			
	KVVU	MVU	LVU	I alt	KVVU	MVU	LVU	I alt
2005	5.1	30.0	16.4	51.5	6.1	16.1	13.6	37.6
2000	6.5	31.5	13.3	51.4	10.9	15.6	12.0	38.4
1990	4.6	21.7	7.4	33.8	6.6	13.2	8.8	28.6
1980	4.5	18.5	3.8	26.8	3.6	10.5	6.0	20.1

Kilde: Som tabel 3.

Tabellen viser, at med uddannelsesadfærden fra 2005 kan man forvente, at 45 pct. af alle – og mere end halvdelen af kvinderne – får en videregående uddannelse. Kvindernes overrepræsentation på de videregående uddannelser er antalmæssigt koncentreret om de mellemlange videregående uddannelser, idet 30 pct. af alle kvinder mod kun 15 pct. af alle mænd uddannes her. Ca. 15 pct. af en årgang får en lang videregående uddannelse (lidt flere kvinder end mænd), og godt 5 pct. får en kort vide-

regående uddannelse (lidt flere mænd end kvinder). I absolutte tal er der kommet langt flere kvinder end mænd på de videregående uddannelser (kvindeandelen er gået fra 27 pct. til 52 pct. af en årgang, mens andelen af mænd kun er steget fra 20 pct. til 38 pct.). De lange videregående uddannelser har relativt set haft den største vækst (mere for kvinder end for mænd). De mellemlange videregående uddannelser er også vokset både for mænd og for kvinder, men igen mest for kvinder.³⁷

DE GYMNASIALE UDDANNELSER

De gymnasiale uddannelser spiller på mange måder en nøglerolle i uddannelsessystemet, fordi det primært er dem, der regulerer adgangen til de videregående uddannelser. I tabel 5.7 er angivet fuldførte uddannelser på grundskole- og gymnasialt niveau i 2005. Langt de fleste unge tager 9. klasses afgangsprøve, og halvdelen af alle elever, nogenlunde lige mange drenge og piger, aflægger 10. klasses afgangsprøve.

TABEL 5.7

Fuldførte uddannelser på grundskole- og gymnasialt niveau 2005.

	Kvinder	Mænd	Kvinde procent
9. klasse	30.765	31.396	49,5
10. klasse	15.839	16.010	49,7
Gymnasial	18.806	13.644	58,0

Kilde: Danmarks Statistik: Statistikbanken, Uddannelse og kultur, tabel U39 og U391.

Tabel 5.3 viste overgang til videre uddannelse efter 9. klasse, hvor 55 pct. begyndte på en gymnasial uddannelse. Ikke alle gennemfører, og mange skifter undervejs, men alt i alt forventes 62 pct. af kvinderne og 45 pct. af mændene at få en gymnasial uddannelse (tabel 5.4). I tabel 5.8 kan man så finde fordelingen af mænd og kvinder på de forskellige gymnasiale uddannelser. Der er nogenlunde lige mange kvinder og mænd på de erhvervsgymnasiale uddannelser totalt, men kvinderne er i overtal på højere handelseksamen, hhx, (56 pct. er kvinder), og mændene er helt dominerende på den tekniske studentereksamen, htx, (80 pct. er mænd).

37. En del af væksten skyldes, at en række store kvindeuddannelser (pædagog, sygeplejerske) i perioden er gået fra at være korte til at være mellemlange videregående uddannelser.

Kvinderne er i overtal på de almengymnasiale uddannelser (63 pct. er kvinder). Her er der nogenlunde lige mange mænd og kvinder, der tager en matematisk studentereksamen, mens der er et stort overtal af kvinder, der tager en sproglig studentereksamen eller vælger hf.

TABEL 5.8

Fuldførte gymnasiale uddannelser 2005 fordelt på retninger og køn.
Antal og kvindeprocent.

Retning	Kvinder	Mænd	Kvinde procent
Almengymnasial	13.124	7.763	62,8
Matematisk	4.935	4.732	51,1
Sproglig	5.389	1.600	77,1
Hf	2.561	1.285	66,6
Erhvervsgymnasial	5.686	5.881	49,2
Hhx	5.282	4.153	56,0
Htx	404	1.728	19,0
I alt	18.806	13.644	58,0

Kilde: Danmarks Statistik: Statistikbanken, Uddannelse og kultur, tabel U391.

TABEL 5.9

Fuldførte gymnasiale uddannelser 1992 og 2005. Fordeling på retning for hvert køn.

Retning	1992		2005	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Almengymnasial	70,0	59,8	69,8	56,9
Matematisk	22,9	37,5	26,2	34,7
Sproglig	25,5	9,8	28,7	11,7
Hf	20,5	11,3	13,6	9,4
Erhvervsgymnasial	30,0	40,2	30,2	43,1
Hhx	29,1	33,0	28,1	30,4
Htx	0,9	7,2	2,1	12,7
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

Kilde: Som tabel 8.

Ser man på udviklingstendenserne fra 1992 til 2005, så er der blevet relativt flere mænd, der vælger en erhvervsgymnasial uddannelse (en stigning på 3 procentpoint), mens der ikke er sket nogen ændring hos kvinderne. Hos kvinder er andelen, der tager en hf-eksamen, faldet markant. Til

gengæld er andelen af både sproglige og matematiske studenter steget. Hos mændene er der relativt færre, der tager hf eller en matematisk studentereksamen. Til gengæld er andelen af mænd, der tager en sproglig studentereksamen, steget, og andelen, der tager en teknisk studentereksamen, htx, er steget markant.

Valg af gymnasial uddannelse er nært forbundet med planer om fremtidig beskæftigelse og fremtidigt uddannelsesvalg. Holt et al. (2006) har undersøgt sammenhængen mellem grunduddannelse og erhvervs-kompetencegivende uddannelse for 26-30-årige mænd og kvinder i 2003. De fandt, at for de 26-30-årige med en gymnasial uddannelse var lidt under 90 pct. (lidt flere af mændene end af kvinderne) i gang med eller havde afsluttet en erhvervs-kompetencegivende uddannelse, mens godt 10 pct. ingen erhvervs-kompetencegivende uddannelse havde. Hos de 26-30-årige, der var sluttet på grundskoleniveau, fik halvdelen en erhvervs-faglig uddannelse, mens 10 pct. fik en kort (mændene) eller mellemlang (kvinderne) videregående uddannelse. 40 pct. (lidt flere af kvinderne og lidt færre af mændene) fik ingen kompetencegivende uddannelse.

Kvindernes dominans på de gymnasiale uddannelser illustrerer det komplicerede samspil mellem valg af grunduddannelse og erhvervs-uddannelse. De typiske kvindeuddannelser (sygeplejerske, pædagog) har historisk set været korte videregående uddannelser, der ikke har krævet studentereksamen. De har imidlertid altid haft adgangsbegrænsning, og det har derfor været hensigtsmæssigt for pigerne at forbedre deres optageschancer ved at tage en gymnasial uddannelse. Man kan se 'opgraderingen' af fx pædagog- og sygeplejerskeuddannelsen fra kort til mellemlang videregående uddannelse (jvf. afsnit om de videregående uddannelser) som hjulpet på vej af, at der allerede var en stor pulje af (kvindelige) ansøgere med en gymnasial uddannelse.³⁸ Mandeuddannelserne har ikke været konkurrenceudsat på samme måde, og mænd har derfor ikke haft den samme tilskyndelse til at tage en gymnasial uddannelse.

UDDANNELSE, AVANCEMENT OG KØN

Holt et al. (2006) har undersøgt sammenhængen mellem branche, beskæftigelseskategori, uddannelse og køn. I tabel 5.10 er der på baggrund

38. Uddannelsen til sygeplejerske og til pædagog blev mellemlange videregående uddannelser i hhv. 1990 og 1992.

af deres tal for hver branche angivet, hvor stor en andel af kvinder og mænd med henholdsvis grundskole, gymnasial, erhvervsfaglig og kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse der er topledere eller lønmodtagere på højeste niveau.

TABEL 5.10

Andel af kvinder og mænd, der er beskæftiget som topleder eller som lønmodtager på højeste niveau, opdelt efter uddannelsesniveau og branche.

	Grundskole		Gymnasial		Erhvervsfaglig		KVU		MVU		LVU	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
1.	4,9	6,7	14,6	21,4	4,3	6,7	3,6	18,6	31,1	64,2	40,9	69,0
2.	3,9	5,6	15,9	21,9	4,1	6,3	7,7	7,0	14,8	23,8	47,3	51,2
3.	2,2	2,4	22,9	42,7	3,5	3,8	8,6	8,7	51,0	57,2	61,4	88,4
4.	3,1	5,3	6,7	12,9	3,7	6,1	5,8	10,8	21,4	40,0	45,0	54,1
5.	1,9	3,8	17,7	30,1	4,3	7,5	6,7	20,2	41,5	66,3	57,1	73,4
6.	7,5	22,5	31,6	53,6	15,1	32,7	13,9	36,0	39,1	72,6	56,4	82,8
7.	15,1	20,8	20,2	35,7	12,2	20,7	9,5	24,6	32,8	58,9	56,1	62,3
8.	4,3	13,2	37,7	61,2	6,7	18,9	15,6	19,3	41,8	76,1	91,7	95,2

1. Bygge og anlæg. 2. Landbrug, fiskeri, råstofudvinding. 3. Energi- og vandforsyning. 4. Transport, post og tele. 5. Industri. 6. Finansiering og forretningservice. 7. Handel, hotel og restaura-
tion. 8. Offentlige og personlige tjenester.

Kilde: Holt et al (2006).

Går man tabellen igennem, ser man (med én undtagelse), at hvis man sammenligner mænd og kvinder i samme branche og med samme uddannelsesniveau, så er der alle steder en større andel af mændene end af kvinderne ansat i topstillinger (topleder eller lønmodtager på højeste niveau). Generelt har både mænd og kvinder med en lang eller en mellemlang videregående uddannelse den største andel topstillinger i de enkelte brancher, men visse steder med betydelige forskelle på mænd og kvinder. Sammenligner man mænd, der kun har en grundskoleuddannelse, med kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse, så har mændene en større andel af topstillinger end kvinderne i seks ud af de otte brancher. Ser man på mænd og kvinder, der har en gymnasial uddannelse som højeste uddannelse (og altså ikke har nogen erhvervskompetencegivende uddannelse), så har mænd i alle brancher en større andel af topstillingerne end kvinder med en erhvervsfaglig eller en kort videregående uddannelse. Samtidig kan man se, at i de brancher, der har mange kvinder (*f*i-

nansiering og forretningsservice, handel, hotel og restauration, offentlige og personlige tjenester), har mænd, der kun har en gymnasial uddannelse, en større andel topstillinger end kvinder med en mellemlang videregående uddannelse. For mænd og kvinder med samme uddannelse har mænd altså gennemgående større chance for at have en ledende stilling, end kvinder har. Som et andet resultat viser tabellen, at både mænd og kvinder (men særligt mænd) uden erhvervskompetencegivende uddannelse har en forsvindende lille chance for at have topstillinger. Det gælder i særlig grad personer med en gymnasial uddannelse. De klarer sig i gennemsnit bedre end dem, der har en erhvervsfaglig eller en kort videregående uddannelse. Tabellen er med til at underminere en del af de gængse forklaringer (kvinders manglende/anderledes uddannelse) på mænds højere placering på arbejdsmarkedet, men det kræver mere detaljerede køns- og arbejdsfunktionsopdelte undersøgelser at gå nærmere ind i disse diskussioner.

UDENFOR

Ifølge Globaliseringsrådets udspil fra 2006 skal 95 pct. have en ungdomsuddannelse. Ikke alle kan imidlertid finde plads i et uddannelsessystem, der ikke har viden eller ressourcer til at uddanne dem. (Se fx Højmark & Pilegaard, 2005.) Ligeledes viser en nyere undersøgelse af Katznelson & Pless (2007), at en stor gruppe af unge hverken er rustet fagligt eller socialt til at klare en uddannelse. De passer ikke ind i det etablerede uddannelsessystem og har mere brug for at få arbejds erfaring end for endnu et uddannelses tilbud. Langt de fleste i denne gruppe er drenge.

Men der er også en lang række iværksætterprægede erhverv, hvor der ikke eksisterer adækvate uddannelser, og som det i mange tilfælde er dygtige og ressourcerstærke unge, der vælger. Det er af gode grunde svært at sætte tal og køn på disse erhverv, men der er både mande- og kvindeområder. En betydelig del af dem, der arbejder i den 'oplevelsesøkonomi', som forventes at komme til at spille en større og større rolle, kvalificerer sig fx uden om det etablerede uddannelsessystem. (Det gælder ikke bare de direkte udøvere, men også det temmelig store støtteapparat, som der er behov for.) Her er tale om iværksættervirksomhed inden for musik, film, medievirksomhed, webdesignere, spiludviklere osv., der fortrinsvis varetages af (unge) mænd. Et andet voksende område er alternativ behandling som fitness, massage, skønhed og 'velvære', som kommer til at fylde mere og mere, og hvor uddannelse og kursusvirksomhed stort set varetages af private. En del af dette arbejdsmarked er klart kvinde-

domineret. Der er på området ønsker om, at der også etableres uddannelser i det offentlige uddannelsessystem (se LO, 2005).

Et særligt område er også 'livslang læring' og de alternative og kønnede måder, som folk skaffer sig efteruddannelse på. Ser man på kursister på voksen- og efteruddannelse, så følger mændene fortrinsvis AMU-kurser, mens kvinderne er på de almene uddannelser (Statistisk Årbog, 2007). Mange, der er registreret som ufaglærte, har i virkeligheden betydelige mængder af uddannelse. Undersøgelser tyder også på, at selv om visse ufaglærte grupper er udsatte, så klarer de ufaglærte sig ikke bare forholdsvis godt på arbejdsmarkedet i dag, men må også forventes at gøre det i fremtiden. (Se fx Plougmann, 2001). Holt et al (2006) og tabel 5.10 viser dog, at det fortrinsvis er mænd, der klarer sig uden formel uddannelse.

LOVMÆSSIGE ELLER ANDRE REGELBUNDNE SKRANKER

ADGANGSBEGRÆNSNING PÅ KVINDEUDDANNELSERNE

Adgangen til de traditionelle kvindeuddannelser har altid været begrænset. Indførelse af adgangsbegrænsning på universiteterne faldt tidsmæssigt sammen med, at kvinderne i begyndelsen af 70'erne i større tal søgte ind på de lange videregående uddannelser. Henningsen (1991) diskuterede udviklingen på disse uddannelser i perioden fra 1978 til 1988, hvor antallet af studiepladser inden for 'kvindeområderne', *humaniora*, *pædagogik* og *sundhedsvidenskab*, blev reduceret, mens *samfundsvidenskab*, og de deciderede mandeområder, *teknik* og *naturvidenskab*, voksede. Der var i perioden en klar sammenhæng mellem antallet af mænd på et område og antallet af nye uddannelsespladser. Jo flere mænd, jo flere nye pladser blev der oprettet. Det betød, at adgangskvotienterne på kvindeområderne generelt blev langt højere end på de uddannelser, der først og fremmest søgtes af mænd. Uddannelsesplanlægningen var tilpasset den daværende regerings krav om offentlige besparelser og ønske om at se de vareproducerende erhverv som det væsentligste beskæftigelsesområde. I 1990erne viste det sig nødvendigt at genoprette (nogle af) de nedlagte pladser på de humanistiske, pædagogiske og sundhedsvidenskabelige områder. Dette er mere detaljeret behandlet af Henningsen & Sjørup (1997). Henningsen (1998) undersøgte optag på de lange videregående uddannelser i 1997. Her var de fag, der fortrinsvis søgtes af kvinder,

stadig sværere at komme ind på end de fag, der fortrinsvis søgtes af mænd. På uddannelser, hvor alle ansøgere kom ind, udgjorde mænd i 1997 ca. 65 pct. af dem, der blev optaget. På uddannelser, hvor adgangskvotienten var over ti (fx medicin, psykologi, jordemoder), udgjorde kvinder ca. 75 pct. af ansøgerne, og næsten 80 pct. blev afvist.

10.500 AFVISTE

Resultaterne af de ovenfor omtalte dimensioneringer i uddannelsessystemet kan betegnes som 'strukturel forskelsbehandling'. Når det var sværere for kvinder at få de uddannelsespladser, de gerne ville have, var det ikke nødvendigvis, fordi man direkte favoriserede mænd ved optagelsen. Det skyldtes fortrinsvis, at der var pladser nok på de fleste mandeuddannelser og ikke så mange pladser på kvindeuddannelserne. På den måde kom mange mænd (og nogle kvinder) ind på mandeuddannelserne, mens mange kvinder (og nogle mænd) blev afvist fra kvindeuddannelserne.

TABEL 5.11

Totalafviste ved optag under koordinerede tilmelding 2007 opdelt på uddannelsesniveau.

	Totalafviste			Kvindeprocent
	Kvinder	Mænd	I alt	
Universiteter	3.521	2.303	5.824	60,5
Mellemlange videregående udd. ¹	2.419	1.320	3.742	64,5
Korte videregående udd.	415	487	902	46,0
I alt	6.355	4.110	10.465	60,8

1. Inkluderer uddannelser under Kulturministeriet.

Kilde: <http://www.kot.dk/KOT/statistik>.

På de videregående uddannelser har der i de seneste år været færre afviste. Dog primært på grund af de små ungdomsårgange – ikke fordi der er kommet så mange flere pladser. Der var imidlertid i 2007 stadig 10.500 afviste (tabel 5.11), hvoraf flertallet var kvinder (61 pct.), og det er stadig kvindeuddannelserne, der har de højeste adgangskrav. Så selv om der ikke decideret er 'lovmæssige eller andre regelbundne skranker' for kvinders uddannelse, så er det stadigvæk sådan, at på de erhvervskompeten-

cegivende uddannelser er det sværere for kvinder end for mænd at få opfyldt deres uddannelsesønsker.

De 10.500 afviste illustrerer den manglende tilpasning mellem de unges uddannelsesønsker og dimensioneringen af de offentlige uddannelsstilbud, og de næsten 6.500 afviste kvinder viser, at dette mismatch rammer flere kvinder end mænd. Ikke fordi, der bliver afvist en større procentdel af kvinderne end af mændene, men fordi afvisningerne sker på de områder, som kvinderne søger. På dette punkt er det interessant at se på modsætningen, at regeringen via Globaliseringsrådet på den ene side har gjort det til en væsentlig målsætning, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse, men på den anden side tillader, at uddannelserne i dag er dimensioneret sådan, at der er 10.500 afviste ansøgere. For selv om en del af disse er gengangere fra de foregående år, så ville oprettelse af uddannelsespladser til blot en tredjedel af de afviste være tilstrækkeligt til at opfylde Globaliseringsrådets mål. Det skal selvfølgelig være pladser, som nogen er interesseret i. Det nytter ikke noget, at man år efter år opretter pladser, som ingen søger.

DRØMMESTUDIERNER

På de lange og mellemlange videregående uddannelser er der via adgangsbegrænsningen opstået en række 'elitestudier' (fortrinsvis inden for humaniora og sundheds- og samfundsvidenskab), hvor der kræves høje karakterer for at komme ind, og disse studier er stadig helt overvejende kvindestudier. I Ligestillingsafdelingens publikation *Kvindes og mænds uddannelser og job* undersøgte alle studieretninger, der i 2005 havde en adgangskvotient på ni og derover (Drømmestudierne). Af de 37 studier havde kun fire et flertal af mænd. Blandt de optagne var to tredjedele kvinder (2.991 kvinder og 1.331 mænd).³⁹ Adgangsbegrænsningen fører her til et paradoks, fordi studier, der via adgangsbegrænsningen nedprioriteres, bliver til 'elitestudier', hvor en meget stor del af de dygtige studerende søger hen. Dette får bl.a. negative konsekvenser for rekrutteringen til forskeruddannelserne.

39. Men der var forholdsmæssigt lige så mange kvinder blandt dem, som blev afvist (4.010 kvinder mod 1.841 mænd), altså mere end dobbelt så mange kvinder som mænd. På disse elitestudier er der således langt flere kvinder end mænd, men det er samtidig også kvinderne, der bliver afvist.

FORSKERUDDANNELSE

Ligestillingsafdelingen (2006) har analyseret forskeruddannelsen og vist, at kvinder i årene 1993-2003 udgjorde 42 pct. af de nyindskrevne, mens kvinder udgjorde mere end 50 pct. af universiteternes kandidater. Analysen af 'drømmestudierne' peger på, at der er en overrepræsentation af dygtige (kvindelige) studenter på de sundhedsvidenskabelige, de humanistiske og de samfundsvidenskabelige uddannelser. Det er imidlertid ikke dér, flertallet af forskeruddannelsesstillingerne placeres (NORBAL, 2007). Henningsen & Højgaard (2002) analyserede overgangen til ph.d.-studierne i Danmark i 1999/2000 og viste, at der på alle hovedområder, undtagen jordbrugsvidenskab, var en større andel kvinder blandt kandidaterne end blandt ph.d.'erne. Der var altså inden for hvert hovedområde relativt færre kvindelige end mandlige kandidater, der fik en forskeruddannelsesplads. Samtidig var det sådan, at der i forhold til antallet af kandidater var langt flere ph.d.-stipendier på mandeområderne end på kvindeområderne. Der var således også her tale om 'strukturel forskelsbehandling'. På humaniora og samfundsvidenskab, de to områder, som en meget stor del af de dygtige kvinder vælger, var der meget få, der fik chancen for at blive ph.d.-studerende. I modsætning hertil har naturvidenskab, der er et mandeområde, og sundhedsvidenskab, der rekrutterer mange ph.d.'er med en naturvidenskabelig kandidatuddannelse, mange ph.d.-stillinger i forhold til det begrænsede antal kandidater. (Naturvidenskab har fx en overgangsfrekvens fra kandidat til ph.d., der er fem gange så høj som humanioras). Dimensioneringen betyder, at det alt andet lige er sværere for kvinder end for mænd med sammenlignelige kvalifikationer at få en ph.d.-stilling. Ligestillingsafdelingen anfører i sin analyse:

Danmark får i fremtiden brug for flere forskere, der kan måle sig med de bedste i verden. Det er derfor vigtigt at sikre, at hele talentmassen af veluddannede mænd og kvinder bringes i spil, når forskerstillingerne skal besættes (Ligestillingsafdelingen, 2006: 33).

Ligestillingsafdelingen forholder sig imidlertid ikke til den ovenfor nævnte strukturelle diskrimination, der vil blive endnu mere udtalt, når antallet af stipendier i de tekniske og naturvidenskabelige fag som planlagt er blevet fordoblet. Dette på trods af at de sidste mange års erfaringer viser,

at det også på ph.d.-området er en illusion at tro, at de uddannelsessøgende bevæger sig derhen, hvor uddannelsespladserne er, hvis ikke disse ligger inden for deres interesseområder. Fordelingen af stipendiestillinger afspejler ikke talentmassen i dansk forskning, og denne skævdeling har en klar kønsdimension.

DIMENSIONERING OG UDDANNELSESRETORIK

Optagelsestallene til de videregående uddannelser viser, at eksempelvis de allerfleste ingeniør- og it-uddannelser i mange år har haft ledig uddannelseskapacitet, samtidig med at uddannelser som læge, jordemoder, medievidenskab og psykologi har haft mange flere ansøgere, end der var studiepladser. Erfaringerne synes således at vise, at de uddannelsessøgende ikke i særlig høj grad lader sig påvirke af de officielle prioriteringer i uddannelsessystemet, men at størsteparten af de unge tidligt har forestillinger om, hvad de vil – og ikke vil – med deres liv og søger at vælge den vej gennem uddannelsessystemet, der giver dem de bedste chancer for at realisere deres ønsker. De 10.500 totalafviste understøtter dette synspunkt. På en lang række populære fag er optaget således mere eller mindre bestemt af dimensioneringerne i uddannelsessystemet. Imidlertid er der blandt beslutningstagerne, som eksemplificeret nedenfor, udviklet en retorik, der får antal afviste til at fremstå som noget naturgivent snarere end som noget politisk bestemt. I en pressemeddelelse fra Undervisningsministeriet (juli 2006) hedder det fx:

Der er en fortsat vækst i optaget på socialrådgiveruddannelsen. Derimod er der sket en opbremsning i optaget på de sundhedsfaglige uddannelser, hvor der ellers er stor efterspørgsel på de færdiguddannede (Pressemeddelelse fra undervisningsministeriet den 28. juli 2006).

Sammenholder man dette med KOT's oversigt over optagelsen 2006, havde det været mere retvisende – og mere informativt – at formulere sig på følgende måde:

Der er i 2006 oprettet flere pladser på socialrådgiveruddannelsen, men vi afviser stadig 400 førsteprioritetsansøgere. På de sundhedsfaglige uddannelser er der ikke oprettet flere uddannel-

sespladser, selv om der er stor efterspørgsel på de færdiguddannede og (mange) flere ansøgere, end der er pladser.

EN NY MANDEFAGSSTRATEGI

Emerek og Ibsen (1997) beskrev i *Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked* [forløberen for denne udgivelse] 70'ernes og 80'ernes mandefagsstrategi, der skulle få flere kvinder ind i de traditionelle mandefag, og de identificerede tre faser med tilknyttede argumenter:

- Kvinderne skulle hjælpes væk fra den marginale position på arbejdsmarkedet.
- Kvinderne skulle væk fra den offentlige sektor.
- Kvinderne skulle være med til at løse flaskehalsproblemerne på mændenes arbejdsmarked.

Dengang var de direkte aktiviteter rettet mod håndværksfagene. På de videregående uddannelser blev mandefagsstrategien fulgt op med voldsomme nedskæringer på de uddannelser, som kvinderne prioriterede, med mangel på sygeplejersker, lærere og socialrådgivere som konsekvens. (Se Henningsen & Sjørup, 1997). I dag har håndværksfagene i nogen grad mistet den politiske bevågenhed, men mandefagsstrategien eksisterer stadig på uddannelsesområdet.

Den gamle mandefagsstrategi blev realiseret af aktører, der havde forskellige interesser: Kvinderne skulle have bedre job vs. samfundet skulle have løst nogle flaskehalsproblemer. Tidsmæssigt faldt strategien sammen med en dominerende politisk ideologi, der ønskede at flytte forbrug og beskæftigelse væk fra den offentlige sektor, og den blev støttet af nogle ideologisk bestemte (fejl)fremskrivninger af den økonomiske udvikling i Danmark (se fx Henningsen & Sjørup, 1997). I dag er fokus i uddannelsesplanlægningen rettet mod de teknisk-naturvidenskabelige fag, som udtrykt af undervisningsminister Bertel Haarder i citatet nedenfor, og selv om der årligt afvises 10.500 ansøgere fra de videregående uddannelser, så fremstilles problemerne i uddannelsessystemet primært som de unges mangel på interesse for tekniske og naturfaglige studier:

Det største samfundsmæssige problem er fortsat, at for få vælger naturvidenskabelige fag i de gymnasiale uddannelser. Det smitter af på søgningen til de tekniske og naturfaglige studier (Bertel Haarder i pressemeddelelse fra Undervisningsministeriet den 28. juli, 2006).

Dette fokus manifesterer sig også i dimensioneringen af uddannelsespladserne, hvor der bl.a. gennem mange år har været en overkapacitet på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser. Det ses også i initiativer som regeringens 'Nationale strategi for styrkelse af natur, teknik og sundhed i hele uddannelsessystemet'. Sammenholder man 2006-rapporten om '*Kvindens og mænds uddannelser og job*' (Ligestillingsafdelingen, 2006) fra ligestillingsministerens tværministerielle arbejdsgruppe med tilsvarende rapporter om mandefagsstrategien fra 70'erne og 80'erne, er der en lang række lighedspunkter. Ligestillingsministeriets rapport lægger sig i sine anbefalinger tæt op ad regeringens ønsker og mål om at fokusere på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser:

Ingeniørforeningen, Dansk industri, Undervisningsministeriet og Videnskabsministeriet har sammen skrevet en række anbefalinger i rapporten *Flere og bedre ingeniører* fra maj 2005. En af de oplagte løsningsmodeller, som der heri peges på, er at få flere piger til at interessere sig for ingeniørområdet. [...] Som opfølgning [...] igangsættes en oplysningskampagne vedr. tekniske og naturvidenskabelige uddannelser. Kampagnen bør have særligt fokus på at tiltrække flere kvindelige studerende til tekniske og naturvidenskabelige studier, hvor kvindeandelene hidtil har været lave, og hvor der samtidig forudses fremtidig mangel på kvalificeret arbejdskraft (Ligestillingsafdelingen, 2006:28-31).

Problemet bliver, at kvinderne ikke fylder de tomme pladser på mandeuddannelserne, og det fører til, at kvinderne fx i gymnasiet skal vejledes til at vælge de tunge naturvidenskabelige fag, og at der skal føres kampanjer for at få flere kvinder ind på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser. Til gengæld inddrages den overordnede dimensionering af uddannelsessystemet ikke. Den ideologiske baggrund hentes denne gang fra globaliseringen:

I forslagene til, hvordan man kan nedbryde det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg, er der bl.a. taget udgangspunkt i regeringens oplæg til Globaliseringsrådets møder om hhv. folkeskolen, erhvervsuddannelser og videregående uddannelser (Ligestillingsafdelingen, 2006:11).

Et gennemgående træk er (igen?), at vejledning og analyser ikke primært tager udgangspunkt i de uddannelsessøgendes langsigtede interesser, og man savner en afbalanceret holdning til rådgivningen og en kvalificeret diskussion af fremtidens arbejdsmarked.

FREMTIDENS ARBEJDSMARKED

Som ovenfor nævnt var en af svaghederne i den gamle mandefagsstrategi, at den byggede på ideologisk bestemte, urealistiske skøn over udviklingen, og at det rent faktisk ikke var i de uddannelsessøgendes interesse at følge de forslag, der blev lagt frem. Meget tyder på, at 'den nye mandefagsstrategi' lider af de samme svagheder. En dyberegående diskussion af fremtidens arbejdskraftbehov er vanskelig at gennemføre og falder uden for denne fremstillings rammer. Det er imidlertid svært at diskutere mænds og kvinders valg af uddannelse helt uden at inddrage overvejelser over det fremtidige arbejdskraftbehov i Danmark.

Den nuværende uddannelses- og forskningspolitik satser meget stærkt på det teknisk/naturvidenskabelige område. Man kan imidlertid argumentere for, at netop på disse områder er arbejdskraften mest konkurrenceudsat, da trenden i de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser er, at kandidaterne kan det samme over hele verden. Der er da også fra mange sider peget på (se fx Porter, 1998), at forestillinger om, at højteknologisk vækst alene skabes gennem at mestre specifikke teknologier, er forældet. Det drejer sig om at få skabt vidensmiljøer, der kan udvikle og håndtere viden inden for mange områder. Hvis dansk erhvervsliv skal blive en god forretning på de globale markeder, er der brug for stor viden om ledelse, afsætning, organisation, sprog, markedsøkonomi, kultur og kommunikation. De tekniske kompetencer kan i en globaliseret verden ofte lige så godt hentes hos billigere udenlandsk arbejdskraft. Den danske (nationale) produktion har styrke i den kulturelle tilpasning af produkterne, og i en verden, der bliver mere og mere kom-

pleks, vil det at kunne skabe meningsfulde sammenhænge blive en mangelvare. En styrkelse af innovationspolitikens kundskabsgrundlag kræver, at de tilgange som hidtil har domineret innovationsdebatten suppleres med kundskaber fra andre fagområder og analysetraditioner. Man kunne sige, at Danmark her står i en gunstig position, fordi en af adgangsbegrænsningens paradoksale konsekvenser har været, at så mange af dygtige studerende med høje studentereksaminer faktisk findes i de humanistiske og samfundsvidenskabelige fag.

LIGESTILLING PÅ UDDANNELSESOMRÅDET

Det er vanskeligt at vurdere, hvilken vej udviklingen kommer til at gå, når det gælder kønsopdeling i uddannelsessystemet. På den ene side har kvindernes større uddannelsesdeltagelse skabt fag og områder med større ligestilling, på den anden side er der sket en vækst i de rene kvindeområder. Samtidig sker der på uddannelsesområdet nye segregeringer, der ikke fanges af de eksisterende kategorier.

Analyserne i dette kapitel peger efter min opfattelse på, at den aktuelle prioritering af de tekniske og naturvidenskabelige fag på bekostning af de humanistiske og samfundsvidenskabelige fag ikke stemmer overens med arbejdsmarkedets fremtidige behov. Væksten vil i høj grad komme til at ligge på nogle af de områder, der i dag er kvindeområder, og dette bør afspejles i uddannelsespolitikken og i vejledningsindsatsen. Ligestillingsafdelingen fokuserer i sine aktuelle forslag på det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg og det kønsopdelte arbejdsmarked, og der er reelt sat fokus på, hvordan kvinderne skal ændre sig i retning af mændenes valg, mens ændring af rammerne i uddannelsessystemet har fået mindre opmærksomhed. Ligestilling mellem mænd og kvinder på uddannelses- og erhvervsområdet har imidlertid flere facetter end bare opløsning af det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg. Det drejer sig om reel lighed i adgang til uddannelse, således at kvinder og mænd har samme mulighed for at få den uddannelse de ønsker, eventuelt modificeret af en ikke-ideologisk og velargumenteret begrænsning på tilgangen til visse studier. Samtidig skal tilrettelæggelse og adgangsbetingelser på de enkelte uddannelser tilgodeses både kvinders og mænds forudsætninger og behov. Ligeledes skal det typiske kvindearbejde honoreres

efter sin værdi. Kvinder skal ikke opfordres til at gå ind i mandefagene for at få ligeløn. Konkret kunne man pege på to tiltag:

- En udvidelse af antallet af uddannelsespladser på de kvindeområder, hvor der er afviste ansøgere og behov for de uddannedes arbejdskraft.
- Udarbejdelse af en 'second opinion' vedrørende erhvervsudviklingen i Danmark: Ligestillingsafdelingen kunne i samarbejde med forskere og fx Dansk Handel og Service og Magisterforeningen lave en kritisk gennemgang af Globaliseringsrådets og regeringens analyser og udarbejde alternative scenarier for den fremtidige udvikling af arbejdskraftbehovet i Danmark, til brug i studie- og erhvervsvejledningen.

Når disse forslag umiddelbart kan fremstå som utopiske, så udstiller det den modsigelse, der ligger i den aktuelle uddannelsespolitik. Sat på spidsen kan man sige, at i dag underordnes både ligestillingspolitik og nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked en strategi om at flytte kvinderne over i de mandefag, som mændene heller ikke ønsker være i.

ORDFORKLARINGER

UNGDOMSUDDANNELSER

ERHVERVSFAGLIGE UDDANNELSER

De erhvervsfaglige uddannelser omfatter uddannelser ved handelsskoler, tekniske skoler samt landbrugs-, søfarts-, social- og sundhedsskoler. Uddannelserne er en blanding af praktisk oplæring på arbejdspladsen og skoleophold.

GYMNASIALE UDDANNELSER

Gymnasiale uddannelser kan være en almen studentereksamen, det kan være hf, eller det kan være en erhversgymnasial uddannelse (højere handelseksamen, hhx, eller højere teknisk eksamen, htx). En gymnasial eksamen giver mulighed for at søge ind på en videregående uddannelse.

VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

KORTE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

De korte videregående uddannelser (fx byggetekniker, korrespondent med 1 sprog, politibetjent) har 2 års uddannelse oven på en ungdomsuddannelse, og de kan indeholde praktisk oplæring.

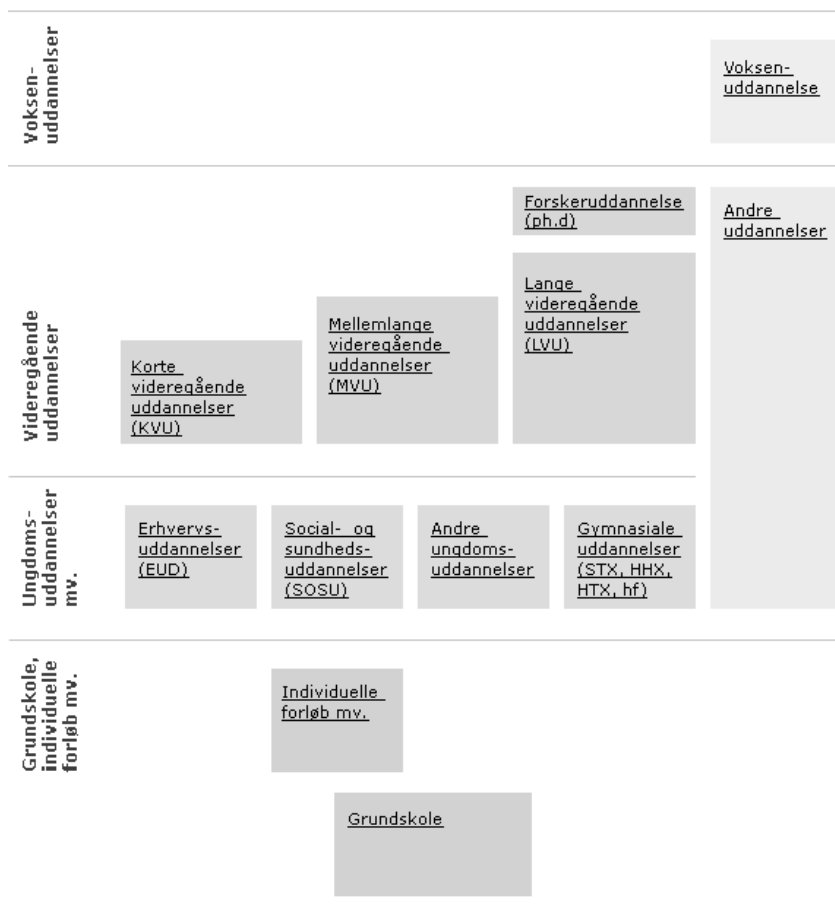
MELLEMLANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

De mellemlange videregående uddannelser har 2-4 års teoretisk uddannelse efter en ungdomsuddannelse (fx folkeskolelærer, sygeplejerske og diplomingeniør). Uddannelserne er professionsrettede og kendetegnet ved at kombinere teori og praktik i et sammenhængende uddannelsesforløb. Uddannelser på dette niveau, der opfylder visse kriterier, kan opnå titlen professionsbachelor.

LANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

De lange videregående uddannelser har mere end 4 års teoretisk uddannelse, hvis der ikke er en forudgående bacheloruddannelse, fx civilingeniør og teolog. De fleste lange videregående uddannelser består af en kandidatoverbygning af normalt to års teoretisk uddannelse efter bacheloruddannelsen, fx cand. scient.

UDDANNELSESSYSTEMET



Kilde: Undervisningsministeriet, Uddannelsesguiden.dk, <http://www.ug.dk>.

LITTERATUR

- Betænkning (1968): Betænkning vedrørende Kvinders Uddannelsesproblemer 1968/504.
- Danmarks Statistik(2007a): Statistisk Årbog.
- Danmarks Statistik (2007b): Uddannelse og kultur, Statistikbanken.
- Emerek, R. et al. (1997): *Brydninger – Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Globaliseringsrådet (2006): Regeringens globaliseringsstrategi. *Fremgang, fornyelse og tryghed.*, Strategi for Danmark i den globale økonomi – de vigtigste initiativer. København: Globaliseringsrådet.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*, København: Socialforskningsinstituttet.
- Hovedtal (2007): <http://www.kot.dk/KOT/statistik>.
- Henningsen, I. (1991): *Ulige muligheder*, Kvindeforskning nr. 2. København.
- Henningsen, I. & K. Sjørup (1997): Køn, kvalifikationer og rekruttering i videregående uddannelser, i: *Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, 28-41. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Henningsen, I. (1998): Kønsdifferentierende adgangskrav på overgangen til de lange videregående uddannelser, *Køn i den Akademiske Organisation*, Arbejdsrapport nr. 3. Københavns Universitet.
- Henningsen, I. & L. Højgaard (2002): Den lækkende rørledning, *Dansk Sociologi* nr. 2/13, pp 24-50.
- Henningsen, I. (2007): *De kønsopdelte uddannelser – og det kønsopdelte arbejdsmarked*, LO-dokumentation 1/2007:57-109. København: LO.
- Jensen, U.H. & T.P. Jensen (2005): *Unge uden uddannelse*. Hvem er de, og hvad kan der gøres for at få dem i gang? København: Socialforskningsinstituttet.
- Katznelson, N. & M. Pless (2007): *Unge veje mod ungdomsuddannelsern*. København: Center for Ungdomsforskning.
- Koudahl, P. (2005): *Frafald i erhvervsuddannelserne – årsager og forklaringer*, Danmarks Pædagogiske Universitet, Undervisningsministeriets temahæfteserie nr. 1. København: Undervisningsministeriet.
- Lange, T. (2007): *Befolkningens Uddannelsesprofil 2005*. Uni-C, Statistik og Analyse.
- LO (2005): *Øje på uddannelse 2005/04*. København: LO.

- Ligestillingsafdelingen (2006): *Kvindens og mænds uddannelser og job*. København: Ligestillingsafdelingen.
- Malthesen, T. & R. Sørensen (2006): Guld piger og teknikk drenge – køn i teknisk skole og dets konsekvenser, *Kvinder, Køn og Forskning* 4/06, København.
- Nielsen, S.B. (2007): *Mænd i kvindesfag – om kønnede arbejdsdelinger, kvalifikationer og barrierer for integration af mænd i daginstitutioner*. [kapitel 11 i denne antologi].
- NORBAL (2007): *Statistics on awarded doctoral degrees and doctoral students in the Nordic and Baltic countries*. <http://www.norbal.no/norbal>.
- Porter, M.E. (1998): *The competitive advantage of Nations*, Free Press.
- Plougmann, P. (2001): Ikke-faglærte i 2015 – grund til optimisme, i: *I dialog med fremtiden*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Undervisningsministeriet (2005): *Piger og Drengene*. Uddannelse 02/2005. København.
- Uni-C (2007): *Praktikpladssituationen, statistik og analyse*. <http://www.uddannelsesstatistik.dk>.
- Undervisningsministeriet (2006): *Pressemeddelelse 28. juli*, København.

KØN ER IKKE RELEVANT HER

DEN VERTIKALE KØNSSEGREGERING PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

LIS HØJGAARD

RESUMÉ

Dette kapitel analyserer den vertikale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. Kapitlet forfølger to forskellige perspektiver – tallenes perspektiv og kulturens perspektiv – med hvert sit bud på, hvordan kønsskævheden i ledelseshierarkiet i Danmark kan forklares eller forstås. Undersøgelsestemaer, resultater og diskussioner fra disse to perspektiver hentes frem, og kapitlet diskuterer de forståelser af den vertikale kønssegregering, som de to perspektiver tilbyder. Tallenes perspektiv viser, hvordan kønsskævheden er fordelt inden for den offentlige og private sektor, og søger forklaringer i kvinders og mænds holdninger, mens kulturens perspektiv fokuserer på de betydningskabende processer i de organisationsinterne relationer, der producerer, reproducerer og ændrer kønnede hierarkier i organisationer.

INDLEDNING

Køn er ikke relevant her, hører vi ofte fra medarbejdere og ledere i den danske debat, når talen falder på kønsskævheder i organisationer og virksomheder. Vi hører det for eksempel, når vi spørger til den vedvarende skæve kønsfordeling inden for forskningen (Højgaard, 2004; Højgaard &

Søndergaard, 2004), når talen falder på skævhederne i stillingsstrukturen i universitetsverdenen (Søndergaard, 2004) eller på toppositioner i erhvervslivet, i den offentlige sektor og i politik (Højgaard, 1990, 1991, 2004). Udsagnet dækker ikke over manglende indsigt i den faktiske kønskævhed, men refererer til, at virksomheder og organisationer ikke mener, at køn har betydning for ansættelse, advancement og karriereforløb i deres organisation. Forestillingen om, at man ansætter og forfremmer efter saglige kriterier, der udtrykker organisationsinterne behov for kompetencer, kvalifikationer og erfaringer uden skelen til køn, er udbredt i organisationsverdenen. Når disse forløb resulterer i en videreførelse af det eksisterende kønhierarki – med for det meste meget små variationer – hentes de forklaringer, der skal gøre dette paradoks forståeligt, hovedsageligt i fænomener, der ligger uden for organisationerne, i den samfundsmæssige kønsarbejdsdeling, i kønssocialiseringen, i kønsstereotyper eller i kønnes psykiske habitus – dog som oftest i kvinders ditto.

Ingen vil benægte disse ekstern-organisatoriske dynamikkens betydning, ej heller, at de fleste organisationer hylder meritokratiske idealer og søger at ansætte medarbejdere med præcis de kompetencer og kvalifikationer, som organisationen har brug for. Der er formentlig heller ingen, der vil bestride, at koblingen mellem eksterne-organisatoriske fænomener – som fx den samfundsmæssige kønsarbejdsdeling – og organisationernes efterspørgsel efter specifikke kvalifikationer i sine tilfælde kan resultere i en kønsskævhed, eksempelvis på områder, hvor rekrutteringsgrundlaget er helt eller delvist domineret af det ene køn. Men disse simple koblinger og deres næsten intuitive forklaringslogik bliver mindre gangbare, efterhånden som disse mono-kønnede uddannelser og fag bliver færre, og kønsligheden i tilgangen og gennemførelsen af uddannelserne øges, og når lederpositioner – og måske især toplederpositioner – i mindre grad end tidligere er bundet af fagspecifikke kvalifikationer og færdigheder.

Det, man må spørge til, når man vil forstå den vedholdende kønsskævhed på ledelsesniveau i samfundet og kaste lys på paradokser af ovennævnte type, er, hvilke relationer der er på spil mellem de ekstern – og de intern-organisatoriske kønnede processer (Ellehave & Søndergaard, 2006a), og som gør køn relevant eller ikke relevant. Hvad er det, der bestemmer, hvornår køn er relevant, og hvad skal der til for at dekretere ikke-relevans? Hvilke kønnede tilskrivningsprocesser ligger bag den umiddelbart manglende logiske sammenhæng mellem kønsneutrale be-

stræbelser i ansættelses- og forfremmelsesprocedurer og det kønsskæve resultat? Hvordan bliver køn til i forskellige kontekster, og hvordan bæres kønede betydninger fra en kontekst til en anden? Og af hvem eller af hvad?

Ledelsen på det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt. Det er en ofte gentaget konstatering, at jo højere man går op i ledelseshierarkierne inden for snart sagt alle sektorer og brancher, jo større er andelen af mænd, og dette billede ændrer sig kun langsomt (Christiansen et al., 2001, 2002; Højgaard, 2002). Meget tyder på, at ledelsesfeltet – især i den private sektor – er en af kønsmagtens robuste bastioner, i stand til stædigt at modstå de ligestillingsbestræbelser og samfundsmæssige udviklingstendenser, som på en lang række områder over de tre sidste årtier har udvirket markant større ligestilling mellem kvinder og mænd. Forskningen – og her er det især kvinde- og kønsforskningen – har i samme tidsspand givet adskillige bud på forklaring af denne kønsskævhed. Jeg vil i dette kapitel forfølge to forskellige perspektiver, der har hver sit bud på, hvordan dette fænomen kan forklares eller forstås. Det ene perspektiv vil jeg kalde tallenes perspektiv og det andet kulturens perspektiv. Jeg vil hente undersøgelsestemaer, resultater og diskussioner frem fra disse to perspektiver og diskutere, hvilke forståelser af den vertikale kønssegregering de hver især tilbyder, og i hvilken udstrækning de kan tilbyde brugbare refleksionsredskaber i bestræbelserne på at forstå, hvad der producerer og opretholder kønsskævheden på dette område.

TALLENES PERSPEKTIV – KØNSFORDELINGEN PÅ LEDELSESPOSTER

Der er to dimensioner i tallenes perspektiv. Den ene handler om de to køns konkrete placering i ledelsespositioner, som den fremstår i statistikken. Den anden handler om holdningsmål. Jeg vil starte med at give et overblik over den aktuelle kønsfordeling på ledelsesposter. Tallene varierer noget i de forskellige opgørelser. Den officielle statistik på området er meget generel og tillader ikke en differentieret indsigt i kønsfordelingen på forskellige ledelsesniveauer eller nuanceret adgang til brancher. Ifølge Danmarks Statistiks opgørelse af arbejdsstyrken i 2005 udgør kvinderne 25,6 pct. af kategorien topledere. Denne andel har været støt stigende med et halvt til et helt procentpoint om året. Eksempelvis var andelen i

1998 19,9 pct. Et mere nuanceret billede kan hentes i Ledernes Hovedorganisations surveyundersøgelser. Det Danske Ledelsesbarometers undersøgelse fra 2005 bygger på spørgeskemabesvarelser fra et repræsentativt udsnit af danske ledere. Den samlede fordeling af mænd og kvinder på ledelsesposter ifølge denne undersøgelse svarer stort set til opgørelsen fra Danmarks Statistik: 27 pct. kvinder og 73 pct. mænd.

Men denne fordeling dækker over store sektorforskelle og store forskelle på ledelsesniveau. I den private sektor er 84 pct. af lederne mænd, 16 pct. er kvinder. På øverste ledelsesniveau er 13 pct. kvinder, på mellemste 18 pct. og på nederste 16 pct. I den offentlige sektor er fordelingen af ledelsesposter en hel del mere lige: 55 pct. af lederne er mænd og 45 pct. kvinder. Men hvis man deler ledelsesgruppen op i niveauer, sidder mændene også i det offentlige på langt størstedelen af toppositionerne: 66 pct. af det øverste ledelsesniveau er befolket med mænd mod 52 pct. på det mellemste niveau, mens kvinderne til gengæld dominerer på det nederste ledelsesniveau med 60 pct.

Hvis man så yderligere deler den offentlige sektor op på kommuner, amter og den statslige sektor, er der ikke stor forskel på andelen af kvinder på det øverste ledelsesniveau ifølge Ligestillingstillingsministeriets undersøgelse (Ligestilling i Danmark, 2005). Den ligger på 18 pct. for kommunerne og 20 pct. for amter og den statslige sektor. Der er større variation på de to næste ledelsesniveauer, hvor amter og kommuner ligger med en kvindeandel på henholdsvis 40 og 46 pct. på det mellemste niveau mod statens 21 pct. På et laveste ledelsesniveau ligger amter og kommuner på henholdsvis 61 pct. og 63 pct., mens kvindeandelen på et laveste ledelsesniveau i de statslige institutioner ligger på 35 pct. Man skal altså gå til det tredje ledelsesniveau – lavere mellemledere – i kommuner eller amter for at finde et område, hvor de kvindelige ledere er i overtal. Det er de hverken i staten eller i den private sektor – når vi ser på sektorerne som helhed. Det er også i amter og kommuner, at der er en overvægt af kvindelige ansatte uden ledelsesansvar. De udgør her 78 pct. På det statslige område udgør de kvindelige ansatte 46 pct. Der synes således at være en sammenhæng mellem andel af kvindelige ledere og andel af kvindelige ansatte.

Fordelingen af kvinder og mænd på ledelsesniveauer afhænger selvsagt af definitionen på de respektive niveauer. I en undersøgelse baseret på et oparbejdet datasæt fra 2.300 danske virksomheder i perioden 1992 til 2001 (Kossowska et al., 2005) omfatter topledelsesniveauet

kun administrerende direktører, mens næste ledelsesniveau rummer ledere med ansvar for hovedaktiviteter og tværgående direktører. Kvindeandelen af topledelsen er her på 4,3 pct. og 10,9 pct. på de to niveauer tilsammen. Denne andel blev næsten fordoblet i den undersøgte periode på 8 år, men selv om man antager, at stigningstakten er den samme mellem 2001 og 2005, er der alligevel langt mellem Ledelsesbarometerets kvindeandel på 13 pct. i topledelse og de 4,3 pct., som kan antages at være øget til 6,4 pct. Uanset om man lægger den ene eller den anden undersøgelse til grund, er kvindeandelen i toppen af det private erhvervsliv lille og forskellen mellem den private sektor og den offentlige sektor betydelig.

Kønssegregeringen slår også igennem på organisationsniveau og på brancher. Langt størstedelen af de mandlige ledere – 82 pct. – er ansat i organisationer, hvor der er flest mandlige ledere, og langt størstedelen – 88 pct. – af de mandlige ledere har en mandlig overordnet.⁴⁰ For de kvindelige ledere ser billedet anderledes ud. 35 pct. af de kvindelige ledere er ansat i organisationer, hvor der er flest kvindelige ledere, og 31 pct. har en kvindelig overordnet. Det betyder, at en større andel af de mandlige ledere arbejder i et overvejende samme-kønnet ledelsesunivers end af de kvindelige ledere, hvor størstedelen (45 pct.) arbejder i organisationer med overvægt af mandlige ledere og har mandlige overordnede (69 pct.). Disse forskelle afspejler forskellene mellem offentlig og privat sektor, idet der i den offentlige sektor er en større andel organisationer med en overvægt af kvindelige ledere, nemlig 28 pct. mod 4 pct. i den private sektor (Det danske ledelsesbarometer, 2005).

Når det gælder kvindeandelens fordeling på brancher i den private sektor, viser Kossowska et al.(2005), at der (i 2001) er brancher, der slet ikke har kvinder i topledelsen – dvs. blandt de adm. direktører – nemlig de primære erhverv, dvs. landbrug, fiskeri og råstofudvinding og indenfor energi og vandforsyning, samt at andelen af kvindelige topledere er mindst inden for fremstillingsvirksomhed og størst – dvs. 6 pct. – inden for transport, post og telekommunikation (Kossowska, 2005 s. 10). På det næste ledelsesniveau er kvinder repræsenteret i alle brancher om end med meget små andele i de primære erhverv (1 pct.) og i bygge- og

40. Kun 2 pct. af mændene er ansat i organisationer med flest kvindelige ledere, mens 35 pct. af de kvindelige ledere er ansat i en organisation med flest kvindelige ledere. Kun i 15 pct. af organisationerne er der omtrent lige mange mandlige og kvindelige ledere, mens der i 72 pct. af organisationerne er flest mandlige ledere, og i 13 pct. er flest kvindelige ledere.

anlægssektoren (4,5 pct.). Der er således enkelte brancher, der kun har mandlige topledere, men ingen brancher, der ikke har kvindelige ledere. Undersøgelsen rummer desværre ikke opgørelser over, hvor mange virksomheder der kun har mandlige ledere eller – mindre sandsynligt, givet de små kvindeandele – kun har kvindelige ledere.

Disse undersøgelser viser, at der er store sektor-, organisations- og branchespecifikke variationer, når det gælder fordelingen af mænd og kvinder på ledelsesposter. Mandlige ledere er i overtal på alle niveauer og i alle brancher i det private erhvervsliv. Mandlige ledere er ligeledes overrepræsenterede i staten og på de øverste ledelsesniveauer i kommuner og amter, mens kvinderne dominerer de lavere ledelsesniveauer i amter og kommuner.

Undersøgelsen viser tillige, at de mandlige ledere i højere grad end de kvindelige arbejder i et homosocialt ledelsesmiljø – dvs. i organisationer og virksomheder, hvor størstedelen af ledelsen består af mænd, som alle selv har mandlige ledere – bortset fra de 2 pct., der har kvindelige ledere – eller selv er topledere. De kvindelige ledere derimod arbejder i højere grad i organisationer eller virksomheder med kønsblandede ledelsesmiljøer. Lidt under halvdelen af de kvindelige ledere arbejder i organisationer med overvægt af mandlige ledere, mens lidt under en tredjedel arbejder i organisationer med flest kvindelige ledere. Der er også en større kønsspredning blandt de kvindelige ledes overordnede, idet 69 pct. af de kvindelige ledere har en mandlig overordnet, mens 31 pct. har en kvindelig overordnet (Det Danske Ledelsesbarometer, 2005). Mandlige ledere sidder således i positioner, hvor de hyppigst har mandlige lederkolleger og relativt sjældent skal samarbejde inden for organisationen eller virksomheden med ledere af det modsatte køn, mens kvindelige ledere sidder i positioner, hvor de hyppigst arbejder sammen i kønsblandede ledergrupper.

Omvendt tyder tallene fra den offentlige sektor på, at de kvindelige ledere oftere end de mandlige ledere leder kvindelige medarbejdere – her går homosocialiteten den anden vej: Hvor der er overvægt af kvindelige ledere – i amter og kommuner, er der også overvægt af kvindelige ansatte. Undersøgelserne siger ikke noget om forholdet mellem kønsfordelingen i ledelsesgruppen og medarbejdergruppen i det private erhvervsliv, men Kossowskas undersøgelse tyder på, at der på det private arbejdsmarked kan findes mandlige homosociale enklaver, fx inden for primær – erhvervene og fremstillingsvirksomhed. Men i sagens natur må

der jo være tale om, at den høje andel af mandlige ledere vil være ledere for medarbejdergrupper af begge køn på et arbejdsmarked, hvor de to køn stort set har samme erhvervsfrekvens, om end dette modificeres af den generelle kønssegregering på det danske arbejdsmarked.

Billedet viser ydermere, at det virksomheds- eller organisationsinterne rekrutteringspotentialer er meget forskelligt i de forskellige sektorer. Hvis man definerer en virksomheds eller en organisations rekrutteringslag som de ledelseslag, der ligger under topledelsen, så viser tallene, at mulighederne for at forøge andelen af kvindelige ledere ved at rekruttere kvindelige topledere fra egne rækker i det private erhvervsliv er små. Andelen af kvinder på de forskellige lederniveauer er stor set den samme. Her er mulighederne anderledes store i det offentlige, hvor der eksempelvis er 60 pct. kvinder på det laveste ledelsesniveau mod 34 pct. på det højeste.

De kønsskævheder, som tallene viser, omfatter altså både den overordnede fordeling af mænd og kvinder på ledelsesposter, på sektorer, på brancher, i virksomheder og organisationer. Og siger noget om forekomsten af en- og flerkønnede strukturer og relationer. De afspejler, at den vertikale kønsopdeling ikke bare er et spørgsmål om hierarki, men at det også handler om at gennemspille – i ny form – de komplekse relationer, der ligger bag den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked.

TALLENES PERSPEKTIV – SURVEY-UNDERSØGELSER

Udgangspunktet for den tilgang til forståelsen af kønsforskelle blandt ledere, der ligger i survey-undersøgelser, er dels, at ledelseskategorien er en kønsneutral størrelse, som er defineret gennem sin placering i stillingsstrukturen på arbejdsmarkedet, dels, at mænd og kvinder er sammenlignelige størrelser (Haavind, 2000), der i forskelligt mål besidder en række stabile – om end justerbare eller foranderlige – personlige og sociale karakteristika, som enten er fælles eller kønsspecifikke, hovedsageligt som resultat af forskellige samfundsmæssige placeringer eller positioner. Forudsætningen for den tankegang er således, at kvinder og mænd i udgangspunktet har samme adgang til at udnytte deres evner og egenskaber, har samme adfærdsmuligheder og samme adgang til måder at lede på, dvs. i princippet samme adgang til og råderum i det handlings-

rum, som ledelseslaget i samfundet omfatter. Givet disse forudsætninger giver det derfor også mening at søge at finde kønnede mønstre i kvindelige og mandlige lederes karriereforløb, deres familierelationer, deres holdninger til ledelse, deres håndtering af ledeshvervet og deres ledelsesstil samt at søge at måle effekten af de to køns udøvelse af ledeshvervet. Mønstre, som kan forklare den kønsskævhed, der er dokumenteret gennem procentuelle fordelinger i placering. Både internationale og danske undersøgelser bevidner dette (Wajcman, 1999; Vianello & Moore, 2000; Skjeie & Teigen, 2003; Højgaard, 2002 a, b; 2004).

Jeg vil her hente nogle nyere danske survey-undersøgelser frem og vise, hvilke temaer og resultater de kommer frem til, som en illustration af, hvilke forståelser og forklaringer dette perspektiv kan mønstre. En undersøgelse fra 2003 (Ledernes Hovedorganisation, 2003) blandt 900 mandlige og kvindelige medlemmer af Ledernes Hovedorganisation spørger til uddannelsesbaggrund, lederevner, ambitioner og barrierer for at blive leder. Undersøgelsen viser, at kvinder og mænd har lige gode uddannelsesmæssige forudsætninger for lederjobbet, at kvinder deltager i lige så høj grad som mænd i ledernetværk, at kvinderne bedømmes – af mandlige og kvindelige ledere – som værende bedst på det, der af de interviewede vurderes som de tre væsentligste lederegenskaber: at coache medarbejdere, at informere og kommunikere og at skabe et godt arbejdsmiljø, mens mændene vurderes som bedst på den fjerde væsentligste lederegenskab: at skabe resultater på bundlinjen. En undersøgelse af danskernes holdninger til kvinder som ledere (Ifka, 2003) viser, at de kvindelige ledere scorer marginalt højere på god ledelse end mænd. Mænd, der har en kvinde som leder, giver samlet set deres leder den højeste score.

Ledernes Hovedorganisations undersøgelse fra 2003 viser også, at kvinder har et lavere ambitionsniveau – målt på deres intentioner om at søge højere op i ledeshierarkiet. Endelig viser undersøgelsen, at af de barrierer, surveyen giver mulighed for at reagere på, vurderer både kvinder og mænd (kvinder dog i højere grad end mænd), at de største barrierer for kvinders advancement er, at der er en mandsdomineret kultur i toppen af virksomhederne, at der er for få højt placerede kvindelige rollemodeller, og – det er igen især kvinderne, der mener det – at kvinderne skal være dygtigere end mandlige ansøgere for at få et lederjob. Det viser tillige, at der er en række familierelaterede barrierer for kvin-

ders lederkarriere, hvoraf kvinders barsel/ børnepasningsorlov vurderes som den mest betydningsfulde.⁴¹

Et andet tema, som flere danske undersøgelser tager op, handler om adgangen til ledelsesjob. Ledernes Hovedorganisation (2003) viser, at to tredjedele af både mandlige og kvindelige chefer i den private sektor ansatte en mand, sidst de ansatte en leder. Det samme gælder to tredjedele af de mandlige chefer i det offentlige, men kun 26 pct. af de kvindelige chefer. Ovennævnte undersøgelse af danskernes holdninger til kvinder som ledere (Ifka, 2003) viser, at hver tredje mand og hver fjerde kvinde i beskæftigelse bliver opfordret til at søge lederstillinger. Hvis chefen er kvinde, bliver mænd og kvinder opfordret i samme omfang, hvis chefen er en mand, bliver hver tredje mand (33 pct.) og lidt under hver fjerde kvinde (23 pct.) opfordret til at søge.

Tallenes perspektiv viser på den ene side, at der er betydelig variation på sektor, branche og virksomhedsniveau i andelen af kvinder og mænd på ledelsesposter, og på den anden side, at de forskelle mellem kvinder og mænds egenskaber, holdninger og ledelsesadfærd, som skulle forklare disse skævheder, slet ikke viser sig at være forskelle eller viser sig at være relativt små forskelle, der ikke sandsynliggør, at de kan forårsage så store variationer. Tilbage står de barrierer, som undersøgelserne giver svarpersonerne lejlighed til at fordele sig på og udpege som årsager: den mandsdominerede kultur, krav til at kvinderne skal være dygtigere end mænd, for få kvindelige højtplacerede rollemodeller og familierelaterede barrierer – alle rimeligt ukonkrete og dermed svage forklaringer, som det vil være vanskeligt at basere sin forståelse på og designe ændringsstrategier i forhold til.

Med andre ord er tallenes perspektiv en vigtig og brugbar tilgang, når det handler om at vise problemets omfang, fordeling og samvarians med andre sociale kategorier og strukturer og til at dokumentere holdninger. Men tallenes perspektiv – repræsenteret gennem de her nævnte undersøgelser og andre ældre undersøgelser – har svært ved at forklare kønssegregeringen i ledelseslaget.

41. En tidligere undersøgelse, også fra Ledernes Hovedorganisation (2002), blandt 2.000 af organisationens kvindelige medlemmer udpeger det samme sæt barrierer for at få flere kvinder i ledelse.

KULTURENS PERSPEKTIV

I den tilgang jeg har kaldt tallenes perspektiv, fokuserer jeg på konkrete kvinder og mænd, deres hierarkiske placering, deres evner, egenskaber, holdninger og udsagn og på forskelle og ligheder mellem kønnene og disses muligheder for at leve op til en kønsneutral ledelseskategoris krav til egenskaber, færdigheder og performance. Kulturens perspektiv har derimod fokus på de processer og relationer, i hvilke betydninger og betydningssystemer produceres, reproduceres og ændres. Udgangspunktet er her, at køn indgår i et kulturelt betydningssystem, hvis grundkategorier er modstillingen mellem på den ene side begrebsparret kvinde/feminitet og på den anden side mand/maskulinitet. Disse begrebspar henter deres betydningsindhold i det modsætningsforhold, de står i – du kan ikke både være mand og kvinde, ligesom maskulinitet og feminitet ikke kan karakterisere det samme. De henter tillige deres betydning i kobling med en række andre modsætningspar: blød/hård, fornuft/følelse, krop/sjæl etc. (Gherardi, 1995). Kombinationer af disse modsætningspar opdeler handlemåder, opfattelser og færdigheder etc. i to sæt forestillinger – et, der fortrinsvis er maskulint konnoteret, og et, der fortrinsvis er feminint konnoteret (Ellehave & Søndergaard, 2006a). Tilsammen danner de sammenhængende forståelseskabeloner, orienteringsmønstre eller kulturelle tolkningsrammer (Haavind 1987,1998; Søndergaard 1996; Davies, 2000), som kulturens deltagere kan trække på og gøre sig forståelige og genkendelige igennem.

I modsætning til den kønsforståelse, der er grundlaget for det, jeg har kaldt tallenes perspektiv, er kønsforskelle og maskulint/feminint konnoterede egenskaber, kompetencer og udtryk her ikke udsprunget af konkrete kvinder og mænd, men er kønnede betydninger, der udgør et kulturelt tilgængeligt repertoire for mænd og kvinder, som de lever igennem, både når det gælder hverdagens selvfølgeligheder, og når det gælder bevidste valg af kønnede positioneringer. Men det må vel at mærke ske i stadig forhandling med de kulturelle tolkningsrammer – eksempelvis kan 'blød mand' godt passere som karakteristisk og være kulturelt acceptabelt i nogle sammenhænge, men socialt stemplende i andre, mens udsagnet: "mænd er jo bløde" som forklaring på et fænomen ikke er umiddelbart kulturelt forståeligt, men må kobles med yderligere kulturelle betydningskoder som fx ironi. Som eksemplet her viser, er der både vide rammer for brugen af de kulturelle kønskoder og hårfine grænser dikte-

ret af oppositionslogikken – man kan ikke være kvinde og mand samtidigt, hvis man skal gøre sig kulturelt forståelig i det kønnede betydningslandskab. Og både muligheder og grænser flytter sig over tid og antager forskellig betydning alt efter, om der er tale om et lokalt kulturelt univers – som fx en specifik organisationskultur eller ledelseskultur – eller et bredere kulturelt felt som Danmark ved årtusindskiftet.

Med andre ord: Der er tale om et meget komplekst felt, hvor man kan være mand og kvinde på mange måder i forskellige sammenhænge og af forskellige årsager og med forskellig effekt. Selv om indgangen til at undersøge kønnede betydninger eller kønssegregeringen er den samme som i tallenes perspektiv, nemlig konkrete kvinder og mænd, ligger vægten i det kulturelle perspektiv på at opspore de tolkningsrammer, der leverer begreber, forestillinger og forståelser, som konkrete mænd og kvinder trækker på og gør til deres, og på, hvilke betydninger de får i de relationer og konkrete kontekster, de indgår i. Tolkningsrammer og betydninger "... er kræfter, der manifesterer sig i praksisser, i materialiteter og relationsmuligheder. De skaber virkelighed", som Ellehave & Søndergård (2006b: 7) udtrykker det i deres analyse af køn i den finansielle sektor. Når det handler om at forstå kønsskævhederne i ledelsesfeltet, ligger fokus på, hvordan kønssegregeringen produceres og vedligeholdes i relationerne mellem organisationens medarbejdere og i organisationens fortællinger om sig selv. Det handler om, hvordan ledelse konnoteres – hvilke henholdsvis maskuline og feminine konnotationer der gøres relevante hvornår, hvordan og hvor meget, hvilke balancer mellem kønnede identiteter og givne kønskonnoterede fænomener der er tale om, og hvordan disse virker tilbage som identitetsbyggende forståelser på de enkelte individer.

Jeg vil trække nogle eksempler frem fra de nyeste undersøgelser, der anlægger dette perspektiv (Staunæs & Søndergaard, 2004; Ellehave & Søndergaard, 2006), for at vise, at antagelsen om, at mænd og kvinder er to sammenlignelige sociale kategorier – som det er tilfældet i tallenes perspektiv – med lige adgang til og underlagt samme betingelser i forhold til en neutral ledelseskategori, ikke holder for en nærmere analyse. Hvor analysen i tallenes perspektiv dokumenterer kvinders og mænds placering i ledelseskategorier eller måler kvinders og mænds udsagn på samme variable og konstaterer forskelle, der så ind imellem tillige tillægges henholdsvis kvinder og mænd, så viser kulturperspektivet, hvordan det samme bliver forskelligt, når kønsordenens grænser overskrides og

de kønnede tolkningsrammer arbejder på den forestillingsverden, der er medkonstituerende i organisationers virkelighed.

Det første eksempel er hentet fra Staunæs & Søndergaards analyser af køn og ledelse (2006, 2007) baseret på interviews med ledere af begge køn, på forskellige niveauer og i forskellige selskaber i samme virksomhed. Eksemplet er hentet fra analysens diskussion af ledelsesstil og viser, hvordan 'hård' og 'blød' ledelsesstil – bl.a. defineret som traditionel ledelse eller kriseledelse over for coachende ledelse, hvor begge dimensioner antages at være centrale for organisationen – formes af de kønnede tolkningsrammer, der trækkes på i interviewene, og som varierer betydningen af, hvordan man kan være hhv. 'hård' og 'blød' mandlig leder og 'hård' og 'blød' kvindelig leder. Analysen af interviewene viser, at tolkningsrammernes kønsforestillinger lægger den præmis, at det 'hårde' er forudsat hos de mandlige ledere – det er en del af den maskuline konnotation af ledelseskategorien, mens den 'bløde' er en ledelsesstil, som de mandlige ledere kan tilegne sig og bruge strategisk. Denne kobling af hård og blød betyder, at de mandlige ledere kan fungere som dem, der søger for, at det 'bløde' ikke tager overhånd, at det 'hårde' og det 'bløde' så at sige doseres i passende situationsafhængige mængder. Omvendt er 'det hårde' ikke forudsat hos de kvindelige ledere, 'hård' ledelse skal demonstreres for at blive fundet troværdig. Men det skal gøres i en balancegang mellem 'at gøre' (West & Zimmermann, 1990; Gherardi, 1994) 'hård' tilstrækkeligt til, at den kvindelige leder kan aflæses som en, der faktisk kan det hårde på den ene side, men på den anden side ikke 'gør' det så meget, at hun vil blive opfattet som ukvindelig. Den 'bløde' dimension er derimod forudsat kvindelig, og samtidig ligger det helt uden for kvindelighedsforestillingen, at hun kan 'det hårde'. Så derfor må den kvindelige leder tillige løbende demonstrere, at hun kan begrænse det 'bløde'. Fordi den hårde ledelsesstil er konnoteret maskulint i virksomheden, har de mandlige ledere ubesværet adgang til den, de er ikke under mistanke for ikke at mestre den, og det betyder samtidigt, at de kan stå som garant for, at 'den bløde' ledelsesstil ikke tager overhånd. De kvindelige ledere er så at sige både under mistanke for ikke at være autentisk 'hårde' ledere, for at være ukvindelige og for at være for meget 'blød' leder. Eksemplet viser, at 'hård' og 'blød' tolkes forskelligt, alt efter hvilken kønskontekst der er tale om. Men det viser også den balancegang, de kønnede tolkningsrammer fordrer af de kvindelige ledere, når de på én gang skal 'gøre' sig autentisk kvinde og autentisk leder.

Et andet eksempel hentet fra Ellehave & Søndergaards (2006a,b) analyser af den kønsskæve ledelsesrekruttering i finanssektoren viser ligeledes de vanskeligheder, kvindelige ledere har med at blive genkendt som kompetente organisatoriske aktører, samtidig med at de gør sig genkendelige som kvinder. I en sekvens af undersøgelsens analyse af årsager til kønsskævheden i ledelseslaget siger de mandlige interviewede ledere, at kvinderne er for tilbageholdende, at de ikke gør opmærksom på deres egen eksistens og ikke siger, hvad de gerne vil, og dette angives som grunden til, at de ikke spottes som talenter – heller ikke, når lederne godt ved, at kvinderne er lige så velforberedte, dygtige etc. som mændene. Tilbageholdenhed kommer altså ifølge analysen til at skygge for kompetence, den bliver tegn på manglende talent i modsætning til maskulint konnoterede handle måder, fx selvpromovering og højrøstethed, der kommer til at fremme og befordre opfattelsen af kompetence. Vanskelighederne for kvinderne ligger i, ”at de kønnede tolkningsrammer ikke levner plads til, at kvinder uproblematisk kan overtage adfærden selvpromoverende, højrøstet og alvorlig og samtidig fremstå som sympatiske og naturlige kvinder/mennesker” (Ellehave & Søndergaard, 2006:26). Når de kvindelige medarbejdere ”med kompetencerne i orden ’gør kvinde’ og dermed vælger ikke at være selvpromoverende, så fravælger de at lade sig opfatte som kompetente” (ibid.: 27). De mandlige ledere ser ikke selvpromovering som maskulint konnoteret og dermed vanskelig for kvinder at performe, og derfor, siger analysen, rummer kravet om selvpromovering indbyggede kønsskæve konsekvenser. Disse eksempler illustrerer, hvordan kønnede forestillinger om ledelse og ledere afsætter helt forskellige betingelser for at blive set, tolket og forstået som leder for hhv. kvindelige og mandlige ledere.

Det næste eksempel (Staunæs & Søndergaard, 2006) handler om netværksdannelse og udfoldes på baggrund af en diskussion af de forskellige måder, mandlige og kvindelige ledere får adgang til respekt på. De kvindelige ledere har adgang til respekt i ledergruppen gennem faglig dygtighed, mens mændene både kan trække på faglig dygtighed og naturlig autoritet. Denne forskel bunder i, at de kønnede tolkningsrammer sætter forskellige præmisser for de to køns kommunikation i ledergruppen. Netværksdannelse handler i høj grad om uformel kontakt og kommunikation. Men uformel kontakt på tværs af køn er vanskelig af flere grunde. Kommunikation rummer muligheder for seksualiserede tolkninger. Kvinderne udtrykker fx, at det er vanskeligt at være netværksinvite-

rende i forhold til mænd, fordi de er usikre på, hvordan invitationen bliver opfattet, og hvilke forventninger der knyttes til den. Derfor er det enklere udelukkede at netværke med andre kvinder. En anden vanskelighed formuleres af de mandlige informanter, som giver udtryk for, at kvinderne ikke forstår spillet i de mandlige netværk, som ifølge dem kan beskrives som: ”at gubbe hinanden lidt på ryggen, vise tillid, pleje positioner og vise respekt” (ibid.: 24). Analysen viser, at spillet handler om at dyrke fællesskab, at producere ’sammehed’, at danne ’male bonding’, dvs., at det handler om reproduktion af gruppen og dens egne interne positioner og hierarki, og det er gennem disse processer, at mandlige ledere forlenes med naturlig autoritet. Forstyrrelsen i kommunikationen opstår eksempelvis, ifølge de mandlige informanter, når kvinderne tror, at de kan indgå i grupperelationerne på lige fod med mændene, eller tror, at netværkskommunikationen handler om noget fagligt, og derfor skifter kommunikationen ofte, når en kvinde slutter sig til en uformel mandesnak. Men hvis kvinderne kender spillet, accepterer deres position som ’anden’ og ikke tror, at det udelukkende handler om noget fagligt, kan de godt være med.

De vigtige netværk er dem, der giver adgang til indercirklerne. Og her er adgangsbetingelserne i forlængelse af ovenstående forskellige for mænd og kvinder. De kvindelige ledere kan få adgang på deres faglige dygtighed og på betingelse af, at de accepterer deres andethed og giver afkald på at deltage i male bonding-processerne. For mændene er der to veje ind i disse betydningsfulde netværk: Faglig dygtighed og relationsarbejde i grupper, hvor male bonding produceres. Vejen ind i de betydningsfulde netværk beror på tillid, og den formidles ofte gennem en mentor, der borger for den nytilkomnes tillidsværdighed, og som til gengæld får dennes loyalitet. Eksemplet om netværksdannelse viser, hvilke komplekse relationer netværker er opbygget af, og hvordan både adgangen til dem og deltagelse i dem formes af kønnede forståelsesrammer.

Det sidste eksempel viser som de foregående, hvordan de kønnede tolkningsrammer arbejder og aktiveres i tolkningen af organisatoriske fænomener, men viser tillige, hvordan disse tolkningsrammer arbejder i forhold til de involverede personers selvbillede og identitet. Eksemplet er hentet fra analysens diskussion af de typer af forklaringer på kønsskævheden, som lederne taler frem i undersøgelsen (Ellehave & Søndergårds, 2006b). En forklaring formuleres i udsagnene: ”Kvinder søger ikke stillingerne, er ikke aktive og er ikke målrettede” (s. 15). Ana-

lysen viser imidlertid, at de interviewede mandlige ledere egne veje til toppen er gået via opfordringer og tilbud og i langt mindre grad gennem aktiv søgen og målrettet adfærd. Disse konkrete erfaringer fra eget karriereløb lader sig tilsyneladende ”ikke bare generalisere hen over kønsordenens grænser,” som det formuleres i analysen (Ellehave & Søndergaard, 2006b:16). De overføres ikke som indsigt, der bruges i fortolkning af kvinders karriereadfærd. Når kønskategoriene krydses, er tolkningen en anden. Inden for en tolkningsramme, hvor topledere er aktive, udfarende, højkompetente mænd, bliver det naturligt at blive spottet som et talent, der bliver opfordret til at søge en stilling og at tage imod tilbudet. Anderledes, når det drejer sig om kvinder – her aktiveres tolkningsrammen kvinder, passivitet og manglende målrettethed – og ansvaret for kønsskævheden i organisationen forskydes på denne måde til kvinderne, for hvad kan man gøre, når kvinder ikke søger?

Men analysen viser, at det paradoksalt nok også gælder en kvindelig leder – her krydses ingen kønsgrænser – men hun aktiverer alligevel denne tolkningsramme på trods af, at hun selv har bevæget sig op ad karrierestigen på opfordringer. Hun tolker imidlertid sit eget forløb negativt, som et udtryk for passivitet og sløvhed. Så selv om man her kan tale om samme vilkår – både mænd og kvinder bliver opfordret til at søge (kvinderne dog i mindre grad end mændene ifølge analysen), så går de kønnede tolkningsrammer ind og sætter præmisser for, hvordan kvinder og mænd forstår deres egne handlinger. De mandlige ledere oplever det som en selvfølgelig bekræftelse af deres kompetencer, når de bliver spurgt – den kvindelige leder reagerer selvnedvurderende og opfatter, at hun blev spurgt, fordi hun var for sløv til at søge.

AFSLUTNING

De eksempler, jeg har hentet ind fra kulturens perspektiv, illustrerer, hvordan kønsforståelser eller kønnede tolkningsrammer arbejder i organisationers ledelsesslag, når det gælder forståelse af ledelse, ledere og i relationerne mellem lederne inden for og på tværs af køn. Den konkrete fremanalysering af, hvordan aktivering af de kønnede tolkningsrammer kan foregå, gør forskellene i de organisationsinterne vilkår for de to køn synlige. Eksemplerne viser, hvordan internt producerede forskellssættende mekanismer kan processeres og transformeres til eksterne i organisa-

tionen, som det fx sker i den organisationsspecifikke fortolkning af blød og hård ledelsesstil, i den måde kvinders og mænds karriereadfærd konstrueres på, hvor kvinderne ses som dem, der er passive og ikke søger, og i modstillingen mellem selvpromovering og tilbageholdenhed – alle sammen tolkninger, der forskyder effekten af organisationsinterne processer til et spørgsmål om kvinders (og mænds) adfærd og psykiske habitus – faktorer, der ligger uden for organisationernes rækkevidde. Eksemplerne giver også indsigt i, hvordan det er muligt for organisationer at fastholde, at køn ikke er relevant i deres organisation gennem at vise eksempler på, hvordan det er muligt på samme tid at fastholde et billede af organisationen som kønsneutral og at agere i overensstemmelse med en kønsforståelseslogik, der er baseret på en dualisme, som tilskriver de to køn forskellige egenskaber, evner og adfærd.

De to perspektiver, der er behandlet her, har hver deres udsigelsesfelt og udgør komplementære aspekter af undersøgelsen af køn og ledelse. De indsigter, som kulturperspektivet stiller til rådighed, kan således bruges til at reflektere over de resultater, som survey-undersøgelserne viste. Når undersøgelserne eksempelvis viser, at kvinder i lige så høj grad som mænd deltager i ledelsesnetværk, rejser der sig på baggrund af det kulturelle perspektiv en række spørgsmål, hvoraf det mest vidtrækkende er, om der overhovedet er tale om samme fænomen – er netværk for kvinder og for mænd overhovedet det samme, har de samme betydning for deres karriere, og bruges de på samme måde? Eller når undersøgelsen viser, at kvinder er mindre tilbøjelige til at søge opad i hierarkiet, er der så tale om et valg, der kan tillægges kvinders ambitioner, eller er der tale om, at denne relativt simple måling af karriereadfærd dækker over komplekse relationer, der omfatter kønnede tolkninger af såvel lederstil, aktivitet/passivitet, selvpromovering og tilbageholdenhed som kvindelighed? Eller når undersøgelser sammenligner andele af kvinder og mænd, der opfordres til at søge, hvad dækker begrebet opfordring så, hvordan tolkes det af henholdsvis kvinder og mænd, og hvilken betydning tillægges det af de to køn? Eller man kunne hente inspiration til at åbne kategorien mandsdomineret kultur, der optræder som en af forklaringerne på kønsuligheden. På baggrund af de refleksioner, som det kulturelle perspektiv tilbyder, bliver det mere forståeligt, hvorfor survey-undersøgelser af den type, der er hentet eksempler fra her, har så svært ved at nå frem til plausible og overbevisende forklaringer på kønssegregeringen i det danske ledelseslandskab. Men det er ikke så svært at forstå, at disse undersøgel-

ser kan bidrage til et selv billede hos organisationer og virksomheder, der kan udtrykkes i udsagnet: Køn har ikke relevans her.

Selv om det kulturelle perspektivs analyser er kontekstbundne, og dets indsigter ikke kan generaliseres, rummer det en generel pointe, nemlig at de kønnede tolkningsrammer altid er medvirkende aktører i lokale organisationskontekster. Det siger ikke noget om, hvordan de er til stede, arbejder og bruges, men at de er der. Når tallenes perspektiv fortæller os, at der findes brancher og virksomheder, der udelukkende har mænd i topledelsen, er det vigtigt at slå fast, at også enkønnede grupper er kønnede, at de kønnede tolkningsrammer også arbejder i disse grupper, at de også stiller kønsforestillinger og tolkninger til rådighed, og at disse grupper er medproducenter af kønnede forestillinger i organisationer, virksomheder og i samfundet som helhed.

LITTERATUR

- Christiansen, P., B. Munk & L.T. Møller (2001): *Den danske Elite*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Christiansen, P., B. Munk & L.T. Møller (2002): Køn og eliter, i: Anette Borchorst (red.): *Kønsmagt under forandring*, 72-92. København: Hans Reitzels Forlag.
- Danmarks Statistik (2005): Opgørelse af arbejdsstyrken.
- Dansk Ledelse (2005): *Det danske ledelsesbarometer*. Statusrapport. Handelshøjskolen i Århus.
- Davies, B. (2000): *A Body of Writing 1990-1999*. Oxford: Alta Mira Press.
- Ellehave, C. & D.M. Søndergaard (2006a): *Køn i den Finansielle Sektor. Initiativer og Resultater 1995-2006*. Delrapport 1. Finansrådet: Videnscenter for Finans, 1-29.
- Ellehave, C. & D.M. Søndergaard (2006b): *Køn i den Finansielle Sektor. Forestillinger, Fikseringer og Forandringer*. Delrapport 2. Finansrådet: Videnscenter for Finans, 1-48.
- Gherardi, S. (1994): The Gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47:6, 591-610.
- Gherardi, S. (1995): *Gender, Symbolism and Organizational Culture*. London: Sage.
- Haavind, H. (1987). *Liten og stor*. Mødres omsorg og barns udviklingsmuligheder. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, H. (1998): Understanding women in the psychological mode, in: D. von der Fehr, A.G. Jonasdottir & B. Rosenbeck: *Is there a Nordic Feminism?* London: UCL Press. Pp. 243-271.
- Haavind, H. (2000): Analytiske retningslinier ved empiriske studier af kjønnede betydninger, i: Hanne Haavind (red): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheder i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Højgaard, L. (1990): *Vil Kvinder Lede? Et spørgsmål om fornyelse*. Ligestillingsrådet.
- Højgaard, L. (1991): *Vil Mænd Lede? Et spørgsmål om loyalitet*. Ligestillingsrådet.
- Højgaard, L. (2002a): Magtens køn. Kvinder og mænd i toppositioner indenfor erhvervsliv, offentlig administration og politik, i: Anette Borchorst (red.): *Kønsmagt under forandring*, s. 92- 109. København: Hans Reitzels Forlag.

- Højgaard, L. (2002b): Tracing Differentiation in Gendered Leadership, i: *Gender, Work and Organization*, 9, 1, 15-39.
- Højgaard, L. (2004): Fællesskab og faglighed. Diskurser om forskning og køn, i L. Højgaard & D.M. Søndergaard (red.): *Akademisk Tilblivelse – Akademia og dens Konnede Befolkning*, 203-234. København: Akademisk Forlag.
- Kossowska, A.M., N. Smith, V. Smith & M. Verner (2005): *Til gavn for bundlinien. Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinie?* Ligestillingsrådet & Handelshøjskolen i Århus.
- Ledernes Hovedorganisation (2002): Kvinder og Ledelse.
- Ledernes Hovedorganisation (2003): Kvinder og Ledelse.
- Ligestillingsministeriet (2005): Ligestilling i Danmark.
- Ligestillingsministeriet & IFKA (2003): Danskernes holdninger til kvinder som ledere.
- Skjeie, H. & M. Teigen (2003): *Menn imellom. Mannsdominans og Likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Staunæs, D. & D.M. Søndergaard (2007): Management and Gender Diversity: Intertwining Categories and Paradoxes, i: E. Magnusson, M. Rönnblom & H. Silius (eds.): *Gender Equality and other Normativities*. Gondolin Förlag. (forthcoming)
- Staunæs, D. & D.M. Søndergaard (2006): Corporate Fictions. *Tidsskrift for Kønnsforskning*, 3, 69-87.
- Søndergaard, D.M. (1996): *Tegnet på Kroppen*. København: Museum Tusulanum.
- Søndergaard, D.M. (2004): Orientering og Desorientering i Akademia, i: Højgaard, L. & D.M. Søndergaard (red.): *Akademisk Tilblivelse – Akademia og dens Konnede Befolkning*. København: Akademisk Forlag.
- Vianello, M. & G. Moore (2000): *Gendering Elites*, Basinstoke, MacMillan Press.
- Wajcman, J. (1999): *Managing like a Man*. Women and Men in Corporate Management. London: Polity Press.
- West, C. & D.H. Zimmerman (1987): Doing Gender, i: *Gender & Society*, 1,2, 125-151.

KØN OG LØN

– OG DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

SANNE UDSEN

RESUMÉ

I dette kapitel gennemgår jeg elementer, der har betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked, samt ikke mindst effekten af denne kønsopdeling. Sammensætningen af det 'godebundt', man som lønmodtager får for at stille sin arbejdskraft til rådighed for en arbejdsgiver (løn, sociale goder, frynsegoder), kan have effekt på kønsopdelingen, hvis mænd og kvinder tiltrækkes af forskellige sammensætninger. Desuden gennemgår jeg de forskellige statistiske lønbegreber, og deres effekt på løngabets størrelse diskuteres. Det er nemlig ikke ligegyldigt for løngabet, hvilket lønbegreb der anvendes. Endelig gennemgår jeg en række af de elementer, der har betydning for selve løndannelsen.

INDLEDNING

Den største enkeltårsag til det eksisterende samlede løngab mellem mænd og kvinder er det kønsopdelte arbejdsmarked.⁴² Mænd og kvinder arbejder gennemsnitligt set i forskellige sektorer, brancher, virksomheder

42. Se eksempelvis Le Grand (1997).

og jobfunktioner – sidstnævnte såvel vertikalt som horisontalt. Det er om ikke indlysende så dog forståeligt, at forskellige job giver forskellig løn.

Måske vil det i denne sammenhæng være relevant at minde om, hvorfor Romtraktatens artikel 119, som omhandler lige løn til mænd og kvinder (og som er blevet til artikel 141 i Amsterdamtraktaten), i sin tid kom ind i Romtraktaten i 1957. Den kom ind efter krav fra Frankrig, fordi franskmændene allerede havde indført ligeløn. Og de franske arbejdsgivere ønskede ikke ubillig konkurrence fra lavtlønnet kvindelig arbejdskraft fra de andre EF-lande, specielt det daværende Vesttyskland. Det var med andre ord ikke udtryk for et ønske om retfærdighed over for den kvindelige arbejdskraft, men et ønske om retfærdighed i forhold til, at arbejdsgiverne skulle have de samme omkostninger ved at ansætte kvinder som mænd, der oprindeligt lå bag.

Det væsentligste spørgsmål i dette kapitel vil være, om hele diskussionen om kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet og i husholdningerne også kan vendes om, således at man kan sige, at det ikke blot er arbejdsmarkedets kønsopdeling, der forklarer løngabet, men at den forskellige løn og løndannelse samt ikke mindst de deraf afledte sociale goder på forskellige dele af arbejdsmarkedet er medvirkende til at opretholde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Kort sagt: At der sker en vekselvirkning mellem lønforskelle (herunder sammensætning i lønelementerne) og kønsopdeling, således at det til sidst bliver vanskeligt at afgøre, hvad der er årsag og effekt.

I det følgende vil vi se nærmere på:

- definition af begreber som ligeløn, løngab og indkomstforskelle
- de overordnede årsager til løngabet
- diskussion af lønbegrebet til brug for ligelønsstatistik
- hvordan faktorer som arbejdstid, fleksibilitet, organisatorisk indplacering i fx linje/stab påvirker den individuelle løndannelse
- hvordan det kønsopdelte arbejdsmarked påvirker mænds og kvinders gennemsnitsløn gennem overenskomster og sociale goder.

ULIGELØN, LØNGAB OG LØNFORSKELLE

Ligeløn:

I den snævre, juridiske betydning af ordet står ligeløn for, at der skal betales lige løn for arbejde, der er sammenligneligt i værdi – og som udføres for den samme arbejdsgiver. Og det drejer sig om hele den samlede løn – inkl. personlige tillæg og bonus, frynsegoder og fleksible benefits. Det er altså ikke nok, at grundlønnen er den samme. Det skal også gælde tillæg mv. samt ikke mindst adgangen til at opnå dem.

Det ville være praktisk, hvis man havde en egentlig definition af, hvornår en arbejdsgiver kunne siges at have sikret ligeløn. Men det er desværre ikke defineret, hvor lille en procentvis forskel i løn mellem en gruppe mænds og en gruppe kvinders gennemsnitlige løn skal være, før der kan siges at være ligeløn, ligesom det heller ikke er defineret, hvor stor en forskel skal være, før det må give anledning til en nærmere analyse.⁴³ Det er heller ikke defineret, hvorledes det kan afgøres, om to forskellige jobfunktioner har samme værdi.

En mere folkelig og bredere betydning af ordet er den, at kvinder og mænd har samme muligheder for at opnå den samme løn for nogenlunde tilsvarende arbejde. Også selv om de ikke arbejder inden for det samme område eller for den samme arbejdsgiver. Eller sagt på en anden måde: At mænds og kvinders arbejde tillægges samme værdi, selv om det ikke er det samme arbejde. Denne sidste betydning kan i højere grad anskues som et ligestillingsperspektiv, nemlig som at mænd og kvinder skal have samme økonomiske muligheder. Forvirring omkring begreberne kan opstå, når man taler om ligelønsstatistik – og egentlig mener lønforskelstatistik. Den virksomhedsspecifikke ligelønsstatistik må til gengæld siges at være en egentlig ligelønsstatistik, eftersom der er tale om samme arbejdsgiver og samme jobfunktioner.

Lønforskel:

Når kvinders og mænds løn på tværs af brancher eller på tværs af arbejdsgivere sammenlignes, er det lønforskel, der ses på. Samlede statistikker over mænds og kvinders løn angiver, hvor stor en andel kvinders løn udgør af mænds – og dermed indirekte hvor stort løngabet er.

43. Det er dette kapitels forfatters holdning, at en forskel på 5 pct. ville være en praktisk grænse at sætte. Det anbefales også af den engelske Equal Opportunities Commission.

TABEL 7.1

Lønforskelle fordelt på brancher: Kvinders løn i procent af mænds løn efter sektor, 2005.

Privatansatte	Kommunalt ansatte	Statsansatte
78	84	92

Kilde: www.dst.dk/ligestilling. Løn (tilsyneladende) opgjort pr. præsteret time.

Løngab:

Løngabet angiver den samlede forskel mellem mænds og kvinders gennemsnitlige løn, typisk angivet som timeløn. Løngabet udtrykkes oftest som et procenttal, hvor tallet angiver, hvor meget kvinders løn skal stige for at være lige så høj som mændenes. Hvis kvinders løn er 87 pct. af mænds løn, er løngabet således 13 pct.

TABEL 7.2

Løngab fordelt på sektor.

Privatansatte	Kommunalt ansatte	Statsansatte
22	16	8

Kilde: www.dst.dk/ligestilling. Løn (tilsyneladende) opgjort pr. præsteret time.

Indkomstforskelle:

For god ordens skyld skal det endelig nævnes, at der er forskel på løn og indkomst. Når der udregnes lønforskelle mellem mænd og kvinder, tages der udgangspunkt i en beregnet timeløn. Hvis der er tale om månedslønnede grupper, omregnes månedslønnen til en timeløn. Det, der skaber en persons forbrugsmuligheder, er imidlertid *indkomsten*, som opgøres som den årlige, skattepligtige personindkomst. Forskellen mellem mænds og kvinders indkomst er væsentligt større end forskellen på deres timeløn. I 2004 udgjorde kvinders indkomst således 72 pct. af mænds indkomst.⁴⁴ Når forskellen er så meget større for indkomst end for timeløn, skyldes det, at mænd i gennemsnit arbejder flere timer i deres almindelige job, har mere overarbejde og har flere lønnede bierhverv. Dette kan imidler-

44. Danmarks Statistik: *Indkomster 2004*, side 14. Tallet omfatter kun erhvervsaktive. Medtages ikke erhvervsaktive, udgør kvinders indkomst 63 pct. af mænds indkomst. Indkomst fra sort arbejde er i sagens natur ikke medtaget.

tid også influere på deres timeløn i deres almindelige job, hvis fx villigheden til at påtage sig overarbejde påvirker timelønnen også inden for den almindelige arbejdstid. Dette vil blive nærmere diskuteret nedenfor. I det følgende vil der udelukkende blive taget udgangspunkt i timeløn.

KØNSSEGREGERING

Det kønsopdelte arbejdsmarked er som nævnt uden tvivl den største enkeltårsag til løngabet, ligesom kønsopdeling inden for enkeltvirksomheder vanskeliggør anvendelsen af ligelønslovgivning som middel mod løngabet. Denne kræver netop, at der skal være tale om arbejde af sammenlignelig værdi.

På den anden side kan man ikke nødvendigvis regne med, at en mindre grad af kønsopdeling automatisk vil medføre, at løngabet reduceres. Det er nemlig ikke sådan, at lande med høj grad af segregering nødvendigvis har det højeste løngab. Eksempelvis har Japan en lav grad af segregering på arbejdsmarkedet, men et stort løngab, mens Sverige (ligesom Danmark) har en meget høj grad af segregering, men – set i internationalt perspektiv – et ret lille løngab mellem mænd og kvinder.⁴⁵ Forklaringen på dette er, at Sverige (og Danmark) generelt har et lille lønspænd (forskel mellem top og bund) mellem lønmodtagerne. Der er dog stor forskel på lønspænd fra sektor til sektor, ligesom der er forskel på løngabet fra sektor til sektor. Den private sektor har et større lønspænd end den offentlige sektor – og har også et større løngab, som det fremgik af tabel 7.2.

Forudsætningen for, at mindre segregering kan medføre mindsket løngab, er, at kvinder ikke bare kommer ind på laveste niveau i et hidtidigt mandefag. Der skal med andre ord også være tale om mindre vertikal segregering.

Den horisontale segregering får stor betydning, fordi der også er forskel på lønniveau i sektorerne. I Danmark er som bekendt en stor del af den kvindelige arbejdsstyrke ansat i den offentlige sektor, som er karakteriseret ved at have et relativt lavt lønniveau sammenlignet med den private sektor.

45. Jerry A. Jacobs (1999).

Alle lande har overrepræsentation af kvinder i den offentlige sektor. Men det er ikke i alle lande, at den offentlige sektor ligger lavere lønmæssigt end den private sektor. I nogle lande er den offentlige – i hvert fald den statslige – sektor lønførende. Det er imidlertid de lande, der har en relativt lille offentlig sektor.⁴⁶ Lande med stor offentlig sektor, hvor der virkelig er et potentiale for at påvirke kvinders gennemsnitsløn, har lavere løn sammenlignet med den private sektor og omvendt.

Sådan som lønstrukturen og løndannelsen er i de fleste lande, er der videre ret stor forskel på lønniveau og løndannelse fra sektor til sektor og fra branche til branche. Man må se i øjnene, at arbejdskraften ikke er så frit omstillelig, at en lønmodtager kan 'shoppe' rundt mellem forskellige brancher og sektorer (og landsdele), så her er også en årsag til, at der er lønforskel mellem mænd og kvinder. Mænd og kvinder er nemlig ikke ligeligt fordelt på de enkelte brancher og i de forskellige sektorer. Det er ikke noget, der umiddelbart kan gøres noget ved. Specielt ikke for kvindegrupper, der har en uddannelse, som retter sig mod den offentlige sektor. Hvis eksempelvis de sygeplejersker, der i dag er offentligt ansatte, skulle være privatansatte i større omfang, skal enten sundhedssektoren til dels privatiseres, eller de pågældende skal helt skifte branche. Og det er ikke kun sygeplejersker, der har en uddannelse, som ikke umiddelbart lader sig bruge i den private sektor i stort omfang.

Afkastet på uddannelse⁴⁷ er relativt lavt i den kvindedominerede, kommunale sektor. I år 2000 var afkastet af en mands mellemlange uddannelse 11,4 pct., mens afkastet af en kvindes mellemlange uddannelse var 2,0 pct.⁴⁸ En væsentlig årsag til denne store forskel skal højst sandsynligt findes i, at mænd og kvinder bruger deres mellemlange uddannelser i forskellige sektorer, hvor kvindernes i stort omfang bruges i den kommunale sektor. Typisk uddanner kvinderne sig til beskæftigelse inden for uddannelse og omsorg, hvor lønnen er relativt lav. Og selv når de har en uddannelse, der kunne bruges både i den offentlige og den private sektor, ender kvinderne som oftest i den lavere lønnede offentlige sektor.

46. "There appears to be a trade-off between a small public sector with good wages and a large public sector with lower wages." Jacobs (1999).

47. Uddannelse betragtes i økonomisk sammenhæng som en investering i human kapital. Det er klart, at investeringen er mindre, hvis man som lønmodtager ikke selv betaler for selve uddannelsen, men 'kun' for sin anvendte tid. Afkastet på uddannelse er den ekstra indtjening, man som uddannet lønmodtager forventes at kunne få i forhold til den forventede løn for en ikke uddannet lønmodtager.

48. Pedersen, L. & M. Deding (2000).

Det relativt lave niveau i den kommunale sektor medfører således, at kvinder samlet set får et lavere afkast af deres investeringer i uddannelse. Selv om det ikke behøver dække over egentlige ligelønsproblemer (fordi der er tale om forskellige sektorer), så er det medvirkende til, at det samlede løngab er stort.

Selv hvis mænd og kvinder fordelte sig ligeligt på de forskellige brancher og sektorer, ville sektorerne og brancherne stadig have forskellig løndannelse og lønniveau. Men effekten af den forskellige løndannelse ville ikke give sig udtryk i *samlede* lønforskelle mellem mænd og kvinder, men derimod i lønforskelle mellem hele sektorer og brancher. Hvis der inden for branchen eller sektoren var forskelle mellem mænd og kvinder, ville det formentlig være udtryk for egentlig uligeløn.

ÅRSAGERNE TIL DE GENNEMSNITLIGE LØNFORSKELLE

I den almindelige lønstatistik kan man se nogle gennemsnitstal for lønnen for hhv. mænd og kvinder. Men det er ikke muligt at se, hvad der gemmer sig bag disse lønforskelle. Dermed kan man heller ikke umiddelbart se, om lønforskellene er udtryk for, at den mandlige og kvindelige arbejdskraft ikke er lige dygtig og dermed heller ikke fortjener samme løn, eller om lønforskellene fx skyldes diskrimination mod kvinder.

Nedenfor beskrives nogle af de forklaringer, der ofte fremhæves, når man skal forklare lønforskellene mellem mænd og kvinder.⁴⁹

Uddannelse:

Især tidligere blev årsagen til, at mænd gennemsnitligt får mere i løn end kvinder, bl.a. tilskrevet, at mænd har haft et højere uddannelsesniveau end kvinder.

Uddannelsesniveaulet er generelt stigende for både mænd og kvinder. Mændenes er stadig højere end kvindernes. Blandt de 20-66-årige er andelen af mænd med en længerevarende uddannelse næsten dobbelt så stor som andelen af kvinder. Det kan imidlertid være ved at ændre sig. I år 2000 skete et skift: Fra da af er der blevet optaget flere kvinder end mænd på universiteter og højere læreanstalter. Men selv om kvinder i dag bliver lige så godt uddannet som mænd, om ikke bedre,

49. Se fx LO & DA: (2003); Deding, M. & K. Wong: (2004); og Personalestyrelsen (2001)

hvis der med 'bedre' tænkes på længden af uddannelserne, så uddanner mænd og kvinder sig ikke inden for samme områder. Derfor er det ikke tilstrækkeligt at bruge et snævert uddannelsesbegreb såsom længde af uddannelse som forklaringsfaktor.

Det er nemlig ikke kun uddannelsens længde, der betyder noget for lønnens størrelse. Endnu vigtigere er som nævnt den branche, som ens uddannelse er rettet mod. Og mænd vælger i langt højere grad end kvinder uddannelser, der er rettet mod den private sektor, mens kvinders uddannelse i stort omfang retter sig mod den offentlige sektor. Så selv om selve niveauet for mænds og kvinders faglige kvalifikationer nærmer sig hinanden, så er der meget stor forskel på, hvad det er, de har kvalificeret sig til. Og dermed er der stor forskel på det afkast, de får af deres uddannelse.

Erhvervserfaring, anciennitet og mobilitet:

Erhvervserfaring påvirker en lønmodtagers kvalifikationer, idet det normalt regnes for kompetenceudviklende at have relevant erhvervserfaring. Anciennitet kan være en indikator for erhvervserfaring. Tidligere indeholdt mange lønsystemer, specielt for funktionærer og offentligt ansatte, lange anciennitetsskalaer. Disse er i tilbagegang. Mænd har stadig længere erhvervserfaring end kvinder,⁵⁰ men forskellen er indsnævret. Der er mange gode grunde til at afskaffe stive anciennitetslønsystemer. At kvinder er ved at indhente mænd rent anciennitetsmæssigt, er dog ikke en af dem. Mobilitet kan også være en indikator for relevant erhvervserfaring. Mænd er noget mere mobile end kvinder.⁵¹

Vertikal segregering:

Det er også en klassisk forklaring, at de gennemsnitlige lønforskelle skyldes, at der er flere mænd end kvinder i lederstillinger. Jo højere op i jobhierarkiet, man bevæger sig, desto større er andelen af mænd.⁵² Og lønnen stiger normalt med jobbet's placering i hierarkiet.

50. Se fx LO og DA (2003).

51. Se fx LO og DA (2003:28). Fra 1980 og frem skiftede mænd i gennemsnit job 2,2 gange, mens kvinder skiftede job 1,9 gange (frivillige jobskift).

52. Blandt privatansatte topledere udgjorde mænd i 2002 96 pct. af de administrerende direktører og 93 pct. af de tværgående direktører (funktionsdirektører). Kilde: Ligestillingsafdelingen.

Lønforskelle:

Det regnes i juridisk forstand for legitimt at give folk forskellig løn, hvis de har forskellig uddannelse og forskellig erhvervs erfaring. Baggrunden for dette er en forventning om, at folk med længere uddannelse er en bedre arbejdskraft end folk med kortere uddannelse, ligesom det forventes, at det at have erhvervs erfaring gør en lønmodtager til en bedre arbejdskraft. Disse antagelser kan selvfølgelig diskuteres, ligesom det kan diskuteres, *hvor meget bedre* man bliver som arbejdskraft, og dermed *hvor meget mere* det er rimeligt at give, men det er som nævnt internationalt accepteret, at forskelle i såvel erhvervs erfaring som uddannelse er saglige grunde til at give forskellig løn. Der er ingen retningslinjer for, hvor store lønforskelle der regnes for acceptable, når lønforskellene er baseret på sådanne forskelle i lønmodtagernes kvalifikationer. Disse skal blot være 'proportionale'.

Det regnes ligeledes for en legitim og saglig grund at give folk i højere stillinger mere i løn end medarbejdere, der er lavere placeret i hierarkiet. Muligvis er der ikke lige adgang til at få de højere stillinger for de to køn, og muligvis har de to køn ikke lige adgang til uddannelse og erhvervs erfaring. Men også her er der tale om en internationalt accepteret begrundelse for at give forskellig løn. Bl.a. fordi i det omfang, at kvinder og mænd *ikke* har samme adgang til gode stillinger, lange uddannelser og erhvervs erfaring, så er det i højere grad udtryk for et *ligestillingsproblem*, snarere end det er udtryk for et egentligt, isoleret ligelønsproblem. Man kan altid diskutere, hvor grænsen mellem de to begreber skal gå, men hvis man nærmere vil undersøge årsagerne til fx lønforskelle, må man foretage nogle afgrænsninger.

Som nævnt er der forskel på hhv. *løngab* og *manglende ligeløn*. Manglende ligeløn betyder, at mænd og kvinder, der arbejder for den samme arbejdsgiver inden for sammenlignelige områder eller jobs, får forskellig løn. Løngabet er derimod udtryk for, at der samlet set – på tværs af jobtyper, virksomheder, brancher og sektorer – er forskel på mænds og kvinders løn.

At mænd og kvinder befinder sig forskellige steder på arbejdsmarkedet, regnes for en legitim (i betydningen ikke ulovlig) årsag til, at der samlet set er lønforskelle mellem mænd og kvinder – altså, at der findes et løngab. Samtidig er det formentlig tilfældet, at mange kvinder i en given branche eller sektor netop er med til at påvirke løndannelsen.

Det er mange gange påvist, at andelen af kvinder i en branche hænger negativt sammen med lønniveauet: Jo flere kvinder, jo lavere løn.

Den lavere løn rammer imidlertid både kvinder og mænd inden for branchen. Inden for den enkelte branche er der derfor ikke nødvendigvis tale om et egentligt ligelønsproblem, medmindre der er lønforskel mellem mænd og kvinder, der ikke kan forklares med disse mere eller mindre objektive årsager. En sådan uforklaret forskel i aflønningen mellem mænd og kvinder, der ikke umiddelbart kan forklares, kan skyldes diskrimination. Men den kan også skyldes noget, vi ikke ved, hvad er. Nogle mener, at det, vi ikke ved, hvad er, kan være 'uobserverede produktivitsforskelle'.

Er der derimod ikke en uforklaret del, så er det tegn på, men ikke bevis på, at der ikke sker diskrimination. I hvert fald ikke i en snæver ligelønsforstand. Som ovenfor nævnt er der selvfølgelig stadig nogle bagvedliggende mekanismer, som gør, at mænd og kvinder får forskellige uddannelser, arbejder i forskellige sektorer og har forskellige pladser i hierarkiet, som samlet set betyder en hel del for mænds og kvinders indkomstmuligheder. Men hvis der ikke er en uforklaret del tilbage, når kvinder og mænd ellers sidder i de samme stillinger med den samme uddannelse og i den samme sektor, så må det som udgangspunkt antages, at der ikke sker egentlig løndiskrimination.

Det betyder således, at fordi den kommunale sektor er lavere lønnet end de andre sektorer, er det, om man så må sige, det forhold, at der er mange kvinder i den kommunale sektor, som er med til at trække den gennemsnitlige kvindeløn ned. Mens det tilsvarende er det forhold, at mange mænd *ikke* er ansat i den kommunale sektor, der er med til at trække mændenes gennemsnitsløn op.

Selv om løngabet mellem mænd og kvinder er større på det private arbejdsmarked end på det kommunale område, så ville det, at de kommunalt ansatte kvinder bevægede sig over på det private arbejdsmarked, i sig selv reducere det samlede løngab betragteligt. Sagt på en anden måde kan man sige, at de kommunalt ansatte – relativt lavtlønnede – kvinder bærer en betydelig del af 'skylden' for det samlede løngab.

LØNBEGREBET

I lønstatistikkerne varierer størrelsen af løngabet alt afhængigt af, hvilket lønbegreb der anvendes.⁵³ I det følgende skal det diskuteres, hvordan vi forstår lønbegrebet.

Danmarks Statistiks lønstatistik opererer med tre lønbegreber: smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time.

De tre lønbegreber dækker følgende:

- Smalfortjeneste er det mest snævre lønbegreb, som dækker grundløn, og diverse tillæg (dog ikke genetillæg) samt pension.
- Fortjeneste pr. løntime inkluderer videre feriebetaling, personalegoder og løn under sygdom mv. Forskellen på 'fortjeneste pr. løntime' og 'fortjeneste pr. præsteret time' består i, hvad man dividerer denne 'fortjeneste' med. Fortjeneste pr. løntime er lønnen for den *aftalte arbejdstid*.
- Fortjeneste pr. præsteret løntime medregner alene de timer, *hvor man faktisk har været på arbejde*, dvs. at fravær med løn fratrækkes i nævneren.

Timelønnen pr. præsteret arbejdstime vil være højere end timelønnen pr. løntime, medmindre man aldrig er syg eller på barsel eller har barns første sygedag. Man kan sige, at dette begreb svarer til, at omkostningerne for både ens egen og andres sygdom og andet fravær, beregnet som et gennemsnit, tillægges ens timeløn. Er man mere end gennemsnitligt fraværende, er fortjenesten undervurderet, og er man mindre end gennemsnitligt fraværende, er fortjenesten overvurderet for den enkelte.

LØN OG LIGELØNSLOV

Nok så vigtigt er en afklaring af, hvad der vil være det lønbegreb, som må antages at falde ind i ligelønslovens begreb. Med løn forstås såvel pengebeløb som de afledte ydelser, der følger med jobbet. Det vil bl.a. sige, at pension er helt klart en del af lønnen, ligesom personale- og frynsegoder er det. Det skal derfor være 'fortjeneste'-begrebet, der skal bruges. Hidtil har det da også været det, der almindeligvis tages udgangs-

53. Se bl.a.: Deding, M. & K. Wong (2004).

punkt i i lønstatistikken.⁵⁴ Men skal det være pr. præsteret time eller pr. løntime?⁵⁵

Det er uden for diskussion, at kvinder *gennemsnitligt set* har et højere fravær end mænd.⁵⁶ Det højere fravær skyldes både, at kvinder er mere syge, samt at de er mere fraværende pga. børns sygdom og pga. barsel. Hvis man ikke får løn under dette fravær, er der i princippet ingen forskel på 'fortjeneste pr. løntime' og 'fortjeneste pr. præsteret time'. Men efterhånden har de fleste grupper på arbejdsmarkedet, inklusive industriarbejdere og andre timelønnede privatansatte, opnået at få en eller anden form for lønkompensation ved dette fravær. På det offentlige område er der som bekendt fuld lønkompensation ved sygdom og til dels barsel.

Imidlertid må man sige, at ved indgåelse af en aftale om ansættelse aftaler man en løn samt en arbejdstid. Man aftaler ikke et fravær. Fraværet vil først kunne vise sig efterfølgende, da det netop er det 'uplanlagte' fravær (dog kan barsel godt være planlagt), der er omfattet af løn under fravær. Hvis man på forhånd antager, at en kvinde vil have et bestemt fraværmønster, baseret på statistiske observationer af kvinder generelt, og derfor kompenserer ved at give hende en lavere løn pga. hendes forventede fremtidige adfærd, så er der tale om statistisk diskrimination.⁵⁷ Uden at komme ind på en nærmere juridisk diskussion må dette antages at være i strid med ligelønsloven. Derfor må det konkluderes, at det relevante begreb i den sammenhæng er 'fortjeneste pr. løntime', altså den aftalte løn i den aftalte arbejdstid.

VÆRDIEN AF SOCIALE GODER

Den offentlige sektor er i højere grad end den private sektor præget af, at sociale goder såsom løn under fravær er indført gennem overenskomsterne. Således er der stadig en hel del privatansatte kvinder, der ikke har fuld, men kun delvis løn under barsel. Barselsfonden har ikke afhjulpet

54. Imidlertid vil Danmarks Statistik i den fremtidige ligelønsstatistik tage udgangspunkt i et udvidet smalfortjeneste-begreb. Det fremgår ikke klart, hvad det udvidede præcist består i, ligesom det heller ikke er tydeliggjort, hvorvidt der er tale om smalfortjeneste pr. præsteret time eller smalfortjeneste pr. løntime.

55. I rapporten *Kvindens og mænds løn*, som er udarbejdet i fællesskab mellem LO og DA, tages udelukkende udgangspunkt i løn pr. præsteret time – også når det drejer sig om smalfortjenesten.

56. Se bl.a.: Deding, M. & K. Wong (2004).

57. For en nærmere beskrivelse af statistisk diskrimination, se Udsen, S. (2002).

dette problem, da dækningsgraden for arbejdsgiveren er begrænset til 142 kr. pr. time (2007-sats), og mange privatansatte kvinder tjener mere end dette.

Når der indføres sociale goder gennem overenskomsterne, betyder det i sagens natur, at der sker en omfordeling mellem de forskellige grupper blandt de overenskomstdækkede. Det vil ikke være alle, der har glæde af et socialt gode – det har man kun, hvis man har brug for det. Alle vil derimod have glæde af en stigning i timelønnen.

I forbindelse med eksistensen af et socialt gode som fuld løn under barsel sker der altså en omfordeling fra mænd til kvinder, fra ældre ansatte til yngre ansatte og fra barnløse til forældre. Tilsvarende sker der ved fuld løn under sygdom en omfordeling fra folk med jernhelbred til folk med svagere helbred. Ved omsorgsdage med fuld løn sker der en omfordeling fra folk med raske familier til folk med mere syge familier.

Hvordan er værdien af disse sociale goder så for den enkelte? Som udgangspunkt har et socialt gode kun en værdi for den enkelte medarbejder, hvis vedkommende udnytter dette gode. Men der er også nogle goder, hvor værdien kan sammenlignes med værdien af en forsikring. For en person, der aldrig er syg, kan det således have en værdi at vide, at skulle vedkommende alligevel blive syg, så kan man blive det uden at blive trukket i løn. Tilsvarende gælder for omsorgsdage.

Men hvordan med barsel? For det enkelte individ kan der ligge en stor værdi i at vide, at hvis man skulle få brug for det, så er det muligt at tage barselsorlov med fuld løn. Men hvis man positivt ved, at man ikke får brug for dette gode, fx fordi man er for gammel, eller man ikke skal have (flere) børn, så har det ikke den værdi. Der kan selvfølgelig ligge en værdi i at vide, at ens yngre kolleger har glæde af dette gode, men værdien må antages at være af begrænset størrelse.

Begrebet 'fortjeneste pr. præsteret time' (hvor hhv. kvinders og mænds 'fortjeneste pr. præsteret time' er beregnet hver for sig baseret på deres respektive, *gennemsnitlige* fravær) afspejler til dels arbejdsgivernes omkostninger. Når det ikke fuldstændigt afspejler omkostningerne, skyldes det, at arbejdsgiveren i et vist omfang modtager subsidiering af fraværet. Den faktiske omkostning er således mindre for arbejdsgiverne end begrebet 'fortjeneste pr. præsteret løntime'. Hvis subsidierne til arbejdsgiveren blev fratrukket, ville der være tale om en faktisk afspejling af arbejdsgiverens omkostninger (som dog også har andre omkostninger ved at have ansatte, såsom bidrag til fonde og forsikring).

Men kan man sige, at disse næsten-omkostninger svarer til 'fortjeneste' for den enkelte? Er det et rimeligt mål at dele omkostningerne ved disse sociale goder ud på alle kvinder og dermed beregne en gennemsnitsløn?

Omkostningerne for arbejdsgiveren er der som nævnt til dels, men de er ikke modsvaret af en tilsvarende værdi på lønmodtagerside. Og da begrebet heller ikke præcist afspejler de faktiske omkostninger, har dette lønbegreb faktisk ikke et præcist indhold. Det er ikke udtryk for en omkostning – og det er ikke udtryk for en faktisk fortjeneste. Det er heller ikke udtryk for en *potentiel* fortjeneste for den enkelte kvinde, for størrelsen af en potentiel fortjeneste vil i dette tilfælde afhænge af en konkret adfærd. Eller sagt på en anden måde: Begrebet 'fortjeneste pr. præsteret time' er beregnet på basis af en konkret observeret adfærd. Hvis adfærden bliver anderledes til næste år – fordi flere eller færre kvinder fx går på barsel – vil tallet for 'fortjeneste pr. præsteret time' alene af den grund blive anderledes. Hvis flere andre kvinder er fraværende, vil den enkelte kvindes beregnede 'fortjeneste pr. præsteret time' blive højere – og den vil blive lavere, hvis færre af de andre er fraværende. Derfor kan det ikke siges at være en potentiel løn for den enkelte kvinde, ikke blot fordi den fremtidige adfærd er uforudsigelig, men fordi det forekommer såvel søgt som bagvendt, at en kvindes fortjeneste skal bestemmes af en andens adfærd, eftersom ikke alene hendes eget fravær, men også de andres fravær, påvirker hendes (fiktive) gennemsnitsløn.

Ønsker man et udtryk for omkostningerne ved de sociale goder fordelt på lønmodtagerne, kunne man derfor forestille sig, at omkostningerne (efter fratræk af subsidier til arbejdsgiveren) alene blev delt ud på yngre kvinder, som i hvert fald teoretisk kunne antages at have en værdi af godet, der bedre modsvarede omkostningerne. Godt en tredjedel af de kommunalt ansatte kvinder er mellem 25 og 40 år,⁵⁸ og der kunne derfor argumenteres for, at alene denne tredjedel har glæde af værdien af det sociale gode 'løn under barsel'. Ud fra denne betragtning skulle værdien af godet alene deles ud på denne gruppe. Eller man kunne ligeså godt vælge det modsatte synspunkt, da der er tale om en form for kollektivitet, og dele værdien af godet ud på alle ansatte, altså på både mænd og kvinder i alle aldre.

58. Ifølge Ligestillingsstatistikken fra Det Fælleskommunale Løndatakontor.

Det kan med andre ord ikke anbefales at anvende lønbegrebet 'fortjeneste pr. præsteret time' i en ligeløns- og/eller lønforskelstatistik-sammenhæng.⁵⁹

Det skyldes, at:

- lønbegrebet kan ikke antages at være i overensstemmelse med ligenhedsloven.
- lønbegrebet dækker ikke over den enkelte kvindes gennemsnitsløn.
- lønbegrebet dækker ikke over arbejdsgiverens omkostninger.
- lønbegrebet dækker ikke over en potentiel løn.

FORHOLD AF BETYDNING FOR DEN INDIVIDUELLE LØNDANNELSE

ARBEJDSTID

Noget, der ofte bliver fremhævet som havende en sammenhæng med løn, er arbejdstid. Arbejdstid kan både opfattes som det arbejdede antal timer og de tidspunkter på døgnet og i løbet af ugen, hvor arbejdet lægges.

Det er indlysende, at i de fleste tilfælde vil der være en positiv sammenhæng mellem antal arbejdede timer og løn: jo flere timer, jo mere i samlet løn. Denne sammenhæng behøver dog ikke være direkte.

Men det vil ofte også være tilfældet, at nogle tidspunkter i løbet af døgnet og i løbet af ugen er mere ubekvemme at arbejde på end andre. Derfor betales der en højere løn for at arbejde på disse tidspunkter. Selvom resultatet af arbejdet må antages at være det samme, så kompenseres lønmodtagerne for deres indsats ved at arbejde på et ubekvemt tidspunkt. (Den ikke altid eksisterende sammenhæng mellem indsats og resultat bliver diskuteret nærmere efterfølgende.)

Hvis mænd og kvinder udviser forskellig adfærd i forhold til såvel samlet arbejdstid som de tidspunkter, hvorpå der arbejdes, så har dette betydning for lønforskelle mellem mænd og kvinder.

På nogle arbejdspladser er der tale om en meget simpel sammenhæng: jo flere arbejdede timer, jo mere i løn. I det mindste for nogle

59. Som det eksempelvis er sket i LO & DA (2003).

grupper af medarbejdere. Andre gange kan sammenhængen være mere kompliceret. For medarbejdergrupper, hvor der er tale om en fast arbejdstid, og hvor ekstra arbejde udløser overtidsbetaling, er sammenhængen mellem arbejdede timer og udbetalt løn meget direkte. For andre medarbejdergrupper er arbejdstiden mere løs. Det forventes, at medarbejderne arbejder det nødvendige antal timer. Hvis det nødvendige antal timer viser sig at være mere end 37 timer, udløses der ikke overtidsbetaling, men til gengæld vil den almindelige løn normalt (men ikke altid) afspejle, at der forventes en arbejdsindsats på mere end 37 timer.

Sammenhæng mellem løn og arbejdstid er ikke altid direkte, og der kan være forskel på den aftalte og den reelle arbejdstid. I Danmark er en normal arbejdsuge på 37 timer.⁶⁰ Denne normale arbejdsuge er bestemt enten gennem overenskomst eller gennem kontrakt. Der findes ikke en lovbestemt normal arbejdsuge. Men selv når arbejdstiden er fastlagt gennem kollektiv eller individuel aftale, kan der være stor forskel på, hvad der er den officielle arbejdstid, og hvad der er den reelle. Og der kan ligeledes være stor forskel på, hvor fleksible såvel medarbejdere som arbejdsgivere er i forhold til den aftalte arbejdstid.

Men endnu en faktor i forhold til sammenhæng mellem løn og arbejdstid er muligheden for at kunne påtage sig lønnet overarbejde. Eller rettere: Det er en faktor i forhold til sammenhængen mellem indkomst og arbejdstid, for i de fleste statistikker er genetillæg (overarbejde, tillæg for ubekvemme arbejdstider mv.) taget ud af lønstørrelsen. Ikke desto mindre er det indkomsten, man skal leve af, og hvis der er en forskel i kønnenes betalte overarbejde, betyder det, at lønstatistikker, hvor lønnen er korrigeret for overtidsbetaling, undervurderer lønforskellene mellem kønnene.

Inden for nogle områder er der tale om såvel nøje ført timeregnskab samt en timeafłønning, der varierer over døgnet og over ugedagene.⁶¹ De timer, der ligger uden for en almindelig arbejdsuge, vil typisk have en højere timeafłønning end dagtimerne medfører. Det drejer sig gerne om natarbejde og weekendarbejde. Der aflønnes altså ikke for selve produktiviteten i arbejdstiden, men snarere for genen for medarbejderen ved at arbejde på skæve tidspunkter. Det er altså ikke resultatet, men indsatsen, der belønnes. For at dette skal kunne løbe rundt i læng-

60. I praksis dog 39 ½ timer på det private område, hvor man selv betaler sin frokost.

61. De fleste timelønnede områder i den private sektor, samt i sundhedssektoren mv.

den for en almindelig arbejdsgiver, må der altså være andre tidspunkter, hvor aflønningen er *under* den produktionsmæssige værdi (resultatet).

Adgangen til at kunne arbejde på de velbetalte tidspunkter, fx på søn- og helligdage, kan derfor øge en ugeløn betragteligt for det samme antal arbejdede timer. Men det indebærer naturligvis en gene for medarbejderen at arbejde på sådanne tidspunkter. Tidspunkter, der normalt indebærer forpligtelser over for ens familie, hvis man har en sådan. Derfor kan det tænkes, at mænd og kvinder ikke har samme mulighed for at kunne stå til rådighed på de velbetalte tidspunkter.

Overtidsbetaling er en kompensation for at arbejde ekstra og uden for normal arbejdstid. Det er som oftest en relativt velbetalt kompensation. Selve det at kunne få adgang til overtidspåbetaling kan derfor være et gode, som muligvis ikke er ligeligt fordelt blandt de mandlige og kvindelige medarbejdere. Der er set eksempler på arbejdspladser, hvor der har været en forskel i, hvem der overhovedet får adgang til såvel arbejde på skæve tidspunkter som til egentligt betalt overtidspåarbejde.⁶²

Der kan være tale om, at en større andel af mænd end kvinder blandt de timelønnede har adgang til lønnet overarbejde. På nogle virksomheder har det været sådan, at der eksisterede en uformel ret blandt nogle af de mandlige timelønnede medarbejdere til at melde sig først, hvis de var interesseret i overarbejde.⁶³ Adgangen til at kunne vælge betalt overarbejde til eller fra blev her betragtet som en velerhvervet rettinghed for de mandlige ansatte. Kun hvis den nødvendige arbejdskraft ikke kunne findes blandt disse førstevælgere, gik muligheden videre til andre medarbejdere, herunder kvindelige timelønnede og løst ansatte. I sådanne tilfælde har der altså været en præcedens for, at muligheden for overarbejde var en form for gode, som blev fordelt efter køn og anciennitet.

Hvordan virksomheden fordeler betalt overarbejde og arbejde på skæve tidspunkter, kan altså have betydning for lønforskellene/indkomstforskellene, udover at mænd og kvinder kan have forskellige præferencer for at påtage sig det.

Traditioner, hvor de mandlige medarbejdere får lov til først at tage stilling til, om de ønsker at arbejde over mod kompensation, er formentligt opstået som resultat af forskellige opfattelser af mænds og kvinders forsørgerroller. En del undersøgelser har vist, at mens mænd med

62. Se fx Bradley (1999).

63. Bradley (1999).

børn har en tendens til at arbejde længere end mænd uden børn, så har kvinder med børn en tendens til at arbejde mindre end kvinder uden børn.

Denne forskel kan formentligt tolkes som et tegn på, at mænd og kvinder har forskelligt hovedansvar i deres familier: Mænd har et hovedansvar for forsørgelsen, mens kvinder har et hovedansvar for omsorgen for børn. Eller sådan kommer det i hvert fald til udtryk. Men der kan muligvis også være ved at ske en ændring, således at mødre ligesom fædre arbejder mere end deres barnløse kolleger.⁶⁴ I så fald er det måske tegn på, at forsørgelsesaspektet er blevet vigtigere for kvinder, end det tidligere har været. Hvordan det i givet fald vil påvirke kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og mænd og kvinders arbejdsmønstre, er for tidligt at sige noget om endnu.

ER ALLE TIDSPUNKTER PÅ ARBEJDS DAGEN LIGE VIGTIGE?

Et af de spørgsmål, man må stille sig som såvel virksomhed som medarbejder, er, hvorvidt alle tidspunkter i løbet af arbejdsdagen er lige vigtige. Selv om det vigtigste for arbejdsgiveren normalt vil være, at medarbejderne udfører deres arbejde på den afsatte tid, så kan det nogle gange fremstå, som om visse arbejdstider er mere vigtige end andre. Det gælder selvfølgelig først og fremmest i forhold til arbejdets udførelse. Hvis en arbejdsplads har åbent for henvendelser på et nærmere bestemt tidspunkt, så skal medarbejderne være der for at kunne besvare henvendelserne. Den del af arbejdet kan ganske enkelt ikke passes på et andet tidspunkt. Men der kan også være tale om, at nogle tidspunkter på dagen er vigtige i den betydning, at det er her, de vigtige arbejdsopgaver bliver fordelt. Det er derfor også på dette tidspunkt, at det gælder om at være til stede og være synlig som medarbejder, hvis man ønsker at få del i de interessante og muligvis karrierefremmende opgaver.

Her er det en ofte fremsat betragtning, at de tidlige morgentimer ikke regnes for nær så vigtig arbejdstid som tiden efter almindelig kontortid. På trods af, at to medarbejdere lægger lige mange arbejdstimer på et kontor, vil den, der lukker kontoret, blive opfattet som arbejdende mere end den, der åbner kontoret. Eftersom der ikke blot findes kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet, men også i husholdningerne, har kvin-

64. Se fx: Bonke & Meibak (2002).

der typisk bedre mulighed for at møde tidligt end for at blive sent på grund af deres familiemæssige forpligtelser. Det vil derfor kunne påvirke opfattelsen af dem som seriøse medarbejdere. Man kan argumentere for, at dette ikke er specielt rationelt, eftersom der sjældent er gode, saglige begrundelser for, at de sene timer er vigtigere end de tidlige. Men ikke desto mindre kan der meget vel blandt ledelsen være en opfattelse af, at det ikke er ligegyldigt, hvornår på dagen arbejdstimerne lægges.

Hvis kønnene har forskellige præferencer i forhold til, hvornår på dagen deres arbejdstimer lægges, vil dette med andre ord påvirke deres karrieremuligheder, hvilket igen vil påvirke deres mulige jobfunktioner og deres løn.

LINJE ELLER STAB?

Ikke alene vil kvinders og mænds forskellige vertikale placering have en rolle at spille i forhold til deres løn – også den horisontale placering, når de har bevæget sig op i hierarkiet, har betydning. Man plejer her at skelne mellem linjefunktioner og stabsfunktioner. Kvinder har generelt en tilbøjelighed til i højere grad end mænd at besætte lederstillinger i stabsfunktioner.

Det er forskelligt fra den ene virksomhed til den anden, hvad der falder ind under hhv. linje- og stabsfunktion. Det, der hører ind under linjen, er virksomhedens kerneområder. Det kan være produktion, salg mv. Under typiske stabsfunktioner finder vi personaleafdeling, kommunikationsafdeling, kantineledelse mv. – områder, der er vigtige for virksomheden, men som ikke er specielle for virksomheden.

Det er ikke selve arbejdet i funktionen, der er afgørende, når man skelner mellem stab og linje, men derimod betydningen for virksomhedens kerneområde. Enhver virksomhed af en vis størrelse skal have en kantine. I disse virksomheder er madlavning en stabsfunktion. Men er virksomheden en cateringvirksomhed, så er madlavning ikke længere en stabsfunktion, men derimod en linjefunktion. Ligeledes har de fleste store virksomheder i dag en kommunikationsafdeling. Dette er normalt en stabsfunktion. Men er virksomheden en kommunikationsvirksomhed, der lever af at sælge kommunikationsydelser til andre, så er kommunikation en linjefunktion og ikke en stabsfunktion. Stregen mellem linje og stab vil altså afhænge af, hvad en virksomheds kerneområde er.

Når det er interessant at skelne mellem linje og stab i denne sammenhæng, skyldes det, at det kan have betydning for en persons karriere, om hun eller han befinder sig i en stabs- eller linjefunktion, ligesom det kan have betydning for lønniveauet. Karrieremæssigt er det en fordel at være i en linjefunktion frem for en stabsfunktion, netop fordi stabsfunktioner ikke opfattes som virksomhedens kerneområder på samme måde, som linjefunktioner gør.

Lønniveauet vil desuden ofte være lavere i stabsfunktioner (som også kan være specialistfunktioner) end i linjefunktioner. Det er muligvis en tradition, der gør det, men mange steder ligger der den tankegang bag, at der er større ansvar for virksomhedens udvikling og resultat i linjefunktioner end i stabsfunktioner. Det vil selvfølgelig ikke altid være tilfældet, men som det ofte er med traditioner omkring løndannelse, så kan forskellene have givet god mening engang i tidernes morgen, men gør det ikke nødvendigvis mere. En anden begrundelse kan være en tankegang om, at det vil være lettere at erstatte en personaledirektør, hvis ønskede kvalifikationer kan findes hos personer også uden branchekendskab, mens virksomheden er mere afhængig af en produktionsdirektør, som skal have et vist branchekendskab. Begrundelserne kan være mange. Nogle gange er de gode, andre gange er de mindre gode, men det samlede resultat er som oftest, at linjechefer er bedre lønnet end stabschefer – uanset køn.

ADGANGEN TIL EFTERUDDANNELSE

Efteruddannelse belønnes oftest med højere løn. Men efteruddannelse kan også belønnes på andre måder. Fx kan den enkelte medarbejder få mere interessante arbejdsopgaver. Hvis de to køn har forskellig adgang til efteruddannelse, kan det have betydning for såvel deres løn som arten af deres arbejdsopgaver. Og hvis belønningen for efteruddannelse er forskellig for de to køn, vil det også have betydning for deres løn og for lønforskellene mellem kønnene.

Der findes forskellige former for efteruddannelse. For det første er der den form for efteruddannelse, der sikrer, at medarbejderen fortsat kan udføre sit job og dermed bevare det. Og måske tilmed opnå højere løn.

For det andet er der den form for efteruddannelse, der sikrer, at medarbejderen vil kunne udføre nye og mere komplicerede arbejdsopgaver. De nye kompetencer hjælper altså medarbejderen til at flytte sig

karrieremæssigt opad på virksomhedens karrierestige eller til at udføre flere forskellige arbejdsfunktioner på samme niveau og dermed øge sin arbejdsmæssige fleksibilitet. Og dermed opnå højere løn. Denne anden form for efteruddannelse vil sommetider også øge medarbejderens mulighed for at få et andet, muligvis bedre betalt job hos en anden arbejdsgiver.

Adgangen til efteruddannelse handler ikke kun om, hvem arbejdspladsen er villig til at lade tage på efteruddannelse. Det handler også om, hvilke hensyn arbejdspladsen tager til medarbejderens familieliv, når medarbejderne tilbydes efteruddannelse.

Ved eksterne kurser kan der være forskel på mandlige og kvindelige medarbejders mulighed for at deltage, hvis der er tale om længere transporttid og/eller internatkursus. Der vil være forskel på medarbejdernes mulighed for at kunne tage efteruddannelse på andre tidspunkter end almindelig arbejdstid afhængig af deres familieforhold. Typisk er småbørnsforældre mere afhængige af transporttid og kan have problemer med at møde på andre tider end de sædvanlige. Hvis arbejdspladsen hylder et 'one size fits all'-princip, kan det de facto betyde, at der er forskel i adgangen til efteruddannelse for de to køn.

BETYDNINGEN AF FLEKSIBILITET

Fleksibilitet er et ord med flere betydninger. Det kan bl.a. forstås som:

- At den enkelte udviser fleksibilitet i forhold til arbejdstiden.
- At den enkelte formår at udvise fleksibilitet i forhold til ændrede arbejds gange.
- At den enkelte kan udvise arbejdsmæssig fleksibilitet ved at kunne varetage flere funktioner.

Den fleksibilitet, der retter sig mod arbejdstiden, vil som oftest være temmelig forskellig fra medarbejdergruppe til medarbejdergruppe. Det gælder både for den fleksibilitet, som medarbejderne udviser over for arbejdspladsen, og for den fleksibilitet, som arbejdspladsen udviser over for medarbejderne. Flexibiliteten vil normalt være kædet sammen med den forventede arbejdstid, således at medarbejdere, der forventes at arbejde meget, også uden overtidsbetaling, vil kunne forlade arbejdspladsen i arbejdstiden for at passe presserende, personlige ærinder. Mens medarbejdere, hvis ekstrarbejde udløser overtid, i højere grad vil blive

trukket i løn, hvis de er nødt til at forlade arbejdspladsen af personlige grunde, ligesom det kan være vanskeligere for dem overhovedet at få adgang til frihed, selv uden løn.

Det vil ikke være underligt, hvis en arbejdsgiver sætter pris på den type medarbejder, der er villig til at arbejde meget fleksibelt i forhold til arbejdstiderne, sådan at det passer bedst muligt i de aktuelle arbejds-gange. Det vil derfor heller ikke være underligt, hvis det er en adfærd, der bliver belønnet ved lønforhandlingen.⁶⁵

Ganske vist bør en arbejdsgiver altid overveje, om sammenhængen mellem nytten af fleksibilitet og aflønningen for fleksibilitet er den rette. Hvis en medarbejder opretholder en lidt højere fast løn end sine kolleger, netop fordi vedkommende er mere fleksibel end de andre, så kan det have sine gode grunde og være pengene værd. Hvis den højere løn virkelig afspejler nytten af fleksibiliteten, skulle der også være økonomisk råderum til det. Men den højere løn kan også afspejle en mere eller mindre traditionel opfattelse, som egentlig ikke har så meget sammenhæng med virkeligheden.

Hvis vi bliver ved traditionerne, vil det ofte være en traditionel opfattelse, at kvinder ikke er lige så fleksible som mænd, for så vidt angår den arbejdstidsmæssige fleksibilitet. Hvis det samtidig ikke er fuldt ud kendt på arbejdspladsen blandt alle medarbejderne, at det er netop denne egenskab, man ønsker at belønne, kan det have betydning for lønforskellene mellem mænd og kvinder, eftersom man dermed afskærer nogle medarbejdere muligheden for at kunne forsøge at indrette sig, så også de kan opnå en højere løn.

INDSATS VERSUS RESULTAT

Et aspekt, der ikke altid medtages, når ligeløn og (manglende) retfærdighed i løndannelsen diskuteres, er sammenhængen mellem indsats og resultat. Denne sammenhæng vil sjældent være ganske klar og entydig. De enkelte medarbejdere kan opnå det samme resultat med meget forskellig indsats. To medarbejdere ved samme samlebånd kan ende med to helt forskellige antal producerede enheder, hvis den ene er dygtigere, hurtigere, mere rutineret og mere fingerfærdig end den anden. *Indsatsen* for at producere én enhed er dermed forskellig for de to medarbejdere.

65. Hvad den da ofte også gør. Se fx Bloksgaard, L. & P.T. Andersen (2004).

Ser vi det fra medarbejdernes side, vil de typisk ønske at blive lønnet efter indsats: det hårde slid, de lange arbejdstimer, de belastende omstændigheder, de skæve arbejdstider, den lange uddannelse og den megen energi, der lægges i et projekt – det ønsker de at blive belønnet for. Både i deres faste grundløn og i supplerende faste og variable løn dele. De forskellige former for genetillæg, overarbejdsbetaling, smudstillæg, tillæg for skæve arbejdstider samt tillæg for efteruddannelse mv. er alle sammen udtryk for, at medarbejderne belønnes for en indsats, der opleves som værende anstrengende og/eller ud over det sædvanlige.

Set fra ejernes – aktionærernes/politikernes – side er det imidlertid resultatet, der er interessant. Hvad nytter de mange timer, den megen brugte energi, den lange efteruddannelse, de skæve arbejdstider og det hårde slid, hvis der ikke kommer noget brugbart ud af det?

Set fra ledelsens side vil det interessante derfor være at finde den rette balance et sted mellem de to: Hvis kun resultater belønnes, løber ledelsen en risiko for, at ingen medarbejdere ønsker at deltage i udvikling af forretningsområder eller andre udviklingsprojekter, der ikke nødvendigvis bliver til noget eller fører frem til et værdiskabende resultat. Men hvis disse områder forsømmes, kan det gå ud over den langsigtede indtjening og resultaterne på langt sigt.

Da løndannelsen i Danmark i høj grad – men ikke udelukkende – sker som resultat af forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter, er det ikke mærkeligt, at der er en stor vægt på diverse tillæg for forhold, der påvirker lønmodtagerens indsats – selv om det ikke nødvendigvis afspejler sig positivt på resultatet.

Da overenskomstforhandlingerne imidlertid ikke sker på tværs af sektorer, indebærer det samtidig, at der kan være meget stor forskel i aflønning af medarbejdere på tværs af sektorer for den samme indsats. Hvis mænd og kvinder fordeler sig forskelligt på sektorerne, betyder det, at med de samme kvalifikationer, den samme indsats mv. vil aflønningen kunne være meget forskellig for de to køn.

FORSKELLIGE VILKÅR PÅ DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED: OVERENSKOMSTERNES BETYDNING

Selv om lønbegrebet 'fortjeneste pr. præsteret time' ikke kan anvendes som lønbegreb i en diskussion af løngabet (og heller ikke i en ligeløns-

sammenhæng på den enkelte arbejdsplads), ændrer det ikke ved, at medarbejdernes betalte fravær er en omkostning for arbejdsgiverne og har en værdi for lønmodtagerne.

Dette får indflydelse på løndannelsen, eftersom omkostningerne ved de sociale goder skal modsvares af en mindre lønstigning. Hermed medfører den store grad af kønsopdeling på det danske arbejdsmarked som oftest, at mænd og kvinder kommer til at arbejde under forskellige vilkår. Familievenlige arbejdspladser med sociale goder vil ofte stå højt på mange kvinders ønskeliste. Som allerede nævnt skal disse goder naturligvis betales på den ene eller den anden måde, og normalt vil det medføre, at eksistensen eller indførelsen af sociale goder har en negativ effekt på det generelle lønniveau.

Dengang, overenskomstforhandlingerne foregik centralt, var (stort set) alle lønmodtagere med til at bære, at lønstigningerne nødvendigvis måtte blive mindre, når der også skulle betales for sociale goder. Med de forbundsvise – eller decentrale – overenskomstforhandlinger forhandles hvert område for sig. Set fra arbejdsgiverside er det en fordel, at de, der får glæde af de sociale goder som fx barsel og omsorgsdage, også betaler for det. Men set fra et ligelønssynspunkt er denne opdeling af overenskomstforhandlingerne med til at øge løngabet.

Når en overenskomst skal forhandles, prøver både lønmodtager-siden og arbejdsgiversiden at beregne, hvad de enkelte krav vil koste. Det gælder også de sociale goder. Hvad koster en ekstra omsorgsdag, hvad koster ekstra sygeløn, hvad koster fuld løn under barsel osv.

Man kan ikke regne den slags præcist ud. Men man behøver ikke tage den store lommeregner frem for at regne ud, at det er dyrere at indføre betalt barselsorlov på et overenskomstområde med mange kvinder i den fødedygtige alder, end det er på et overenskomstområde med mange mænd. Og det er ikke sådan, at man både kan få en stor lønforhøjelse og sociale goder – det er normalt et valg.

Derfor bliver der mindre tilbage til almindelige lønstigninger på de områder, hvor der er mange kvinder, og de sociale goder udgør en større omkostning for arbejdsgiverne.

I takt med, at de fleste overenskomster på det private arbejdsmarked forhandles forbundsvist/decentralt, får kvinderne på de store kvindeområder selv 'lov at betale' i form af langsommere lønudvikling, når der skal indføres sociale goder som sygeløn, løn under barsel, omsorgsdage mv. Under den tidligere mere centraliserede forhandlingsform

var der flere til at bære omkostningerne ved sociale goder. Til gengæld var de sociale krav muligvis sværere at få igennem.

Den lavere lønudvikling på kvindetunge områder vil yderligere være med til at afholde mænd fra at søge over på området, hvilket igen yderligere forstærker kønsopdelingen. Ligeledes medvirker kvinders lavere løn samt lettere adgang til omsorgsdage og betalt barsel til yderligere at fastholde og forstærke den nuværende kønsarbejdsdeling i husholdningerne.

Man kan derfor frygte, at der udvikler sig forskellige former for frynsegoder på hhv. det kvindelige og det mandlige arbejdsmarked, således at de mandlige frynsegoder tager form af firmabil, betalt telefon, avis, aktieløn mv., mens de kvindelige frynsegoder bliver i form af løn under barsel, omsorgsdage og afspadseringsmuligheder. Dette vil yderligere medvirke til at cementere kønsopdelingen, fordi det i så fald bliver endnu sværere at 'krydse over', dvs. skifte til områder domineret af det modsatte køn.

Vi er ellers vant til at tænke på, at det danske arbejdsmarkeds ganske gennemgribende brug af overenskomster er medvirkende til både at regulere og beskytte arbejdskraften. Men som det skulle være fremgået, er overenskomsterne formentlig også med til at cementere forskelle på forskellige dele af arbejdsmarkedet, som dermed gør det vanskeligere for hhv. den mandlige og den kvindelige arbejdskraft at skifte til områder domineret af det modsatte køn. Før blev overenskomsterne forhandlet centralt. Det gør de ikke mere. Kort sagt har det en cementerende betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked, at flere og flere overenskomster forhandles forbundsvist/decentralt.

SAMMENFATNING

Normalt forstås begrebet løn som det samlede bundt af goder, man som lønmodtager kan opnå for at udføre et job. Det er naturligvis forventeligt, at der vil være et trade-off mellem løn og sociale goder. Imidlertid tyder meget på, at selve sammensætningen af disse bundter har betydning for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Hvis mænd og kvinder har forskellige præferencer for sammensætning af lønpakker (fx frihed frem for løn) og har forskellige ønsker til trade-off mellem løn og sociale goder, vil det medvirke til at opretholde en kønsopdeling på arbejdsmarke-

det i det omfang, at sammensætningen af de sociale goder og balancen mellem løn og sociale goder er fastlagt i overenskomsten uden mulighed for individuelle valg.

Som ovenfor beskrevet kan der være tale om, at de sociale goder, der kan opnås i forbindelse med et job, kan variere meget fra område til område og fra kvindefag til mandefag. Desuden vil det have en betydning for pengelønnen på hhv. de mande- og kvindedominerede områder. Man kan spekulere længe over, hvorfor kvindefag giver en lavere løn til deres udøvere end sammenlignelige mandefag. En ting er sikker: Det er ikke, fordi kvindefag generelt kan siges at være 'nemmere' eller mindre belastende fag.⁶⁶ Det er altså ikke *indsatsen* i kvindefagene, der er mindre.

En del af forklaringen (men ikke den hele) kan hentes i, at omkostningerne ved sociale goder såsom betalt fravær (løn under barsel, sygdom, mv.) er væsentligt højere på kvindeområder.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet mellem sektorer og brancher og den glidende kønsarbejdsdeling inden for fag eller arbejdspladser kan dermed både være årsag og virkning:

Den største enkeltårsag til løngabet er det kønsopdelte arbejdsmarked. Men de forskelligt sammensatte lønpakker på arbejdsmarkedet medvirker samtidig til at opretholde kønsarbejdsdelingen.

Øget fleksibilitet i individuelle lønpakker – dvs. mulighed for den enkelte medarbejder til at sammensætte et individuelt bestemt 'bundet' bestående af pengeløn, pension, betalt frihed, fleksible benefits, adgang til efteruddannelse mv. – bliver samtidig både løsningen og en del af problemet: *Løsningen*, fordi der hermed gives mulighed for, at både mænd og kvinder kan få deres behov opfyldt og deres præferencer imødekommet inden for det samme overenskomstområde og samme arbejdsplads, således at kønsopdelingen kan mindskes. *Problemet*, fordi forskellen i pengeløn inden for de samme områder må antages at øges, hvis kvinder vælger betalt frihed, og mænd vælger løn – for nu at sætte det lidt på spidsen⁶⁷.

66. "One explanation that has not held up under scrutiny is the compensating differential hypothesis. This view holds that female-dominated fields are paid less because they involve work that is more pleasant and less risky than that found in many male-dominated fields." Jacobs, J.A.(1999).

67. Tak til Ruth Emerek og en anonym referee for nyttige kommentarer.

LITTERATUR

- Blau, F. (1998): Trends in the Well-Being of American Women, *Journal of Economic Literature*.
- Bloksgaard, L. & P. Tanggaard Andersen (2004): Når køn forhandler løn. LO-Dokumentation, nr.1/2004.
- Bonke, J. & T. Meilbak (2002): Danskere på fuldtid – deres faktiske og ønskede arbejdstid. København: SFI.
- Bradley, H. (1999): *Gender & Power in the Workplace. Analysing the Impact of Economic Change*. MacMillan Press.
- DA (2006): Arbejdsmarkedsrapport.
- Danmarks Statistik (2006): Indkomster 2004.
- Deding, M. & K. Wong (2004): Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997 – 2001. København: SFI.
- Jacobs, J.A (1999): The Sex Segregation of Occupations, Prospects for the 21st Century, i *Handbook of Gender and Work*, Gary N. Powell (ed.).
- Le Grand, C. (1997): Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige, i: I. Persson & E. Wadensjö (red.): *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, Stockholm. LO & DA (2003): *Kvinders og mænds løn*, August.
- Pedersen, L. & M. Deding (2000): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark*. København: SFI. Personalestyrelsen (2001): *Statslige initiativer for ligeløn*, februar.
- Udsen, S. & LO (2001): *25 spørgsmål og svar om ligeløn*. København.
- Udsen, S. (2007): *Belønningsledelse*, Forlaget Samfundslitteratur.
- Udsen, S. (2002): *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*. København: Beskæftigelsesministeriet.

HVILKE JOB HAR INDVANDRERE?

BETYDNINGEN AF UDDANNELSE, FAMILIE OG
OPHOLDSTID FOR JOBTYPEN

VIBEKE JAKOBSEN

RESUMÉ

I dette kapitel er fokuset på, hvilken type job indvandrermand og indvandrerkvinder med oprindelse i ikke-vestlige lande har på det danske arbejdsmarked målt ved stilling, branche og sektor, og hvilken betydning uddannelse, familieforhold og opholdstiden i Danmark har herfor. Analyserne er baseret på register data. I overensstemmelse med andre undersøgelser viser kapitlet, at indvandrerne er placeret længere nede i stillingshierarkiet og inden for andre brancher end danskerne. Analyserne viser endvidere, at indvandrerne får et mindre afkast (målt ved stillingskategori) af deres uddannelse end danskere. Fx har indvandrerne uanset uddannelsesniveau en lavere sandsynlighed end danskerne for at finde et job øverst i stillingshierarkiet. Parforhold og børn har en positiv effekt på danske mænds placering i stillingshierarkiet og en negativ effekt for indvandrerkvinders placering i stillingshierarkiet. Børn øger endvidere indvandrerkvindernes sandsynlighed for ansættelse i den offentlige sektor. Endelig viser analyserne en svag sammenhæng mellem opholdstid og placering i stillingshierarkiet og mellem opholdstid og sandsynligheden for at være ansat i den offentlige sektor.

INDLEDNING

Etnisk segregering på det danske arbejdsmarked er ikke belyst i særligt stort omfang. Arbejdsmarkedsforskningen har fokuseret på at få indvandrerne i beskæftigelse, mens der har været meget lidt fokus på, hvordan indvandrerne bliver placeret på arbejdsmarkedet – dette på trods af, at etnisk segregering på arbejdsmarkedet (ligesom segregering på køn) kan være uhensigtsmæssig for både den enkelte og for samfundet som helhed.

Der er mindst fire grunde til, at etnisk segregering på arbejdsmarkedet kan være uhensigtsmæssigt (hvoraf kun de to første er parallelle til effekterne af kønssegregering). For det *første* kan segregeringen på etnicitet indebære, at indvandrernes ressourcer og faglige kompetencer ikke udnyttes optimalt, og at fleksibiliteten på arbejdsmarkedet bliver mindre, end den ellers ville have været med øget risiko for flaskehalse som en af konsekvenserne.

For det *andet* kan segregeringen indebære dårligere vilkår for indvandrere på arbejdsmarkedet, fx i form af lavere løn og mere begrænsede karrieremuligheder. Flere undersøgelser viser fx, at det kønsopdelte arbejdsmarked er en vigtig forklaring på, at kvinder har en lavere gennemsnitsløn end mænd (Deding & Wong, 2004). Det er ikke undersøgt systematisk, hvad opdelingen af det danske arbejdsmarked på etnicitet betyder for lønforskellene mellem danskere og indvandrere. Vi ved dog, at indvandrere i højere grad er overuddannet til deres job end danskerne, og at overuddannede personer får lavere løn end personer, der har et job, som svarer til deres uddannelse (Nielsen, 2007).

For det *trejde* kan etnisk segregering indebære, at indvandrere primært arbejder sammen med andre indvandrere og ikke har megen kontakt med danskere. Manglen på kontakt med danskere kan hæmme indvandreres mulighed for at lære dansk og begrænse deres viden om det danske arbejdsmarked, herunder dansk arbejdspladskultur og jobsøgningsmetoder og samfundet som helhed. Dermed kan indvandrerne blive fastlåst på et etnisk segregeret arbejdsmarked.

For det fjerde har etnisk segregering ikke kun betydning for indvandrernes egne jobmuligheder og indkomst, men kan også have en negativ betydning for, hvordan deres børn klarer sig i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Undersøgelser har vist, at hvis indvandrere er i beskæftigelse, har det en positiv indflydelse på deres børns uddannel-

sesniveau og beskæftigelse (Dahl & Jakobsen, 2005). Hvilken type beskæftigelse forældrene har, påvirker også deres børns uddannelsesvalg og beskæftigelse. Dette er vist for befolkningen generelt (se Holt et al. 2006), mens der ikke er lavet analyser af dette for indvandrere og efterkommere. Men det er dog sandsynligt, at det fx påvirker børnenes muligheder i forhold til at vælge uddannelse og beskæftigelse, hvis forældrene er på et etnisk segregeret arbejdsmarked med begrænset kontakt til det danske samfund.

Det er vigtigt at få en større viden om karakteren af og årsagerne til den etniske opdeling af det danske arbejdsmarked, ikke mindst set i lyset af den markante stigning i antallet af indvandrere, som Danmark har oplevet gennem de sidste 25 år, og de u hensigtsmæssige konsekvenser, der kan være af segregering. Formålet med dette kapitel er, dels at illustrere segregeringen på etnicitet på det danske arbejdsmarked, dels at belyse, hvilke sammenhænge der er mellem forskellige karakteristika ved indvandrerne og deres placering på arbejdsmarkedet.

Der er mange dimensioner af etnisk segregering på arbejdsmarkedet. Segregeringen kan fx både være horisontal og vertikal (jf. kapitel 1). Analyser af etnisk segregering har enten belyst den etniske opdeling ud fra et branche- og stillingsperspektiv eller ud fra et virksomhedsperspektiv. Hvor der i den første type analyser ses på forskellige etniske gruppers fordeling på brancher og stillinger, ses der i den anden type analyser på, om nogle etniske grupper er koncentreret i virksomheder med bestemte karakteristika, fx virksomheder med en høj personaleomsætning.

Som nævnt tidligere er danske undersøgelser af arbejdsmarkedets opdeling på etnicitet begrænset. Flere undersøgelser viser dog, at fordelingen af indvandrere på stillingskategorier og brancher er forskellig fra danskernes (se fx LO Storkøbenhavn, 2006 og Schultz-Nielsen, 2000). Ejrnæs viser endvidere, at indvandrerne især er koncentreret i virksomheder, som er kendetegnet ved åbne beskæftigelsesrelationer (dvs. at løn og arbejdsforhold i høj grad er reguleret gennem markedsmekanismerne), og som i høj grad tilpasser sig gennem numerisk fleksibilitet og i mindre grad gennem funktionel fleksibilitet. Numerisk fleksibilitet er virksomhedernes evne til at tilpasse antallet af arbejderne, og hvor meget de arbejder, til ændringerne i virksomhedens markedsmæssige situation. Funktionel fleksibilitet er et udtryk for virksomhedernes evne til at reorganisere jobbene, så de ansatte kan bruge deres kvalifikationer

på forskellige arbejdsopgaver (Ejrnæs, 2007). En konsekvens af indvandrernes koncentration i virksomheder med åbne beskæftigelsesrelationer og numerisk fleksibilitet er, ifølge Ejrnæs, en fastlåsnings af indvandrerne i job med lav ansættelsestryghed, lav løn, rutinearbejde og få muligheder for efteruddannelse og udvikling.⁶⁸

I dette kapitel belyses arbejdsmarkedets segregering på etnicitet ud fra et branche- og stillingsperspektiv. I den første del af kapitlet (Hvilke job har indvandrerne?) beskrives fordelingen på stilling, sektor og branche for følgende fire grupper: indvandrermand, danske mænd, indvandrerkvinder og danske kvinder. I den anden del af kapitlet (Sammenhæng mellem individkarakteristika og jobtype) analyseres sammenhængen mellem individkarakteristika og jobtype, hvor jobtype er beskrevet ved stilling, sektor eller branche. De individkarakteristika, der er fokus på, er: uddannelse, familieforhold og opholdstid i Danmark.

De data, der anvendes i dette kapitel, er registerdata fra Danmarks Statistik, som indeholder oplysninger om 10 pct. af danskerne i alderen 25-59 år og totalpopulationen af indvandrere i alderen 25-59 år, som boede i Danmark den 1. januar 2003. Oplysningerne omkring arbejdsmarkedstilknypningen er for 2002. Til afgrænsning af indvandrere og danskere er anvendt Danmarks Statistiks opdeling af befolkningen i indvandrere, efterkommere og øvrige (danskere), som er beskrevet i Poulsen & Lange (1998).

I det følgende fokuserer jeg udelukkende på indvandrere fra ikke-vestlige lande og på at sammenligne ikke-vestlige indvandrere med danskere. Betegnelsen 'vestlige lande' anvendes om EU-lande, Norge, Schweiz, USA, Canada, Australien og New Zealand, mens betegnelsen 'ikke-vestlige lande' anvendes om alle øvrige lande. Denne afgrænsning er valgt, fordi det er de ikke-vestlige indvandrere, som især har en svag arbejdsmarkedstilknypning. Antallet af indvandrere fra ikke-vestlige lande er endvidere steget markant de sidste 25 år. I 1980 var der omkring 46.610 ikke-vestlige indvandrere i Danmark mod omkring 210.070 i 2002. Dette svarer til, at de ikke-vestlige indvandrere i 1980 udgjorde 0,9 pct. af befolkningen i Danmark og 3,9 pct. i 2002. Antallet af indvandrere fra vestlige lande er derimod kun steget svagt og har udgjort omkring

68. Der er også forholdsvis få internationale studier, som har fokuseret på det etnisk opdelt arbejdsmarked. Eksempler på internationale studier er Schierup og Paulson 1994, Fassman 1997, Seifert (1997); Ålund & Skans (2005) og Constant & Massey (2005).

2 pct. af befolkningen i hele perioden (www.statistikbanken.dk). De ikke-vestlige indvandrere betegnes, for nemheds skyld, blot som 'indvandrere' i det følgende.⁶⁹

HVILKE JOB HAR INDVANDRERNE?

Flere undersøgelser har vist, at indvandrerne er overrepræsenteret i bestemte stillinger og brancher. Dette er illustreret i tabel 8.1-3, der viser de beskæftigedes fordeling på henholdsvis stillinger, sektorer og brancher.

Indvandrerne er i højere grad beskæftiget som selvstændige end danskerne. Dette gælder ikke kun indvandrermandene, men også indvandrerkvinderne (tabel 8.1). De beskæftigede indvandrere adskiller sig ikke kun fra de beskæftigede danskere ved at have en højere andel selvstændige. Blandt lønmodtagerne er indvandrerne overrepræsenterede nederst i stillingshierarkiet: Indvandrerne har sammenlignet med danskerne en meget høj andel i kategorien 'andre lønmodtagere', som består af personer i job med et lavt kvalifikationsindhold, hvor opgaverne der varetages, typisk kan indlæres ved en kort instruktion (fx rengørings- og renovationsarbejde). Omvendt er indvandrerne underrepræsenteret øverst i stillingshierarkiet: i øverste ledelse og blandt lønmodtagere i job, der kræver kvalifikationer på højeste niveau (fx læger og lærere) og på mellemniveau (fx byggeteknikere og børnehavepædagoger).

For danskerne viser tabel 8.1 det kendte mønster mht. køn: Danske mænd er sammenlignet med danske kvinder overrepræsenteret øverst i lønmodtagernes stillingshierarki (i job med ledelse eller job, der kræver færdigheder på højeste niveau) såvel som nederst i stillingshierarkiet (i job med lavt kvalifikationsindhold). Til gengæld er danske kvinder overrepræsenteret midt i stillingshierarkiet (det vil sige i job, der kræver færdigheder på mellem- og grundniveau). For indvandrerne ser billedet lidt anderledes ud: Ligesom blandt danskere er indvandrermand sammenlignet med indvandrerkvinder overrepræsenteret øverst i stillingshierarkiet, mens indvandrerkvinderne (i modsætning til de danske kvinder)

69. Segregeringen på etnicitet kan meget vel ændre sig over tid, fordi sammensætningen af indvandrere ændrer sig eller pga. ændringer i konjunkturerne og strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet. Fx kan en højkonjunktur med mangel på arbejdskraft måske give indvandrerne mulighed for at komme ind på nye dele af arbejdsmarkedet. Derfor kan der også være sket mindre ændringer i segregeringen fra 2002 til 2007.

er overrepræsenteret nederst i hierarkiet. Indvandrerkvinderne er den gruppe, som har den største andel med job i bunden af stillingshierarkiet. Det vil sige, at ud over at indvandrerkvinderne har en lavere beskæftigelsesfrekvens end indvandrer mændene og danskerne (Dahl & Jakobsen, 2005), så klarer de beskæftigede indvandrerkvinder sig også dårligere på arbejdsmarkedet end de beskæftigede indvandrer mænd og beskæftigede danskere målt ved stillingskategori.

TABEL 8.1

Fordelingen på stilling for henholdsvis danskere og indvandrere i alderen 25-59 år. Separat for mænd og kvinder. Procent. 2002.

	Mænd		Kvinder	
	Danskere	Indvandrere	Danskere	Indvandrere
<i>Selvstændige mv.:</i>				
Selvstændige	9,7	15,4	3,9	6,1
Medhjælpende ægtefæller	0,0	0,2	0,8	1,0
<i>Lønmodtagere:¹</i>				
Øverste ledelse	3,8	0,4	1,4	0,2
Militæret:	1,3	0,1	0,1	0,0
Lønmodtagere				
– færdigheder på højeste niveau	14,5	7,6	13,7	6,6
Lønmodtagere				
– færdigheder på mellemniveau	13,3	5,2	23,9	8,5
Lønmodtagere				
– færdigheder på grundniveau	37,5	38,8	42,4	34,6
Kontorarbejde	4,8	4,1	17,9	6,4
Salg/service/omsorg	4,8	6,2	19,1	18,1
Landbrug/gartneri	0,5	0,1	0,1	0,2
Håndværkspræget arbejde	18,1	8,7	1,7	1,4
Proces/transport/anlæg	9,4	19,7	3,6	8,5
Andre lønmodtagere	11,6	20,5	6,0	28,8
Lønmodtagere – uoplyst	8,3	11,8	7,9	14,3
I alt, pct.	100,0	100,0	100	100
I alt, personer ²	106.447	37.914	97.271	26.595

1. Inddelingen af lønmodtagere er baseret på Danmarks Statistiks DISCO-kategorier. Med undtagelse af lønmodtagergrupperne "militær" og "øverste ledelse" er lønmodtagerne endvidere opdelt efter kvalifikationsindholdet i jobbet.

2. Beregningerne for danskerne er lavet på en 10 pct.-stikprøve af alle danskere.

Indvandrerne er i mindre grad end danskerne ansat inden for den offentlige sektor. For både danskere og indvandrere gælder det dog, at kvinderne i højere grad er ansat inden for den offentlige sektor end mændene (tabel 8.2). I Danmark er det især inden for den kommunale sektor, at andelen af kvinder er høj (Deding & Wong, 2004), hvilket hænger sam-

men med, at forskellige omsorgsopgaver (såsom børnepasning og ældrepleje), der traditionelt er kvindejob, varetages af kommunerne. Som det vil fremgå af det efterfølgende, arbejder indvandrerkvinderne også i høj grad med disse omsorgsopgaver (se tabel 8.5 senere).

TABEL 8.2

Fordelingen på sektor for henholdsvis danskere og indvandrere i alderen 25-59 år, som er lønmodtagere. Separat for mænd og kvinder. Procent. 2002.

	Mænd		Kvinder	
	Danskere	Indvandrere	Danskere	Indvandrere
Privat sektor	77,1	81,8	51,3	62,7
Offentlig sektor	17,6	13,7	45,5	34,4
Sektor uoplyst	5,4	4,6	3,2	2,9
I alt, pct.	100,0	100,0	100,0	100,0
I alt, personer ¹⁾	96.119	32.003	92.739	24.712

1. Beregningerne for danskerne er lavet på en 10 pct.-stikprøve af alle danskere.

Indvandrere og danskere er også fordelt forskelligt på hovedbrancher. Forskellen på branchefordelingen er især stor for de selvstændige. Fx er omkring halvdelen af de selvstændige indvandrermand og -kvinder beskæftiget inden for branchen 'handel, hotel og restauration' mod omkring 20 pct. af de selvstændige danske mænd og kvinder (tabel 8.3a). Der er dog også forskel på branchefordelingen for lønmodtagerne. Indvandrerne er fx i højere grad end danskerne beskæftiget inden for 'industri' og 'finansiering og forretningsservice' (tabel 8.3b).

Blandt lønmodtagerne er indvandrerne kun i begrænset omfang overrepræsenteret inden for 'handel, hotel og restauration', hvilket måske er en smule overraskende set i lyset af det høje antal selvstændige indvandrere inden for dette område. Man kunne forvente, at indvandrere ville udnytte deres netværk til at ansætte andre indvandrere (familie og venner) i deres virksomhed, men hvis dette er tilfældet, slår det ikke markant igennem på lønmodtagernes fordeling på hovedbrancher. Det gør det til gengæld på underbranchen 'restaurationsvirksomhed' (se tabel 8.5 senere).

TABEL 8.3A

Fordelingen på branche for henholdsvis danskere og indvandrere i alderen 25-59 år, opdelt på selvstændige¹ og lønmodtagere, mænd og kvinder. 2002.

Selvstændige	Mænd		Kvinder	
	Danskere	Indvandrere	Danskere	Indvandrere
Landbrug, fiskeri, råstof	22,1	0,2	10,3	1,2
Industri	5,8	1,5	4,6	2,7
Energi- og vandforsyning	0,3	0,0	0,3	0,1
Bygge- og anlæg	14,4	1,4	2,5	0,3
Handel, hotel og restauration	17,9	58,1	22,7	46,7
Transport, post og tele	6,5	10,5	2,2	2,0
Finansiering og forretningservice	17,0	6,9	17,1	12,5
Offentlige og personlige tjenester	7,9	5,0	27,1	13,6
Uoplyst	8,0	16,4	13,1	20,8
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
I alt ²	10.328	5.911	4.532	1.883

TABEL 8.3B

Lønmodtagere	Mænd		Kvinder	
	Danskere	Indvandrere	Danskere	Indvandrere
Landbrug, fiskeri, råstof	2,1	1,0	0,7	1,6
Industri	23,8	30,6	11,4	17,2
Energi- og vandforsyning	0,9	0,2	0,3	0,1
Bygge- og anlæg	10,6	2,9	1,2	0,3
Handel, hotel og restauration	15,6	17,4	12,0	12,6
Transport, post og tele	9,7	14,5	4,3	2,7
Finansiering og forretnings- service	13,7	15,5	12,3	23,1
Offentlige og personlige tjenester	23,5	17,5	57,7	42,2
Uoplyst	0,1	0,3	0,1	0,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
I alt ²	96.119	32.003	92.739	24.712

1. De selvstændige inkluderer medhjælpende ægtefæller.

2. Beregningerne for danskerne er lavet på en 10 pct.-stikprøve af alle danskere.

Note: Branche koderne er beskrevet i Danmarks Statistik (2002).

Hovedbrancherne vist i tabel 8.3 består af mange underbrancher. For at få et mere detaljeret billede af, hvilken type job indvandrerne har, er de ti største underbrancher⁷⁰ afbildet for indvandrere og danskere, som er

70. Her er anvendt en trecifret branchekode.

henholdsvis selvstændige (tabel 8.4), og lønmodtagere (tabel 8.5). Selvstændige er inklusiv medhjælpende ægtefæller. Tabellerne illustrerer, at både blandt de selvstændige og lønmodtagerne er indvandrerne koncentreret inden for bestemte brancher.

HYPPIGSTE BRANCHER FOR SELVSTÆNDIGE

Lidt over 70 pct. af de selvstændige indvandrere (både kvinder og mænd) er beskæftiget inden for de ti største underbrancher, mens de tilsvarende tal for danske mænd og kvinder er henholdsvis 51 pct. og 64 pct. Selvstændige indvandrere er altså mere koncentreret inden for et mindre antal brancher end selvstændige danskere.

TABEL 8.4A

De ti største brancher for indvandrere og danskere, som er selvstændige¹. Opdelt på mænd og kvinder, 2002. Procent.

Indvandrermand			Danske mænd		
1	Restaurationsvirksomhed	30,1	* 1	Husdyravl	8,3
2	Landtransport (ekskl. jernbaner)	9,8	* 2	Andet bygningsarbejde	7,5
3	Købmandsforretninger, døgnkiosker mv.	7,5	* 3	Planteavl	7,5
4	Detailhandel fra specialforretninger m. føde, drikkevarer mv.	6,9	* 4	Landtransport (ekskl. jernbaner)	5,8 *
5	Anden detailhandel fra specialforretninger ⁴	4,3	5	Opførsel af bygninger og anlægsvirksomhed	4,2
6	Anden servicevirksomhed ²	2,8	6	Anden detailhandel fra specialforretninger ⁴	4,1
7	Internationale organisationer mv.	2,5	7	Sundhedsvæsen	3,9
8	Rengøringsvirksomhed	2,4	8	Advokat- og revisionsvirksomhed mv.	3,5
9	Anden forretningservice ³	1,9	9	Internationale organisationer mv.	3,5
10	Reparation og vedligeholdelse af biler mv.	1,9	10	Reparation og vedligeholdelse af biler mv.	3,0

TABEL 8.4B

Indvandrerkvinder		Danske kvinder		
1	Restaurationsvirksomhed	23,7 * 1	Sundhedsvæsen	12,6
2	Anden servicevirksomhed ¹	8,7	2 Anden servicevirksomhed ²	10,9
3	Internationale organisationer mv.	8,6	3 Anden detailhandel fra specialforretninger ⁴	9,2
4	Anden forretningservice ³	6,1	4 Internationale organisationer mv.	8,6
5	Købmandsforretninger, døgnkiosker mv.	5,9*	5 Advokat- og revisionsvirksomhed mv.	4,4
6	Anden detailhandel fra specialforretninger ⁴	5,0	6 Husdyravl	4,6
7	Detailhandel fra specialforretninger m. føde, drikkevarer mv.	4,5	* 7 Rengøringsvirksomhed	3,7
8	Rengøringsvirksomhed	4,0	8 Anden forretningservice i øvrigt	3,6
9	Sundhedsvæsen	4,0	9 Planteavl	3,6
10	Engroshandel med tekstiler, husholdningsartikler mv.	1,6	10 Restaurationsvirksomhed	2,9 *

1. De selvstændige inkluderer medhjælpende ægtefæller.

2. Fx vaskerier, rensierier, frisør- og skønhedssaloner.

3. Fx fotografer, tolkning og kontorservice og pakkerier.

4. Fx detailhandel med beklædningsartikler, sko, møbler, isenkram, tv, smykker og blomster.

* Angiver, at indvandrere er overrepræsenteret med mere end 33 pct. i fht. deres samlede andel lønmodtagere.

Indvandrermandene er beskæftiget som selvstændige inden for andre brancher end danske mænd. Indvandrermandene er i høj grad selvstændige inden for restaurationsvirksomhed og detailhandel, mens danske mænd i høj grad er selvstændige inden for landbrug og bygge- og anlægssektoren. Især restaurationsvirksomhed er en stor branche for selvstændige indvandrere – det gælder både mændene og kvinderne. Indvandrerkvinderne er selvstændige (eller medhjælpende ægtefæller) inden for nogle af de samme brancher som indvandrermandene. Forskellen på indvandrerens og danskernes branchevalg er dog mindre for kvinderne end mændene.

De selvstændige indvandrere arbejder i høj grad i brancher, der kan betegnes som etnisk segregerede (tabel 8.4). En etnisk segregeret branche er her defineret som en branche, hvor de selvstændige indvandrere er overrepræsenteret med mere end 33 pct. i forhold til deres samlede andel af de selvstændige.⁷¹ De fire største brancher for indvandrermandene kan fx alle betegnes som etnisk segregeret.

71. Samme definition er anvendt i Mailand (2004).

HYPPIGSTE BRANCHER FOR LØNMODTAGERE

Omkring 60 pct. af de kvindelige lønmodtagere (både indvandrerkvinderne og de danske kvinder) er beskæftiget inden for ti underbrancher, mens de tilsvarende tal for danske mænd og indvandrermand er 32 pct. og 44 pct. Det vil sige, at de kvindelige lønmodtagere er mere koncentreret inden for et mindre antal brancher end indvandrermand og i særdeleshed end danske mænd.⁷²

TABEL 8.5A

De ti største brancher for indvandrere og danskere, som er lønmodtagere. Opdelt på mænd og kvinder, 2002. Procent.

Indvandrermand		Danske mænd			
1	Landtransport (ekskl. Jernbaner)	* 1	Opførelse af bygninger og anlægsvirksomhed	4,7	
2	Rengøringsvirksomhed	8,8	* 2	Politi, brandvæsen, forsvar mv.	3,8
3	Restaurationsvirksomhed	5,0*	3	Sociale foranstaltninger ¹	3,5
4	Sociale foranstaltninger ¹	4,9	4	Landtransport (ekskl. jernbaner)	3,5 *
5	Slagtning og forarbejdning af kød mv.	4,2	* 5	Bygningsinstallations- virksomhed	3,1
6	Sundhedsvæsen	3,0	6	Engroshandel med maskiner, værktøj mv.	3,1
7	Fremstilling af plast- produkter	2,2	* 7	Børne- og ungdomsskoler	3,1
8	Postbefordring og kurer-tjeneste	2,2	8	Offentlig administration	2,7
9	Børne- og ungdomsskoler	2,0	9	Andet bygningsarbejde	2,5
10	Offentlig administration	1,9	10	Udvikling og bistand i fbm. software	2,1

72. Én forklaring på, at kvinderne er koncentreret i færre brancher, kan dog være, at de typiske kvindejob er mindre fint inddelt i brancher end de typiske mandejob, jf. Emerek (2006).

TABEL 8.5B

Indvandrerkvinder			Danske kvinder		
1	Sociale foranstaltninger ¹	20,4	1	Sociale foranstaltninger ¹	24,6
2	Rengøringsvirksomhed	17,2	* 2	Sundhedsvæsen	10,9
3	Sundhedsvæsen	6,1	3	Børne- og ungdomsskoler	6,3
4	Børne- og ungdomsskoler	4,5	4	Offentlig administration	5,6
5	Offentlig administration	2,7	5	Anden detailhandel fra specialforretninger ³	2,4
6	Restaurationsvirksomhed	2,1	* 6	Pengeinstitutter	2,3
7	Hoteller mv.	2,0*	7	Købmandsforretninger, døgnkiosker mv.	2,1
8	Slagtning og forarbejdning af kød mv.	1,9	* 8	Advokat- og revisionsvirksomhed mv.	2,1
9	Købmandsforretninger, døgnkiosker mv.	1,2	9	Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	1,9
10	Anden servicevirksomhed ²	1,7	* 10	Rengøringsvirksomhed	1,4 *

1. Sociale foranstaltninger: fx døgninstitutioner, familiepleje, plejehjem, hjemmehjælp, dagplejemødre, vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, fritidsklubber, flygtninge- og asylcentre.

2. Fx vaskerier, rensierier, frisør- og skønhedssaloner.

3. Fx detailhandel med beklædningsartikler, sko, møbler, isenkram, tv, smykker og blomster.

* angiver, at indvandrere er overrepræsenteret med mere end 33 pct. i fht. deres samlede andel selvstændige

For lønmodtagerne er forskellene på indvandrerne og danskerne mht. de ti største brancher også større for mændene end kvinderne. Den største branche for de mandlige indvandrere, som er lønmodtagere, er 'landtransport ekskl. Jernbane', som blandt andet omfatter bustrafik og taxikørsel. 'Rengøringsvirksomhed' og 'restaurationsvirksomhed' er også store brancher for indvandrermandene, mens en stor andel af de danske mænd er beskæftiget inden for brancher i byggesektoren eller inden for 'politi, brandvæsen, forsvar mv.' At så stor en andel af indvandrerne (specielt af mændene) er beskæftiget som lønmodtagere inden for restaurationsvirksomhed kan skyldes, at de ansættes i virksomheder ejet af andre indvandrere.

Mere end 20 pct. af både indvandrerkvinderne og de danske kvinder, som er lønmodtagere, er beskæftiget inden for branchen 'sociale foranstaltninger', som inkluderer underbrancher som døgninstitutioner, familiepleje, plejehjem, hjemmehjælp, dagplejemødre, vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, fritidsklubber, flygtninge- og asylcentre. En meget stor andel af indvandrerkvinderne er endvidere ansat inden for 'rengøringsvirksomhed' (17 pct.). Samlet set er den største branche for indvandrerne 'rengøringsvirksomhed'. 12 pct. af indvandrerne (mænd og kvinder), som er lønmodtagere, er ansat inden for denne branche. Rengøringsarbejde er

ofte karakteriseret ved, at kravene til dansk kundskaber er relativt begrænsede, og ved, at medarbejderen arbejder alene uden at være i kontakt med kollegaer. Derfor er rengøringsjob måske heller ikke det bedste afsæt for en videre integration i det danske samfund, herunder på arbejdsmarkedet.

Flere af de viste brancher i tabel 8.4 kan betegnes som etnisk segregerede, det vil her sige, at indvandrerne er overrepræsenteret med 33 pct. i forhold til deres samlede andel af lønmodtagerne. Det drejer sig om 'landtransport ekskl. Jernbane', 'rengøringsvirksomhed', 'restaurationsvirksomhed', 'hoteller mv.', 'slagting og forarbejdning af kød mv.', 'fremstilling af plastprodukter mv.' og 'anden servicevirksomhed'. Det vil sige, at en stor del af indvandrerne er ansat på dele af arbejdsmarkedet, som kan betegnes som etnisk segregerede.

ER KØNSOPDELINGEN AF ARBEJDSMARKEDET FORSKELLIG FOR DANSKERNE OG INDVANDRERNE?

Kønsopdelingen er ikke nødvendigvis den samme for danskere og indvandrere inden for de enkelte brancher. Som indikatorer for kønsopdelingen er mandebrancher defineret som brancher, hvor andelen af kvinder er mindre end 25 pct., og kvindebrancher defineret som brancher, hvor andelen af kvinder er over 75 pct. De resterende brancher betegner kønsintegrerede brancher.⁷³ Blandt de ti brancher, hvor flest indvandrer mænd og -kvinder er beskæftiget som lønmodtagere, og de ti brancher, hvor flest indvandrer mænd og -kvinder er beskæftiget som selvstændige, er der kun enkelte brancher, hvor der er forskel i kønsfordelingen for danskere og indvandrere målt ved førnævnte indikator. 'Sundhedsvæsen' for lønmodtagere og 'anden servicevirksomhed' for selvstændige er kvindebrancher for danskerne, mens det er kønsintegrerede brancher for indvandrerne. Omvendt gælder for selvstændige, at restaurationsvirksomhed er en kønsintegreret branche for danskerne, mens det er en mandebranche for indvandrerne. For de øvrige brancher på top 10-

73. Antallet af jobkategorier og grænserne mellem jobkategorierne kan altid diskuteres, jf. Emerek (2006). Emerek laver fx en mere detaljeret inddeling, end der er anvendt her, nemlig med fem kategorier, således at hun fx har en kategori, der er kvindedominerede (81-100 pct. kvinder), og en, der er medium kvindedomineret (61-80 pct. kvinder).

listerne er der ikke forskel for indvandrere og danskere på, om det er en mandebbranche, kønsintegrerede branche eller kvindebranche.

SAMMENHÆNG MELLEM INDIVIDKARAKTERISTIKA OG JOBTYPPE

Der er mange forskellige årsager til, at arbejdsmarkedet er opdelt på etnicitet. Både karakteristika ved indvandrerne selv og karakteristika ved arbejdsmarkedet har betydning. I dette kapitel sætter jeg fokus på sammenhængen mellem karakteristika ved indvandrerne, og hvilken type job indvandrerne har. De individkarakteristika, som der er fokus på, er uddannelse, familieforhold og opholdstid i Danmark – forhold, der alle forventes at have betydning for, hvilke job indvandrerne har.

Uddannelsesniveau og -retning har stor betydning for, hvilket job den enkelte får. Indvandrerne har generelt et lavere uddannelsesniveau end danskerne. Dette gælder også for de indvandrere, der er opvokset i Danmark, og for denne gruppe skyldes manglende erhvervskompetencegivende uddannelse især et højt frafald fra ungdoms- og videregående uddannelser (Colding et al., 2004, og Dahl & Jakobsen, 2005). De problemer, som de unge indvandrere oplever i uddannelsessystemet, bidrager dermed til at forklare segregeringen af arbejdsmarkedet. Indvandrerne vælger endvidere lidt andre uddannelser end danskerne (Colding et al., 2004, og Dahl & Jakobsen, 2005).⁷⁴ Uddannelse medbragt fra hjemlandet har ikke helt samme betydning for indvandrerens beskæftigelse som uddannelse opnået i Danmark. Flere indvandrere kan ikke anvende uddannelse medbragt fra hjemlandet – blandt andet fordi uddannelsen ikke er anvendelig i Danmark, eller fordi den ikke anerkendes som anvendelig (Blume, 2003; Larsen, 2000). En dansk uddannelse og en tilsvarende medbragt uddannelse giver derfor ikke nødvendigvis adgang til de samme job.

Tidligere undersøgelser har vist, at familieforhold har betydning for, hvilke job den enkelte har, og for lønniveauet (Simonsen & Skipper, 2007; Holt et al., 2006). Kvinder med børn har en lavere gennemsnitlig timeløn end kvinder uden børn, mens der for mændene er den omvendte

74. Indvandrerens uddannelsesvalg er også beskrevet og analyseret i Sørensen & Wagner (2006) og Jensen & Jørgensen (2005).

sammenhæng mellem løn og børn (Simonsen & Skipper, 2007). Én forklaring på disse lønforskelle kan være, at kvinder (mænd) med og uden børn har forskellige typer af job. Holt et al. (2006) viser da også, at for kvinderne har det at leve i parforhold med børn en negativ betydning for at opnå en stilling på højeste niveau, mens det for mændene har en lille positiv betydning. De to nævnte undersøgelser er lavet for befolkningen som helhed, men sammenhænge mellem køn, familie og jobtyper kan meget vel være de samme for indvandrere. En hypotese kan være, at sammenhænge ligefrem er stærkere for indvandrerkvinder end danske kvinder, da kønsrollemønstrene generelt er mere traditionelle i nogle indvandrergrupper end blandt danskerne (Deding & Jakobsen, 2006).

Flere analyser viser, at indvandrernes beskæftigelseschancer stiger med opholdstiden i Danmark (Dahl & Jakobsen, 2005). Denne sammenhæng kan blandt andet forklares med, at indvandrerne med tiden i Danmark tilegner sig dansk kundskaber og viden om det danske samfund (herunder viden om arbejdsmarkedet) og dermed øger deres chancer for at finde et job på det danske arbejdsmarked. Kravene til fx dansk kundskaber kan variere for forskellige dele af arbejdsmarkedet, hvilket kan have som konsekvens, at nyankomne indvandrere koncentrerer inden for områder med få krav til dansk kundskaber, og at de i takt med, at deres dansk kundskaber forbedres, får job på andre dele af arbejdsmarkedet. En modhypotese kan være, at de nyankomne indvandrere fastlåses i jobbene med få krav til dansk kundskaber (blandt andet fordi deres danske sprog ikke forbedres i disse job), og at indvandrernes jobsituation derfor ikke ændres med opholdstiden. Sammenhængen mellem opholdstid og etnisk segregering på arbejdsmarkedet er ikke empirisk belyst.

Hvilken betydning uddannelse, familieforhold og opholdstid har, afhænger blandt andet af omfanget af diskrimination på arbejdsmarkedet, og hvilke rekrutteringsmetoder der anvendes. Diskrimination på arbejdsmarkedet og stereotype forestillinger om indvandrere kan fx bevirke, at indvandrerne har svært ved at udnytte deres uddannelsesmæssige og dansksproglige kvalifikationer. Omfanget af diskrimination kan variere for delarbejdsmarkeder og dermed bidrage til at forklare et etnisk opdelt arbejdsmarked. Undersøgelser indikerer, at kvinder og mænd oplever diskrimination og stereotype forestillinger i forskelligt omfang – det er især mændene, der oplever diskrimination (Dahl & Jakobsen, 2005).

De forskellige delarbejdsmarkeder kan også variere mht. rekrutteringsmetoder (Csonka, 1995; Bach, 1997), hvilket kan påvirke betydningen af uddannelse, familieforhold og opholdstid. På nogle dele af arbejdsmarkedet anvendes medarbejdernes sociale netværk ofte til at rekruttere ny arbejdskraft (Csonka, 1995; Bach, 1997), hvilket kan indebære, at nye medarbejdere ligner dem, som er på arbejdspladsen i forvejen, fx mht. etnicitet. Netværksrekruttering kan dermed hindre indvandrere i at komme ind på nogle arbejdsmarkeder, men kan også forstærke segregeringen på de delarbejdsmarkeder, hvor indvandrere allerede er beskæftiget. Konjunkturerne og strukturændringer på arbejdsmarkedet kan også påvirke segregeringen på etnicitet, hvis der fx er mangel på arbejdskraft på et delarbejdsmarked, kan det i nogle tilfælde åbne muligheder for indvandrere.

Til at belyse, om uddannelse, familieforhold og opholdstid bidrager til at forklare forskelle i typer af job afhængigt af køn og etnicitet, har jeg foretaget multinominelle logistiske regressionsanalyser, hvor stilling eller branche er den afhængige variable, mens de forklarende variable er alder, uddannelsesniveau, erhvervs erfaring, familietype og opholdstid i Danmark.

Stilling er i analyserne opdelt i kategorierne: 'lønmodtagere på højeste niveau', 'lønmodtagere på mellem niveau', 'lønmodtagere på grundniveau', 'andre lønmodtagere' og 'lønmodtagere uoplyst'. Lønmodtagere, der er ansat i øverste ledelse eller militæret, er ikke medtaget i analyserne, da så få af indvandrerne er ansat inden for disse to arbejdsområder (jf. tabel 8.1). Selvstændige og medhjælpende ægtefæller er heller ikke medtaget, fordi det er meget forskellige faktorer, der bestemmer, om en person bliver selvstændig eller lønmodtager, og om en person bliver ansat på højeste niveau eller på grundniveau. Branche er i analyserne opdelt i: 'landbrug mv.', 'industri', 'bygge og anlæg mv.' (inkluderer energi- og vandforsyning), 'handel, hotel og restauration', 'transport mv.', 'finansiering og forretningsservice', 'offentlige og personlige tjenesteydelser' og 'uoplyst'. Analyserne er lavet separat for de fire grupper: Indvandremænd, danske mænd, indvandrerkvinder og danske kvinder. Fokuset i analyserne er som nævnt betydningen af uddannelse, familietype og opholdstid.

I det næste afsnit beskrives indvandrerne og danskerne, som er medtaget i de multinominelle logistiske regressionsanalyser (det vil sige lønmodtagere eksklusiv ledelse og militær), med hensyn til fordeling på

uddannelsesniveau, familieforhold, alder, erhvervs erfaring og opholdstid. Dernæst præsenteres analyseresultaterne.

FORDELING PÅ INDIVIDKARAKTERISTIKA

Uddannelsesniveaut er for mange af indvandrerne uoplyst i de danske registre. Det gælder for knap 40 pct. af indvandrerne sammenlignet med under 2 pct. af danskerne, hvilket er problematisk i en analyse af segregering på etnicitet, da uddannelsesniveaut normalt har stor betydning for jobmulighederne. Der er uddannelsesoplysninger for de fleste af indvandrerne, som har været indskrevet i en dansk skole eller uddannelsesinstitution, samt for nogle (men langt fra alle) af de indvandrere, som kun har uddannelse fra oprindelseslandet (Mørkeberg, 2000). På trods af den store andel indvandrere med uoplyst uddannelse er næsten en lige så stor andel af indvandrerne som af danskerne registreret som værende uden en uddannelse. Det vil sige, at de hverken har en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse (tabel 8.6). Indvandrerne har især i mindre grad end danskerne en erhvervsfaglig uddannelse og for kvindernes vedkommende også en mellemlang videregående uddannelse. Der er i tabel 8.6 kun vist små kønsforskelle i uddannelsesfordelingen for indvandrerne, dvs. for indvandrere beskæftiget som lønmodtagere. Ser vi på hele indvandrergruppen, finder vi i stedet, at kvinder har et lavere uddannelsesniveaut end mændene (Dahl & Jakobsen, 2005).

Indvandrerne adskiller sig også fra danskerne med hensyn til familietype, idet de i højere grad lever i parforhold med børn og i mindre grad lever i parforhold uden børn eller som enlige uden børn. Indvandrerne er endvidere yngre end danskerne og har færre års erhvervs erfaring som lønmodtager på det danske arbejdsmarked. 18 pct. af indvandrer mændene og 26 pct. af indvandrer kvinderne har mindre end to års erhvervs erfaring, mens det samme gælder for omkring 2 pct. af danskerne. Til gengæld har en meget større andel af danskerne end af indvandrerne 15 års erhvervs erfaring eller derover. Under 10 pct. af indvandrerne har boet i Danmark i mindre end tre år, mens over halvdelen har boet i Danmark i mere end ti år.

TABEL 8.6

Fordeling på uddannelse, familietype, alder og erhvervs erfaring for indvandrere og danskere, som er lønmodtagere, samt fordeling på opholdstid for indvandrere, som er lønmodtagere. Separat for mænd og kvinder. Procent. 2002.

	Mænd		Kvinder	
	Danskere	Indvandrere	Danskere	Indvandrere
<i>Uddannelse:</i>				
Ingen	28,0	25,5	28,3	26,9
Erhvervsfaglig	46,3	19,0	39,1	19,8
Kort videregående	5,4	4,5	4,7	4,0
Mellemlang videregående	10,5	7,2	20,6	8,2
Lang videregående	8,9	5,5	6,8	4,6
Uoplyst	0,8	38,3	0,6	36,6
I alt, procent	100	100	100	100
<i>Familietype:¹</i>				
Par med børn	41,7	56,8	41,9	55,0
Par uden børn	32,3	18,2	35,1	23,8
Enlig med børn	1,2	1,2	7,1	9,2
Enlig uden børn	24,8	23,8	16,0	12,0
I alt, procent	100	100	100	100
<i>Alder:</i>				
25-34 år	28,6	36,6	26,8	37,9
35-44 år	31,1	40,6	31,8	39,5
45-59 år	40,3	22,8	41,4	22,5
I alt, procent	100	100	100	100
<i>Erhvervs erfaring:²</i>				
0-1 år	1,6	18,1	2,1	26,3
2-4 år	5,6	29,5	7,8	33,4
5-9 år	15,5	28,5	18,3	24,3
10-14 år	15,2	11,6	17,4	7,6
15- år	62,0	12,3	54,3	8,4
I alt, procent	100	100	100	100
<i>Opholdstid:³</i>				
0-2 år		7,5		6,2
3-5 år		10,6		11,8
6-10 år		26,0		29,5
11- år		55,8		52,5
I alt, procent		100		100
I alt personer	90.727	31.799	91.260	24.652

1. Par omfatter både gifte og samlevende.

2. Det er erhvervs erfaring som lønmodtager i Danmark.

3. Opholdstid er uoplyst for flere af indvandrerne. Derfor indgår, der kun 29.080 indvandrermænd og 22.776 indvandrerkvinder i de analyser, hvor opholdstid er inkluderet.

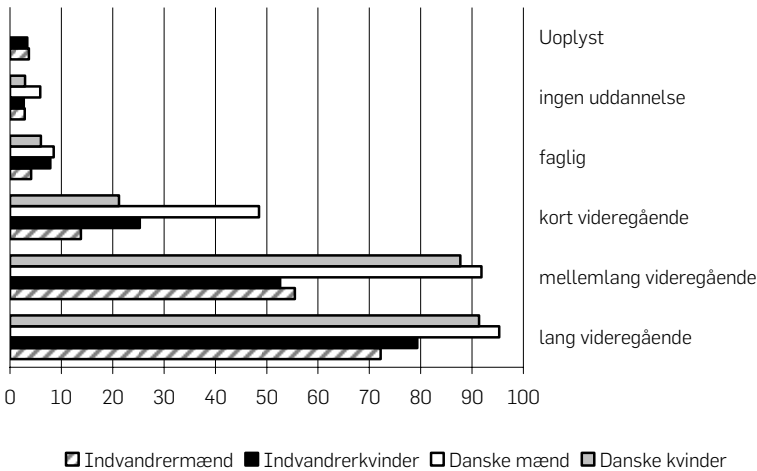
Note: Lønmodtagere er eksklusiv ledere og ansatte i militæret.

UDDANNELSE OG JOB

Uddannelse har stor betydning for, hvilken type stilling den enkelte har – det gælder for både indvandrere og danskere (jf. figur 8.1 og 8.2). Fx øger en mellemlang eller lang uddannelse sandsynligheden for at være i en stilling på højeste niveau betydeligt og mindsker sandsynligheden for at have en stilling i kategorien ‘andre lønmodtagere’.

FIGUR 8.1.

Indvandreres og danskeres sandsynlighed for at være i en stilling på højeste niveau efter uddannelsesniveau. Separat for mænd og kvinder. 2002.



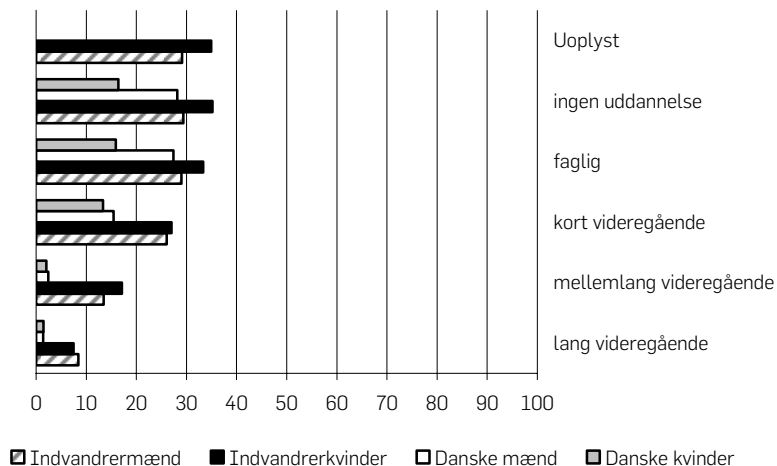
Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har 10-14 års erhvervs erfaring som lønmodtager og lever i parforhold med børn.

Der er dog forskel på, hvor meget uddannelse øger sandsynligheden for fx at have et job på højeste niveau for indvandrere og danskere – også for indvandrere og danskere i samme aldersgruppe, med samme erhvervs erfaring, familietype og uddannelsesniveau er der store forskelle på deres beskæftigelse (figur 8.1). Blandt personer med en lang eller mellemlang videregående uddannelse har danskerne en langt højere sandsynlighed end indvandrerne for at have et job på højeste niveau. Fx er sandsynligheden for at have et job på højeste niveau for de danske mænd med en mellemlang videregående uddannelse 92 pct., mens sandsynligheden kun er 56 pct. for indvandrermandene. Dette viser, at indvan-

drerne har sværere ved at udnytte deres uddannelse på arbejdsmarkedet end danskerne.

FIGUR 8.2.

Indvandreres og danskers sandsynlighed for at være i stillingskategorien 'andre lønmodtagere' efter uddannelsesniveau. Separat for mænd og kvinder. 2002.



Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har 10-14 års erhvervs erfaring som lønmodtager og lever i parforhold med børn.

At indvandrerne har sværere ved at anvende deres uddannelse på det danske arbejdsmarked end danskerne, understreges af figur 8.2, som viser sandsynligheden for at være i kategorien 'andre lønmodtagere' efter uddannelsesniveau. Indvandrerne har uanset uddannelsesniveau en højere sandsynlighed end danskerne for at være nederst i stillingshierarkiet. Fx er sandsynligheden for at være i jobkategorien 'andre lønmodtagere' 17 pct. for indvandrerkvinderne og 14 pct. for indvandrermandene med en mellemlang videregående uddannelse mod under 3 pct. af danskerne.

Der kan være mange forklaringer på, at indvandrere får mindre afkast af deres uddannelse (målt ved stillingskategori), fx manglende anerkendelse af medbragt uddannelse, diskrimination på arbejdsmarkedet, og at indvandrernes manglende sociale netværk eller viden om det danske arbejdsmarked (herunder viden om jobmuligheder) gør det svært for indvandrerne at søge job.

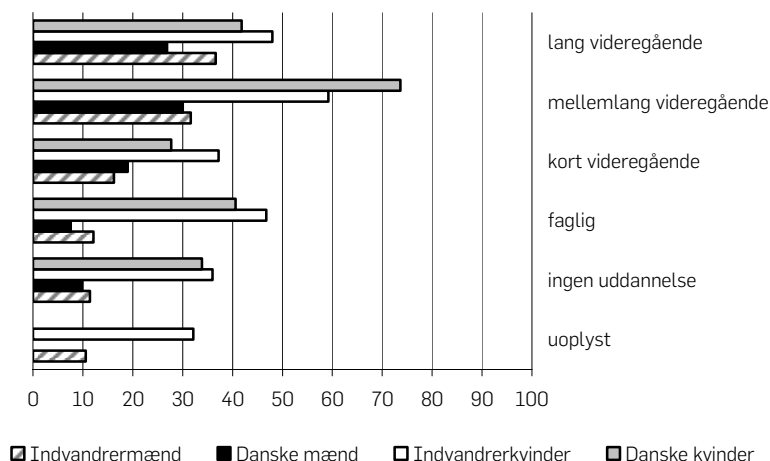
I forhold til forskellene på indvandrere og danskerne er kønsforskellene i sandsynligheden for at have et job på højeste niveau forholdsvis små både blandt danskere og indvandrere. En undtagelse er dog personer med en kort videregående uddannelse, hvor sandsynligheden er 49 pct. for at have et job på højeste niveau for de danske mænd mod 21 pct. for de danske kvinder.

På trods af de relativt små kønsforskelle har danske mænd uanset uddannelsesniveau en større sandsynlighed for at have et job på højeste niveau end danske kvinder (og indvandrere). For indvandrere er der ikke samme systematiske kønsforskelle. Hovedtendensen er dog, at indvandrerkvinderne givet uddannelsesniveaut har en højere sandsynlighed for at have et job på højeste niveau end indvandrermandene. Fx har kvinderne en højere sandsynlighed for at have et job på højeste niveau end mændene blandt indvandrere med en lang videregående uddannelse. Det vil sige, at kvinderne tilsyneladende får et større afkast af deres uddannelse end mændene givet alder, erhvervs erfaring og familieforhold. Det kan skyldes, at kvinderne mødes af færre fordomme og mindre diskrimination og derfor har nemmere ved at udnytte deres uddannelse. Det er dog vigtigt i denne forbindelse at huske på, at en mindre andel af indvandrerkvinderne end indvandrermandene er i beskæftigelse, og at det kan være, at selektionen ind i beskæftigelse er forskellig for mændene og kvinderne. Fx at det for kvinderne i højere grad end for mændene er de dygtigste og mest motiverede, der kommer i beskæftigelse.

Uddannelse har stor betydning for, om den enkelte ansættes i den private eller offentlige sektor – det gælder både danskere og indvandrere, som ligner hinanden mht. betydningen af uddannelse. Derimod er der store forskelle på kønnene (figur 8.3). Især en mellemlang videregående uddannelse øger kvindernes sandsynlighed for at være ansat i den offentlige sektor. For mændene, som jo i mindre grad end kvinderne er ansat i den offentlige sektor, er det en lang eller mellemlang videregående uddannelse, som især øger sandsynligheden for at være offentlig ansat. Mænd med en faglig eller ingen uddannelse har en meget lav sandsynlighed for at være offentlig ansat. Uddannelse har derimod ikke nogen stor betydning for fordelingen på hovedbrancher (ikke vist i figur).

FIGUR 8.3.

Indvandreres og danskeres sandsynlighed for at være i den offentlige sektor efter uddannelsesstype. Separat for mænd og kvinder. 2002.



Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har 10-14 års erhvervs erfaring som lønmodtager og lever i parforhold med børn.

FAMILIE OG JOB

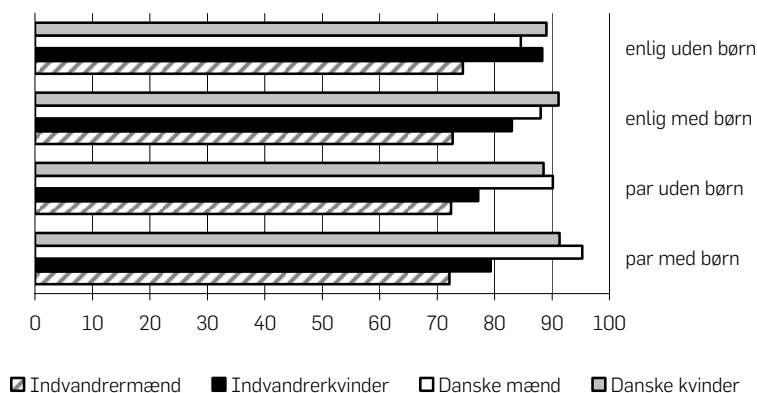
Samliv og børn viser sig at have betydning for, hvilken stilling danske mænd og indvandrerkvinder har, mens det ingen betydning har for danske kvinder og indvandrermand. Dette er illustreret i figur 8.4, som viser sandsynligheden for at have et job som lønmodtager på højeste niveau efter familietype for personer med en lang videregående uddannelse.

De danske mænd, der lever som enlige uden børn, har den laveste sandsynlighed for at have et job på højeste niveau, mens de mænd, der lever i parforhold med børn, har den største sandsynlighed for at have et job på højeste niveau. Fx er sandsynligheden for at have et job på højeste niveau for danske mænd med en lang videregående uddannelse på 85 pct. for de mænd, der lever som enlig uden børn, og 95 pct. for de mænd, der lever i parforhold med børn. Dette resultat stemmer overens med de tidligere beskrevet analyser, der viser, at mænd med børn får mere i løn og har større sandsynlighed end andre mænd for at have job

på højeste niveau. Det er til gengæld overraskende, at analyserne ikke viser nogen effekt om familietype for kvinder.⁷⁵

FIGUR 8.4.

Indvandreres og danskeres sandsynlighed for at være i en stilling på højeste niveau efter familietype. Separat for mænd og kvinder. 2002.



Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har en lang videregående uddannelse og har 10-14 års erhvervs erfaring som lønmodtager.

For indvandrerkvinderne er det de kvinder, der lever i parforhold, som har den laveste sandsynlighed for at have et job på højeste niveau. Fx er sandsynligheden for at have et job på højeste niveau 79 pct. for indvandrerkvinderne med en lang videregående uddannelse, der lever i et parforhold med børn, mens den tilsvarende sandsynlighed er 88 pct. for indvandrerkvinderne med en lang videregående uddannelse, der lever som enlig uden børn. Dette kan enten skyldes, at børn har en negativ effekt på indvandrerkvindernes muligheder på arbejdsmarkedet, eller at de kvinder, der ikke har børn, er en selekteret gruppe af kvinder, som adskiller sig fra kvinderne med børn på karakteristika, der er afgørende for jobsituationen.

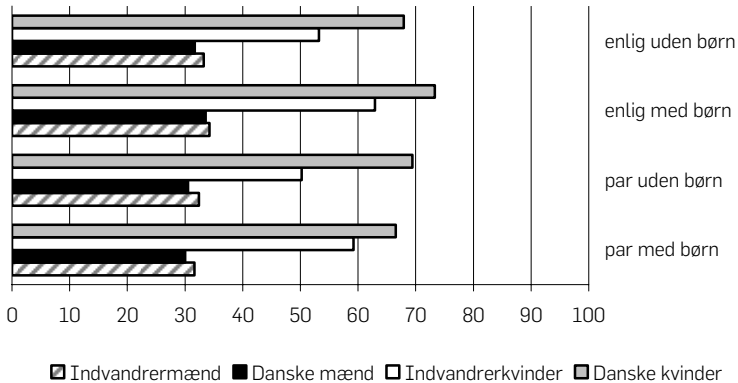
Familieforhold har ikke betydning for sandsynligheden for, om mændene er ansat i den offentlige sektor, og kun lille betydning for danske kvinder (figur 8.5). Indvandrerkvinder med børn har til gengæld en

75. Børn har signifikant betydning for danske kvinder, men åbenbart ikke stor betydning..

større sandsynlighed for at være i den offentlige sektor end indvandrerkvinder uden børn. Familieforhold har til gengæld ikke betydning for fordelingen på hovedbrancher (ikke vist i figur).

FIGUR 8.5

Indvandreres og danskeres sandsynlighed for at være i den offentlige sektor efter familietype. Separat for mænd og kvinder. 2002.



Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har 10-14 års erhvervs erfaring som lønmodtager og lever i parforhold med børn.

OPHOLDSTID OG JOB

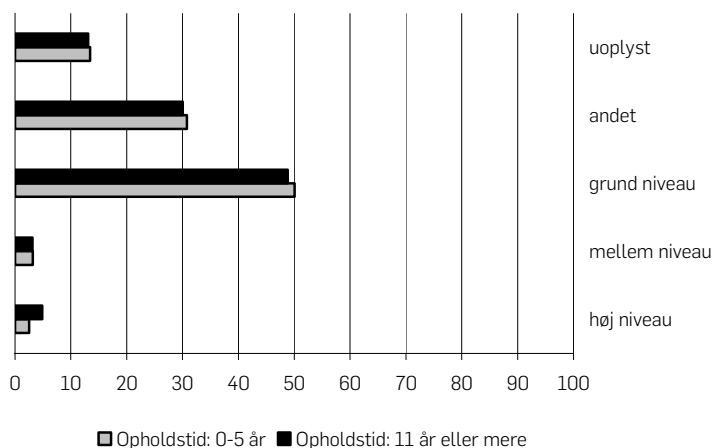
Opholdstid kan – som tidligere beskrevet – forventes at have betydning for, hvilke job indvandrerne har. Figur 8.6 og 8.7 viser sandsynligheden for at være i de forskellige stillingskategorier og hovedbrancher for indvandrer mænd, der har opholdt sig i Danmark i 0-5 år, og for indvandrer mænd, der har opholdt sig i Danmark i 11 år eller mere. Mønsteret er det samme for kvinder og mænd – derfor er resultaterne kun vist for mændene.

Der er kun en meget lille forskel på indvandrere, som højst har opholdt sig 5 år i Danmark, og indvandrere, som har opholdt sig over 10 år i Danmark mht. stillingskategorier (figur 8.6). De *meget små* ændringer er i overensstemmelse med hypotesen om, at placering i stillingshierarkiet forbedres med opholdstiden: Indvandrere, som har opholdt sig over 10 år i Danmark, har fx større sandsynlighed for at have et job på højeste

niveau end indvandrere, der har opholdt sig i Danmark i 5 år eller mindre (5 pct. mod 2,5 pct.).

FIGUR 8.6

Indvandreres sandsynlighed for at være i de forskellige stillingskategorier efter opholdstid i Danmark. Mænd. 2002.

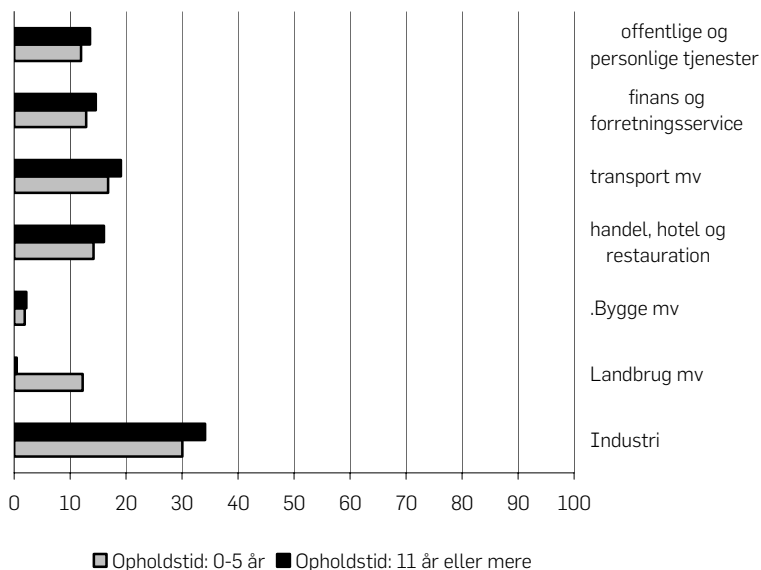


Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har uoplyst uddannelse og lever i parforhold med børn.

Sandsynligheden for at være i de forskellige hovedbrancher er forskellig for de indvandrere, som har opholdt sig hhv. kort tid og lang tid i Danmark (figur 8.7). Indvandrermand, der har opholdt sig i Danmark i 0-5 år, har en meget større sandsynlighed for at være inden for branchen 'landbrug' end indvandrermand, der har været i Danmark i mere end 10 år. Det er svært at forklare denne forskel med, at indvandrere med stigende opholdstid flytter sig fra 'landbrug' til 'handel, hotel og restaurations' og 'industri'. En bevægelse væk fra områder med en høj koncentration af indvandrere havde i højere grad været i overensstemmelse med hypotesen om, at indvandrernes muligheder på arbejdsmarkedet forbedres med øget opholdstid. En forklaring på resultaterne i figur 8.7 kan være, at indvandrere med kort og lang opholdstid i Danmark er forskelligt sammensat, fx at de indvandrere, der er kommet sidst i 1990'erne, i højere grad end de tidligere ankomne indvandrere er blevet rekrutteret til at arbejde som medhjælper i landbruget.

FIGUR 8.7

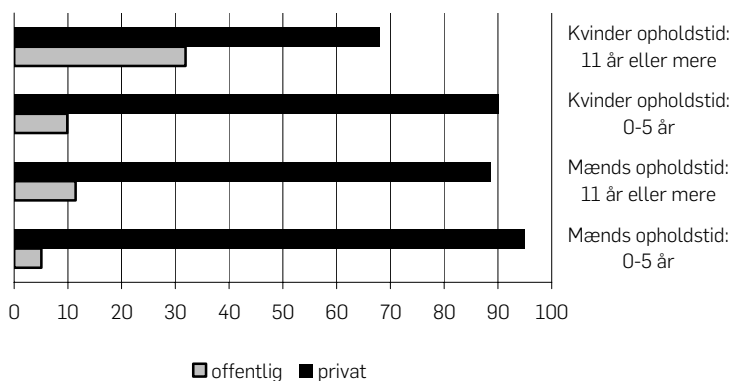
Indvandreres sandsynlighed for at være i de forskellige brancher efter opholdstid i Danmark. Mænd. 2002.



Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har uoplyst uddannelse og lever i parforhold med børn.

FIGUR 8.8

Indvandreres sandsynlighed for at være i den offentlige og private sektor efter opholdstid i Danmark. Separat for mænd og kvinder. 2002.



Note: Lønmodtagere, der er 35-44 år, har uoplyst uddannelse og lever i parforhold med børn.

Indvandrere med lang opholdstid i Danmark har en større sandsynlighed for at være ansat i den offentlige sektor end indvandrere med kort opholdstid. Det kan hænge sammen med, at der i den offentlige sektor er store krav til formel uddannelse (Thomsen & Moes, 2002), og at indvandrere, der kommer til Danmark, derfor skal bruge nogen tid på at få anerkendt deres medbragte uddannelse eller tage en dansk uddannelse for at komme ind i den offentlige sektor. Igen kan resultaterne i figur 8.8 dog skyldes, at indvandrere med kort opholdstid adskiller sig fra indvandrere med lang opholdstid i Danmark på andre karakteristika end dem, der er inddraget i analyserne. For at undersøge om resultaterne i figur 8.6-8 skyldes, at opholdstiden er øget, eller at personerne med kort og lang opholdstid adskiller sig fra hinanden, skal der laves forløbsanalyse, hvor de enkelte indvandrere følges over tid. Det er dog ikke inden for rammerne af dette kapitel.

KONKLUSION

Selvom der i de senere år har været meget fokus på indvandrernes beskæftigelsessituation, har der kun været lidt forskning i, hvor de beskæftigede indvandrere er placeret på arbejdsmarkedet, og hvilke faktorer der er afgørende herfor. Formålet med dette kapitel er dels at illustrere, at indvandrere og danskere har forskellige typer job, dels at belyse, hvordan indvandrernes placering på arbejdsmarkedet hænger sammen med uddannelsesniveau, familietype og opholdstid.

Kapitlet illustrerer, at indvandrerne og danskerne har en meget forskellig fordeling på stilling, sektor og branche. Blandt andet er indvandrerne i højere grad selvstændige end danskerne, og de selvstændige indvandrere er i høj grad inden for brancher, der kan betegnes som etnisk segregerede, fx 'restaurationsvirksomhed' og 'landtransport ekskl. jernbaner'. En sammenligning af lønmodtagernes fordeling på jobtyper viser dels, at indvandrerne er placeret længere nede i stillingshierarkiet end danskere, dels, at indvandrerne er ansat inden for andre brancher end danskerne. For indvandrere, der er lønmodtagere, er den største branche 'rengøringsvirksomhed' – 12 pct. af indvandrerne er ansat inden for denne branche. For både de selvstændige og lønmodtagerne gælder det, at der er større forskel på indvandrermandenes og de danske mænds

branchefordeling end på indvandrerkvindernes og de danske kvinders branchefordeling.

De indvandrere, som er lønmodtagere, har generelt et lavere uddannelsesniveau end de danske lønmodtagere. Resultaterne af regressionsanalyserne indikerer endvidere, at indvandrernes placering nederst i stillingshierarkiet ikke udelukkende kan forklares ved, at færre indvandre-re end danskere har en uddannelse, men også ved, at indvandrere får et mindre afkast (målt ved stillingskategori) af denne uddannelse end dan-skerne. Der kan være mange forklaringer på, at indvandrere får mindre afkast af deres uddannelse, fx manglende anerkendelse af medbragt ud-dannelse, diskrimination på arbejdsmarkedet, og at indvandrerne mangler sociale netværk og viden om det danske arbejdsmarked.

Uddannelse har ikke helt samme betydning for mænd og kvin-der. Blandt danskerne har mændene en større sandsynlighed for at have et job på højeste niveau end kvinderne uanset uddannelsesniveaue-t, mens det blandt indvandrerne oftest er kvinderne, der har den største sandsynlighed for at have et job på højeste niveau. På baggrund af denne analyse kan man ikke konkludere, om disse forskelle på indvandrer-mænd og indvandrerkvinder skyldes, at selektionen ind i beskæftigelse er for-skellig for mændene og kvinderne: En mindre andel af kvinderne end mændene er i beskæftigelse, og måske er det for kvinderne i højere grad end for mændene de dygtigste og mest motiverede, der kommer i be-skæftigelse. Og man kan ikke konkludere, om forskellene på mændene og kvinderne skyldes, at kvinderne mødes af færre fordomme og mindre diskrimination og derfor har nemmere ved at udnytte deres uddannelse.

Indvandrerne adskiller sig fra danskerne mht. familiemønstre: Indvandrere lever i højere grad end danskere i parforhold med børn. Mens familietype ikke har nogen betydning for indvandrer-mændenes stilling, har familietype betydning for indvandrerkvinderne. Fx har ind-vandrerkvinder, der lever som enlige uden børn, en højere sandsynlighed for at have et job på højeste niveau end indvandrerkvinder, der lever i parforhold med børn. Dette kan skyldes, at børn har en negativ effekt på indvandrerkvindernes muligheder på arbejdsmarkedet, fx fordi de gifte kvinder med børn varetager mange opgaver i hjemmet (børnepasning og husarbejde). En anden forklaring kan være, at de kvinder, der ikke har børn, som adskiller sig fra kvinderne med børn på karakteristika, der er afgørende for jobsituationen.

Der er ikke fundet nogen sammenhæng mellem uddannelse og familietype og fordeling på hovedbrancher. Til gengæld har både uddannelse og familietype betydning for, om indvandrerne er ansat i den offentlige eller private sektor. Det er især lange og mellemlange videregående uddannelser, der giver adgang til den offentlige sektor. Indvandrerkvinder med børn har en større sandsynlighed for at være ansat i den offentlige sektor end indvandrerkvinder uden børn.

I kapitlet er sammenhængen mellem opholdstid og job også undersøgt. Den undersøgte hypotese er, at indvandreres jobsituation forbedres med øget opholdstid. I overensstemmelse hermed viser analyserne, at indvandrere, som har været i Danmark i mere end 10 år, har en lidt større sandsynlighed for at have job på højeste niveau end indvandrere, som har været i Danmark i 5 år eller derunder. Forskellene på indvandrere med hhv. kort og lang opholdstid i Danmark er dog meget små. Også mht. sektor og brancher er der forskelle på indvandrerne med hhv. kort og lang opholdstid. Spørgsmålet er dog, om disse forskelle skyldes betydningen af opholdstid, eller at indvandrere, der har været i Danmark i få år, adskiller sig fra indvandrere, der har været i Danmark i mere end 10 år.

Analyserne viser således, at der er en sammenhæng mellem uddannelse, familieforhold og opholdstid, og hvilken type job indvandrerne har. Men som det også fremgår af kapitlet, kræver det yderligere analyse, hvis vi skal kunne forklare disse sammenhænge.

LITTERATUR

- Bach, H. (1997): *Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud*. Rapport 97:19. København: Socialforskningsinstituttet.
- Blume, K. (2003): Integration of immigrants in the Danish labour market – Are homecountry qualifications Transferable and does self-employment lead to integration? Ph.D. thesis, Aarhus: Aarhus School of Business.
- Colding, B., H. Hummelgaard & L. Husted (2004): Indvandrere og efterkommeres uddannelse, i Ministeriet for Flygtninge, indvandrere og integration, i: Udlændinges vej gennem uddannelsessystemet. Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark i samarbejde med Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut, København.
- Csonka, A. (1995): Når virksomheder rekrutterer. Rapport 95:10. København: Socialforskningsinstituttet.
- Constant, A. & D.S. Massey (2005): Labour market segmentation and the earning of German guestworkers. *Population Research and Policy Review*, Vol. 24, 489-512.
- Dahl, K.M. & V. Jakobsen (2005): Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv. Rapport 05:01. København: Socialforskningsinstituttet.
- Danmarks Statistik (2002): Dansk branchekode 2003. Danmarks Statistik, København.
- Deding, M. & K. Wong (2004): Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001. Rapport 04:10. København: Socialforskningsinstituttet.
- Deding, M. & V. Jakobsen (2006): Indvandreres arbejdsliv og familieliv.. Rapport 06:31. København: Socialforskningsinstituttet.
- Ejrnæs, A. (2007): Arbejdsmarkedet etniske opdeling. *Samfundsøkonomen*, maj 2007, nr. 2, 4-8.
- Emerek, R. (2006): Measuring gender segregation, i L. Gonäs & J.C. Karlsson (red.): *Gender segregation*. Ashgate, Great Britain.
- Fassman, H. (1997): Is the Austrian labour market ethnically segmented? *European Journal of Population*, Vol 13, 17-32.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): Det kønsopdelte arbejdsmarked. Rapport 06:02. København: Socialforskningsinstituttet.

- Jensen, U.H. & B.T. Jørgensen (2005): Det vigtigste i livet er at få en uddannelse i Integrationsministeriet, Udlændinge på ungdomsuddannelserne – frafald og faglige kundskaber – Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark i samarbejde med Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut. Integrationsministeriet, København.
- Larsen, C. (2000): Uddannelse og dansk kundskaber i G.V. Mogensen & P.C. Matthiessen, Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet. Rockwool Fondens Forskningsenhed & Aarhus Universitetsforlag.
- LO Storkøbenhavn (2006): Det storkøbenhavnske arbejdsmarked og etnisk segregering. LO Storkøbenhavn, København.
- Mailand, M (2004): Etniske minoriteter og arbejdsmarkedssegregering – en komparativ analyse af integrationsbarrierer inden for tre sektorer i tre lande, Tidsskrift for Arbejdsliv, Vol. 6, 71-87.
- Mørkeberg, H. (2000): Indvandreres uddannelse. Danmarks Statistik, København.
- Nielsen, C.P. (2007): Immigrant overeducation: Evidence from Denmark. Anvendt Kommunalforskning, København.
- Poulsen, M.E. & A. Lange (1998): Indvandrere i Danmark. Danmarks Statistik, København.
- Schierup, C.U. & S. Paulson (1994): Arbetets etniska deling. Studier från en svensk bilfabrik. Carlssons, Stockholm.
- Seifert, W. (1997): Occupational and economic mobility and social integration of Mediterranean migrants in Germany, European Journal of Population, Vol 13, 1-16.
- Schultz-Nielsen, M.L. (2000): Integrationen på arbejdsmarkedet – og de samfundsøkonomiske forholds betydning, i G.V. Mogensen & P.C. Matthiessen, Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet. Rockwool Fondens Forskningsenhed & Aarhus Universitetsforlag.
- Simonsen, M. & L. Skipper (2007): An empirical assessment of effects of parenthood on wages. Advances in Economics, vol 21. (Forthcoming).
- Sørensen, B.W. & D.H. Madsen (2006): Unge med en twist – etnicitet, køn og uddannelsesvalg. Center for Ligestilling ved Roskilde Universitetscenter, Roskilde.

- Thomsen & Moes (2002): Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. AMID Working Paper Series 9/2002, Aalborg.
- Ålund, O. & O.N. Skans (2005): Will I see you at work? Ethnic workplace segregation in Sweden 1985-2002, IFAU Working paper 2005:24.

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED OG TILBAGETRÆKNINGSALDER

MONA LARSEN

RESUMÉ

Det danske arbejdsmarked er mere opdelt på køn for ældre end for yngre arbejdstagere.⁷⁶ Vi ved samtidig, at kvinder i Danmark såvel som internationalt trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. Formålet med dette kapitel er at analysere og diskutere, om kvinder og mænds forskellige placering på det danske arbejdsmarked kan bidrage til at forklare deres forskellige tilbagetrækningsadfærd. De gennemførte analyser, der udarbejdes med udgangspunkt i spørgeskemaoplysninger fra den såkaldte Ældredatabase fra 2002 over personer født i 1945, viser, at forhold som uddannelse, forudgående ledighed, antal arbejdstimer, indkomst, fysisk krævende arbejde og manglende muligheder for at tilrettelægge eget arbejde kan bidrage til at forklare, at kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. Forskellene i kvinders og mænds tilbagetrækningsadfærd synes på kort sigt især at kunne formindskes via en begrænsning af de fysiske jobkrav eller en forøgelse af den enkeltes indflydelse på tilrettelæggelsen af eget arbejde.

76. Jf. kapitel 2.

INDLEDNING

Der er givetvis mange forskellige forhold, der kan bidrage til at forklare, at kvinders tilbagetrækningsalder er lavere end mænds. Formålet med dette kapitel er at analysere og diskutere, om kvinders og mænds forskellige placering på det danske arbejdsmarked er en af forklaringerne. Spiller det således en rolle for kvindernes tidligere tilbagetrækning, at de er ansat i andre typer af job end mænd med bl.a. lavere løn, mere nedslidning, mindre fleksibilitet og mindre indflydelse? I givet fald er spørgsmålet, om et mindre kønsopdelt arbejdsmarked vil føre til, at kvinder nærmer sig mændene, når det gælder det tidspunkt, hvor de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet? Kapitlet bidrager dermed også til de seneste års debat om, hvordan man kan forøge erhvervsdeltagelsen blandt de ældste i arbejdsstyrken.

ÆLDRE KVINDERS OG MÆNDS ERHVERVSDELTAGELSE

Erhvervsdeltagelsen i Danmark er høj internationalt set. 79 pct. af den danske befolkning i alderen 15-64 år var således på arbejdsmarkedet i 2005 mod 70 pct. i OECD som helhed (OECD Statistics, 2006). Den høje erhvervsdeltagelse i Danmark kan i væsentligt omfang tilskrives, at danske kvinder i højere grad er på arbejdsmarkedet end kvinder i de fleste andre lande uden for Skandinavien. Erhvervsfrekvensen⁷⁷ for danske kvinder var således 75 pct. i 2005 mod 60 pct. for OECD som helhed – de tilsvarende tal for mænd var 84 mod 80 pct. (OECD Statistics, 2006). Danmark adskiller sig således ved, at kvindernes erhvervsfrekvens stort set ligger på niveau med mændenes i de fleste aldersgrupper (figur 1).⁷⁸ En undtagelse er dog årene lige før de 65 år, som siden 2004 har været pensionsalderen i Danmark. Mens halvdelen af de 60-64-årige mænd stadig er på arbejdsmarkedet, gælder det således kun knap en tredjedel af kvinderne i aldersgruppen. Disse kvinders forholdsvis lave erhvervsdeltagelse afspejler først og fremmest, at kvinder trækker sig tidli-

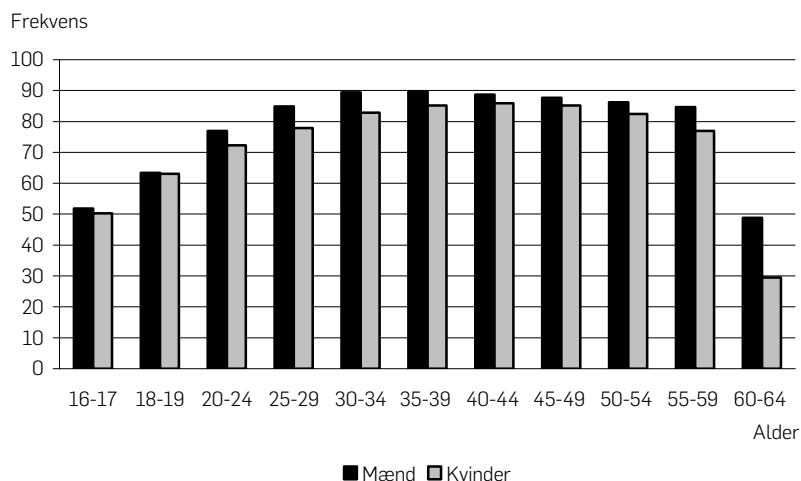
77. Erhvervsfrekvens er et mål for, hvor stor en del af befolkningen i den arbejdsdygtige alder der står til rådighed for arbejdsmarkedet, dvs. er i arbejde eller er arbejdssøgende (arbejdsløs).

78. Bemærk, at tallene fra OECD og Danmarks Statistik ikke stemmer helt overens. Det skyldes bl.a., at mens OECD-tallene er beregnet for 15-64-årige, udgør 16-64-årige beregningsgrundlaget i Danmarks Statistiks tal.

gere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd, se nedenfor. Fælles for danske kvinder og mænd er dog, at erhvervsdeltagelsen er markant lavere efter 60-årsalderen.

FIGUR 9.1

Erhvervsdeltagelse opdelt på køn og aldersgrupper, 2005.



Kilde: Danmarks Statistik (2006).

MÆNDS OG KVINDERS TILBAGETRÆKNINGSALDER

Spørgsmålet er, hvorfor erhvervsdeltagelsen er lavere for de ældre kvinder? Eller rettere: Hvorfor trækker kvinder sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd? Og kan det kønsopdelte arbejdsmarked bidrage til at forklare denne kønsforskel? For at besvare disse spørgsmål tager jeg udgangspunkt i spørgeskemadata fra *Ældredatabasen*⁷⁹ for 2002 over personer, der blev født 1945. Fokus er således rettet mod personer på 56-57 år, der er tæt på den alder, hvor mange har mulighed for at gå

79. Ældredatabasen består af en kombination af oplysninger fra henholdsvis spørgeskemaundersøgelser gennemført i 1997 og 2002 samt registre fra Danmarks Statistik for årene 1993-2001. Databasen indeholder oplysninger om et repræsentativt udsnit af personer født hvert femte år i perioden 1920-1950. For yderligere beskrivelse af data, se Platz (2003). Den udvalgte stikprøve består af 1.855 personer.

på efterløn. Med udgangspunkt i denne årgang belyser jeg *for det første* kønsforskelle blandt årgangens meget tidligt tilbagetrukne, dvs. personer, der som 56-57-årige allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Dermed får vi et billede af, om og i givet fald hvordan tilbagetrækning før 60-årsalderen kan medvirke til at forklare ældre kvinders og mænds forskellige erhvervsdeltagelse. *For det andet* redegøres for forskelle mellem kvinder og mænd, når det gælder det forventede tilbagetrækningstidspunkt for dem, der som 56-57-årige stadig er på arbejdsmarkedet. Beskrivelsen af de to køns fordeling på forventet tilbagetrækningsalder har til formål dels at give et billede af mænds og kvinders forskellige forventninger til tilbagetrækningsalder, dels at danne udgangspunkt for en egentlig analyse af, om forskellig placering på arbejdsmarkedet kan bidrage til at forklare disse forskelle.

BESKRIVELSE AF DE ALLEREDE TILBAGETRUKNE

Hver sjette af de personer fra årgang 1945, der på et eller andet tidspunkt i deres liv har været på arbejdsmarkedet,⁸⁰ har trukket sig tilbage i 2002. De har således trukket sig tilbage før 60-årsalderen, dvs. før den alder, hvor mange har mulighed for at gå på efterløn. Den meget tidlige tilbagetrækning kan være udtryk for, at disse personer mere eller mindre ufrivilligt har måttet forlade arbejdsmarkedet. En nærmere analyse af de allerede tilbagetrukne viser, at over halvdelen af denne gruppe var på førtidspension i 2001, mens knap hver femte var på overgangsydelse (en ordning, der eksisterede i midten af 1990'erne). Den meget tidlige tilbagetrækning skyldes således primært dårligt helbred, men også svag arbejdsmarkedstilknytning, da forudsætningen for at gå på overgangsydelse bl.a. var, at man havde været ledig i mindst 12 ud af de sidste 15 måneder.

Tilbagetrækning før 60-årsalderen kan i høj grad bidrage til at forklare, at ældre kvinder har en lavere erhvervsdeltagelse end ældre mænd. Der er således store kønsforskelle, når det gælder de tidligt tilbagetrukne: Mens næsten hver fjerde af kvinderne allerede har trukket sig tilbage før 57-årsalderen, drejer det sig kun om hver ottende af mændene. Dertil kommer, at seks gange så mange kvinder som mænd var på overgangsydelse i 2001. At ældre kvinder har en lavere erhvervsdeltagelse

80. Kun 0,5 pct. af denne årgang har aldrig været på arbejdsmarkedet.

se, ser således i væsentlig omfang ud til at være en følge af, at de har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end mændene. Kvinder har således generelt en højere ledighed end mænd, hvilket bl.a. kan tilskrives, at de i højere grad er langtidslidige (Beskæftigelsesministeriet, 2007).

En yderligere forklaring på, at ældre kvinder har lavere erhvervsdeltagelse end mænd, ser ud til at være, at kvinderne har dårligere helbred. Næsten dobbelt så mange kvinder som mænd fra årgangen var således på førtidspension i 2001. Førtidspension tilkendes især af helbredsmæssige, men også af sociale årsager. I det omfang, at de mange kvinder på førtidspension er en følge af arbejdsbetinget dårligt helbred som følge af fx nedslidning, kan det være udtryk for, at kvinder i højere grad end mænd har job, der indebærer, at de af helbredsmæssige årsager er ude af stand til at fortsætte med at arbejde indtil 60-årsalderen.

FORVENTET TILBAGETRÆKNINGSALDER

For at få et mere detaljeret billede af, om forskellig placering på arbejdsmarkedet har betydning for kønsforskelle, hvad angår tilbagetræknings-tidspunktet, er det nødvendigt at tage udgangspunkt i personer, der fortsat er på arbejdsmarkedet. For disse personer findes der i sagens natur ikke oplysninger om, hvornår de har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. I stedet anvender jeg oplysninger om deres forventede tilbagetrækningsalder. Denne alder er selvsagt ikke nødvendigvis den samme som personens faktiske tilbagetrækningsalder, fordi der kan ske ændringer af fx familiemæssig, arbejdsmæssig, helbredsmæssig eller økonomisk art, der kan få nogle til at trække sig tilbage på et andet tidspunkt end det forventede. Imidlertid viser tidligere undersøgelser (se bl.a. Disney & Tanner, 1999), at forventet tilbagetrækningsalder er anvendelig som mål for faktisk adfærd.

På spørgsmålet om forventet tilbagetrækningsalder angav 77 pct. af de personer fra årgang 1945, der var (beskæftigede eller ledige) lønmodtagere⁸¹ på interviewtidspunktet, en præcis alder (fx 61 år), 11 pct. svarede, at de ville arbejde "så længe som muligt", mens de resterende 12 pct. svarede "ved ikke". Fordelingen på disse svarmuligheder var stort set den samme for mænd og kvinder.

81. Fokus er i denne forbindelse rettet mod lønmodtagere, fordi oplysninger for en række af de jobforhold, der indgår i analysen, ikke findes for selvstændige og medhjælpende ægtefæller.

Det er vanskeligt at sige noget om, hvorvidt personer, der har svaret ”så længe som muligt”, forventer at trække sig tidligt eller sent tilbage fra arbejdsmarkedet. ”Så længe som muligt” kan således være udtryk for flere ting, herunder bl.a., at:

- man har lyst til at fortsætte på arbejdsmarkedet ”længe” endnu
- ens økonomiske situation betyder, at man foretrækker at blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt
- man foretrækker at fortsætte ”længe” på arbejdsmarkedet, men at ens helbred sætter grænser herfor.

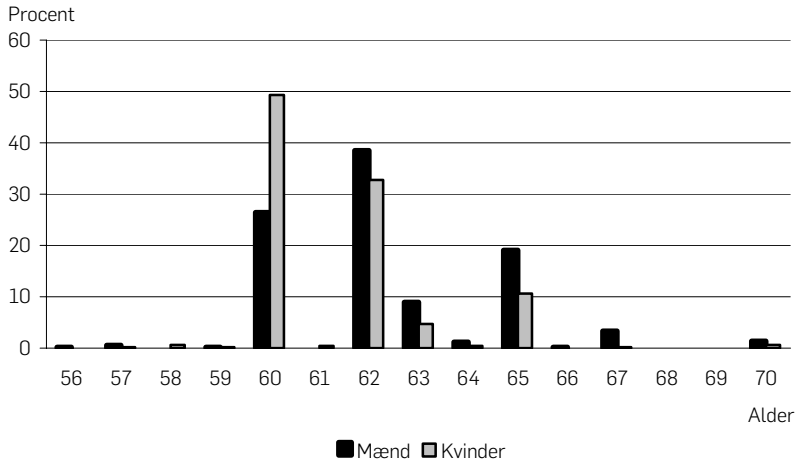
I den resterende del af kapitlet er fokus rettet mod dem, der angav en præcis alder for, hvornår de forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Mænd forventer i gennemsnit at trække sig tilbage ét år senere end kvinder. Mændenes gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er således 62,4 år mod 61,4 år for kvinderne. Forskellen skyldes bl.a., at halvdelen af kvinderne forventer at forlade arbejdsmarkedet ved 60-årsalderen mod kun hver fjerde af mændene (figur 9.2). 60 år er som nævnt den alder, hvor mange har mulighed for at gå på efterløn, hvorfor en af forklaringerne på den markante kønsforskel ved de 60 år kan være, at kvinder i højere grad end mænd har adgang til efterløn. Det synes at være tilfældet, da flere kvinder end mænd i alderen 55-59 år betalte efterlønsbidrag⁸² i 2002, nemlig 92 pct. af kvinderne mod 85 pct. af mændene (Danmarks Statistik, 2007; Arbejdsdirektoratet, 2007). Den lavere forventede tilbagetrækningsalder er også en følge af, at kvinderne i mindre omfang forventer at blive på arbejdsmarkedet til folkepensionsalderen, dvs. til de fylder 65 år. Næsten hver femte af mændene forventer at trække sig tilbage som 65-årige mod kun lidt mere end hver tiende af kvinderne. Endelig skal forskellen mellem kvinder og mænd ses i lyset af, at der er lidt flere mænd end kvinder (39 mod 33 pct.), der forventer at forlade arbejdsmarkedet ved de 62 år, dvs. ved den alder, hvor man i dag ved overgang til efterløn typisk kan få den maksimale efterlønsats, og hvor man undgår, at ens pensionsopsparinger medfører fradrag i efterlønnen.

82. Adgang til efterløn forudsætter bl.a., at man betaler efterlønsbidrag.

FIGUR 9.2.

Forventet tilbagetrækningsalder for årgang 1945 opdelt på køn, 2002.



Det interessante er så, hvad der kan forklare, at mænd og kvinder har forskellige forventninger til, hvornår de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

KVINDERS TIDLIGERE TILBAGETRÆKNING – SPILLER KØNSOPDELINGEN EN ROLLE?

For at komme nærmere en forklaring på denne forskel vil der i det følgende blive set på, hvilke forhold der har betydning for kønsforskellen. Kunne en forklaring fx være kvinders og mænds forskellige placering på arbejdsmarkedet?

FORHOLD AF BETYDNING FOR TILBAGETRÆKNINGSADFÆRD

Der er mange forskellige forhold, der kan spille en rolle for, hvornår ældre trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Fokus er her rettet mod den rolle, som *arbejdsmarkedstilknnytning* og forhold knyttet til ens *job* kan spille. Fra eksisterende undersøgelser ved vi bl.a., at jo mere erhvervs erfaring, man har (Pedersen & Smith, 1996), og jo mere arbejdsløs man er (Danø, Ejrnæs & Husted, 1998; Pedersen & Smith, 1995), jo tidligere trækker man sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Omvendt fører større ar-

bejdsindkomst til senere tilbagetrækning (se fx Larsen & Datta Gupta, 2007). Arbejdsbetingelserne ser også ud til at spille en rolle. Fx trækker ældre sig tidligere tilbage, hvis de har fysisk krævende arbejde (Larsen, 2007; Filer & Petri, 1988), og hvis der er krav om brug af ny teknologi (Friedberg, 2003), hvis man på jobbet ikke eller kun i begrænset omfang har autonomi (Quinn, 1978), har udviklingsmuligheder (Lund & Villadsen, 2005) og har mulighed for at bruge sine kvalifikationer (Larsen, 2007). Det er kun i begrænset omfang undersøgt, om arbejdsmarkeds- og jobrelaterede forhold betyder noget forskelligt for mænds og kvinders tilbagetrækningsadfærd. Eksisterende undersøgelser viser dog bl.a., at arbejdsindkomst og autonomi på jobbet tilsyneladende har større betydning for mænd end for kvinder, mens det omvendte ser ud til at være tilfældet, når det gælder brug af ny teknologi (Larsen, 2007; Blekesaune & Solem, 2005; Friedberg, 2003).

Det er imidlertid ikke kun forhold knyttet til arbejdslivet, der har betydning for, hvornår ældre trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, fx er *individuelle* og *økonomiske forhold* andre typer af forhold, der spiller en rolle. Nogle af de vigtigste individuelle forhold er familie, helbred og uddannelse. Analyser på danske data viser, at enlige kvinder trækker sig senere tilbage end kvinder, der lever i parforhold, mens mænd, der har en yngre samlevende/ægtefælle, trækker sig senere tilbage end mænd med jævnaldrende eller ældre partnere (Larsen, 2007; Larsen & Datta Gupta, 2007). Personer med dårligt helbred trækker sig tidligere tilbage end andre (se fx Larsen & Datta Gupta, 2007; McGarry, 2004; Dwyer & Mitchell, 1999). Endelig gælder, at jo mere uddannet man er, jo senere trækker man sig tilbage (Pedersen, 1998; Pedersen & Smith, 1995).

Som eksempler på økonomiske forhold af betydning kan nævnes formue, kompensationsgrad, dvs. forholdet mellem arbejdsindkomst og indtægt som tilbagetrukket, og tilbagetrækningsordninger. Jo større formue, jo tidligere trækker man sig tilbage (Pedersen & Smith, 1996), og jo større kompensationsgrad, dvs. jo mindre ens indkomst falder ved tilbagetrækning, jo tidligere trækker man sig tilbage (Bingley et al., 2003). De aldre, hvor man kan få adgang til tilbagetrækningsordninger (fx som 60-årig til efterløn og som 65-årig til folkepension), spiller en stor rolle for tilbagetræknings-tidspunktet (Larsen & Pedersen, under udgivelse; Gruber & Wise, 1999). Tilbagetrækningsordningernes store betydning er imidlertid ikke ensbetydende med, at det har en stor effekt at ændre på disse ordninger. Tidligere undersøgelser tyder således på, at sådanne

ændringer skal være forholdsvis omfattende for at opnå en effekt (Larsen, 2005; Krueger & Pischke, 1992). Det er som nævnt tidligere i begrænset omfang undersøgt, om arbejdsmarkeds- og jobrelaterede forhold har forskellig betydning for mænds og kvinders tilbagetrækningsadfærd. Formålet med analysen i dette kapitel er at foretage en mere systematisk analyse af, om kvinders og mænds forskellige placering på arbejdsmarkedet kan bidrage til at forklare kønsforskellene mht. tilbagetrækningsadfærd, når der samtidig tages højde for økonomiske og individuelle forhold.

ANALYSENS UDFORMNING

For at besvare spørgsmålet gennemfører jeg regressionsanalyser særskilt for kvindelige og mandlige lønmodtagere tæt på de 60 år, hvor fokus er rettet mod faktorer, der siger noget om, *hvor* de to køn er placeret på arbejdsmarkedet. Analyserne giver et billede af, hvordan placeringen på arbejdsmarkedet påvirker henholdsvis kvinders og mænds *individuelle* tilbagetrækningsadfærd. Imidlertid siger en sådan analyse ikke i sig selv noget om, hvorvidt en given faktor er en af årsagerne til, at kvinder *generelt set* har en lavere tilbagetrækningsalder end mænd. For at besvare dette spørgsmål sammenholder jeg derfor efterfølgende analyseresultaterne med, hvordan hvert af de to køn er fordelt på de enkelte faktorer, dvs. at *strukturelle* forskelle mellem kvinder og mænd inddrages. Eksempler: Hvis ansættelse i bestemte brancher ifølge analyserne bidrager til at forøge tilbagetrækningsalderen (for mænd eller for begge køn), samtidig med at mænd i højere grad end kvinder er ansat i de pågældende brancher, tages det således som indikation på, at de to køns forskellige placering på brancher bidrager til kvinders lavere tilbagetrækningsalder. Omvendt, hvis fysisk krævende arbejde bidrager til at fremskyde tilbagetrækningen (for kvinder eller for begge køn), samtidig med at mænd i højere grad end kvinder er ansat i sådanne job, vil konklusionen være, at kønsforskelle, hvad angår fysiske jobkrav, ikke ser ud til at kunne bidrage til at forklare kvinders tidligere tilbagetrækning.

I analysen er fokus primært på faktorer, der *direkte* siger noget om kvinders og mænds (forskellige) placering på arbejdsmarkedet, herunder arbejdsmarkedstilknytning og jobspecifikke forhold. Oplysninger om uddannelse indgår imidlertid også, fordi uddannelsesvalg har direkte konsekvens for den efterfølgende placering på arbejdsmarkedet (se fx Holt et al., 2006). Højere uddannelse fører således typisk til højere place-

ring i stillingshierarkiet. I analysen fokuserer jeg således på følgende faktorer:

- uddannelse
- forudgående ledighed
- sektor
- branche
- arbejdstid
- arbejdsindkomst
- anciennitet
- har underordnede
- er efteruddannet
- arbejdet kræver fysisk styrke
- kan tilrettelægge eget arbejde
- kan bruge erfaring og kvalifikationer på jobbet
- har mulighed for at få nedsat arbejdstid
- har mulighed for at få et mindre krævende arbejde
- har mulighed for at få et mere udfordrende arbejde.

Valget af arbejdsmarkeds- og jobrelaterede variabler er i sagens natur først og fremmest begrænset af, hvilke oplysninger der er til rådighed i de anvendte data. Derudover har fokus været rettet mod *faktuelle* forhold knyttet til den enkeltes job eller placering på arbejdsmarkedet. Således er spørgsmål vedr. fx tilfredshed med forskellige jobaspekter frasorteret, fordi sådanne oplysninger ikke i sig selv siger noget om det konsopdelte arbejdsmarked (struktur), men snarere er udtryk for den enkeltes personlige vurdering af sine arbejdsbetingelser.⁸³

Litteraturgennemgangen ovenfor viser, at for at nå frem til meningsfulde resultater er det nødvendigt også at tage højde for økonomiske og individuelle forhold (ud over arbejdsindkomst og uddannelse) i analysen. Som kontrolvariabler indgår derfor oplysninger om helbred, familieforhold og formue. Helbred og familieforhold er valgt, fordi de er to af de individuelle forhold, som typisk har vist sig at være centrale for

83. For de variabler, der er dannet vha. spørgeskemaoplysninger (kun uddannelse, forudgående ledighed, sektor, branche og arbejdsindkomst er baseret på registeroplysninger), kan det dog ikke udelukkes, at den enkeltes personlige vurdering af et givet "faktuelt" forhold i større eller mindre omfang påvirker besvarelsen. To personer i samme jobtype har således ikke nødvendigvis den samme opfattelse af, om de fx har mulighed for at få nedsat deres arbejdstid.

tilbagetrækningsbeslutningen. Valget af et mål for den enkeltes økonomiske situation er begrænset af, hvad der findes af økonomiske variabler i det anvendte datasæt. Blandt disse variabler vurderes formuevariablen at være den bedst egnede.⁸⁴

Oplysningen om helbred er baseret på spørgsmålet: ”Hvordan vil De alt i alt vurdere Deres helbred?”. Svarkategorierne er ”virkelig godt”, ”godt”, ”nogenlunde”, ”dårligt” og ”meget dårligt”. Interviewpersonens helbred betragtes i analysen som dårligt, hvis han eller hun har svaret ”nogenlunde”, ”dårligt” eller ”meget dårligt,” og ellers som godt. I de anvendte variabler for familieforhold indgår oplysninger om, hvorvidt man er enlig eller gift/samlevende og hvis gift/samlevende, om ens bofælle er jævnaldrende med (+/- 2 år), yngre eller ældre end en selv. Endelig er variabelen for formue, der er hentet fra Danmarks Statistiks registre, et mål for nettoformue, som er beregnet på basis af oplysninger fra Told og Skat.

I praksis er analyserne gennemført på den måde, at de enkelte variabler for placering på arbejdsmarkedet er indsat i analysen hver for sig sammen med kontrolvariablerne for helbred, familieforhold og formue. Baggrunden for, at der er gennemført særskilte analyser for hver af disse variabler, er, at en række af dem korrelerer i større eller mindre omfang, hvorfor det ikke er muligt at undersøge betydningen af alle variablerne i én samlet analyse.

Nærværende tilbagetrækningsanalyse er – så vidt vides – den første med specifikt fokus på betydningen af, hvor henholdsvis mænd og kvinder er placeret på arbejdsmarkedet. Det centrale for analysen er, *hvornår* den enkelte trækker sig tilbage, mens der fx (stort set) ikke skelnes mellem, om tilbagetrækningen er frivillig eller ufrivillig.

ANALYSERESULTATER

Analyserne tyder på, at en række af de undersøgte forhold spiller en rolle for, hvornår såvel mænd som kvinder forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet (se kolonne 1 og 2, tabel 9.1).

84. Datasættet indeholder også oplysninger, der gør det muligt at beregne en kompensationsgrad, men da beregningen af indtægten som tilbagetrukket for personer, der fortsat er på arbejdsmarkedet, er behæftet med usikkerhed, er valget faldet på formuevariablen.

TABEL 9.1

Lineær regression af, om placering på arbejdsmarkedet har betydning for, hvornår lønmodtagere fra årgang 1945 forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Beskrivende statistik for de enkelte variabler. 2002. Særskilt for mænd og kvinder.

	Lineær regression ¹		Beskrivende statistik: Gennemsnit og standardafvigelse ²	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Erhvervsfaglig uddannelse		+	0,50* (0,50)	0,37 (0,48)
Videregående uddannelse	+	+	0,26 (0,44)	0,29 (0,45)
Forudgående ledighed	-	-	0,13* (0,41)	0,18 (0,49)
Privat sektor	-	-	0,68* (0,47)	0,31 (0,46)
Primære erhverv			0,33* (0,47)	0,10 (0,30)
Handel, hotel, restauration			0,15* (0,36)	0,08 (0,26)
Finansiering, forretningsservice	+		0,12* (0,33)	0,09 (0,29)
Offentlige, personlige tjenester	+		0,31* (0,46)	0,70 (0,46)
Arbejdstid		+	40,0* (7,19)	34,0 (7,57)
Løn (indkomst)	+	+	12,5* (0,39)	12,2 (0,34)
Anciennitet			16,5 (12,3)	16,3 (11,3)
Underordnede		+	0,12* (0,33)	0,07 (0,25)
Efteruddannet			0,58* (0,49)	0,67 (0,47)
Arbejdet kræver fysisk styrke	-	-	0,38* (0,49)	0,50 (0,50)
Kan i høj grad tilrettelægge eget arbejde	+	+	0,62* (0,49)	0,53 (0,50)
Kan i høj grad bruge erfaring, kvalifikation	+		0,64 (0,48)	0,64 (0,48)
Muligt at reducere antal arbejdstimer			0,32* (0,47)	0,46 (0,50)
Muligt at flytte til et mindre krævende job			0,24 (0,43)	0,21 (0,41)
Muligt at få et mere udfordrende arbejde			0,19 (0,40)	0,18 (0,38)
Antal observationer (min.)	510	484	511	487

1. I den lineære regression er hver variabel indsat i analysen for sig sammen med kontrolvariabler for formue, helbred og familieforhold. Variablerne for henholdsvis uddannelsesmæssig baggrund og branche er dog indsat samlet. Resultater, der er signifikante på 10 pct. niveau, er markeret med et + eller et - afhængigt af, om de pågældende variabler bidrager til at forøge eller formindske den forventede tilbagetrækningsalder.

2. Standardafvigelse er anført i parentes.

*Signifikant kønsforskel på 10 pct. niveau.

For det *første* viser analyserne, at jo mere formel uddannelse ældre mænd og kvinder har, jo senere forventer de at trække sig tilbage, hvilket svarer til resultatet af tidligere undersøgelser. En mulig fortolkning af betydningen af uddannelse er, at de højtuddannede har mere attraktive job i den

forstand, at de er placeret højere i stillingshierarkiet og får en højere løn og større udfordringer end de lavtuddannede. Betydningen af indkomst diskuteres nedenfor. Da flere ældre mænd end kvinder har en erhvervs-kompetencegivende uddannelse (se kolonne 3 og 4, tabel 8.1), kan forskelle mht. uddannelse være en af forklaringerne på, at kvinder trækker sig tidligere tilbage end mænd.

Analyserne viser for det *andet*, at jo mere ledige lønmodtagerne har været i de fire forudgående år, jo tidligere forventer de at trække sig tilbage. Dette resultat gælder ligeledes både mænd og kvinder og svarer også til, hvad tidligere forskning har vist. Betydningen af ledighed kan være udtryk for, at ældre ledige, der ikke kan finde et nyt job, kan blive tvunget til at trække sig tidligt tilbage, dvs. at den tidlige tilbagetrækning er ufrivillig (se også Jensen, 2005). For andre kan der dog være tale om, at de er mindre motiverede for at søge efter et nyt arbejde, fordi de alligevel har tænkt sig at trække sig tilbage, når de fylder 60 år, dvs. at den tidlige tilbagetrækning er deres eget valg. Der er ganske vist lige så mange, der er motiverede for at arbejde blandt de 55-59-årige ledige som blandt de yngre ledige (Larsen, 2006; Madsen et al., 2007). Blandt dem, der ikke er arbejdsmotiverede på interviewtidspunktet, er der imidlertid flere af de 55-59-årige ledige end af de yngre ledige, der giver udtryk for, at de heller ikke på et senere tidspunkt vil have et arbejde (Madsen et al., 2007). Kvinder har i højere grad end mænd oplevet at være ledige i løbet af de fire forudgående år, hvorfor ledighedsforskelle også kan være en af forklaringerne på kvinders tidligere tilbagetrækning. Analysen siger imidlertid ikke noget om, hvorvidt kvinders højere ledighed kan tilskrives mænds og kvinders forskellige placering på arbejdsmarkedet.

Kvinders og mænds forskellige placering inden for sektorer og brancher er udtryk for den horisontale kønsopdeling. Analyserne viser for det *tredje*, at sektor/branche gør en nævneværdig forskel, når det gælder tilbagetrækningsforventninger – især for mændene. For begge køn gælder, at privatansatte forventer at trække sig tidligere tilbage end offentligt ansatte. Da kvinderne i langt højere grad er offentligt end privat ansat, kan mænds og kvinders forskellige placering på sektorer imidlertid ikke bidrage til at forklare, at kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. For mænd gælder desuden, at dem, der er ansat inden for henholdsvis finansiering og forretningsservice og offentlige og personlige tjenester, forventer at trække sig senere tilbage end andre mænd. Den højere forventede tilbagetrækningsalder i disse bran-

cher kan være udtryk for, at de højtuddannede og/eller de mest vellønnede mænd befinder sig her. Da mænd desuden i lidt højere grad er ansat inden for finansiering og forretningsservice end kvinder, kan det være medvirkende årsag til mænds højere tilbagetrækningsalder. For kvinder ser branchetilhørsforhold ikke ud til at spille nogen nævneværdig rolle for, hvornår de forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Det kan dog ikke udelukkes, at den horisontale kønsopdeling vil vise sig at spille en større rolle, hvis vi anvender en mere detaljeret brancheopdeling.

For det *fjerde* viser analyserne, at jo flere timer kvinder arbejder om ugen, og jo højere en indkomst mænd og kvinder har, jo senere forventer de at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Betydningen af indkomst svarer til, hvad tidligere undersøgelser for Danmark har vist. Betydningen af arbejdstid for kvinder kan bl.a. være udtryk for, at dem, der arbejder på deltid, er dem, der vægter hjemmelivet højest, og derfor også er dem, der foretrækker at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. En anden forklaring kan være, at kvinder i højere grad end mænd er på en del af arbejdsmarkedet, hvor der tilbydes deltid. Dem, der arbejder mest, kan for nogles vedkommende være de mest karrieremindede, som vægter jobbet højt, og som derfor ikke ønsker at benytte sig af muligheden for at trække sig tilbage ved først givne lejlighed. Betydningen af indkomst for både mænd og kvinder kan ligeledes være udtryk for, at dem, der tjener mest, har det mest spændende arbejde, men det kan også afspejle, at de højtlønnede i nogle tilfælde kan være dem, som oplever den største indtægtsnedgang, hvis de vælger at trække sig tidligt tilbage. Da kvinder arbejder og tjener mindre end mænd (indkomstforskellen er på knap 70.000 kr. årligt i gennemsnit), kan forskelle mht. arbejdstid og indkomst også være nogle af forklaringerne på kvinders tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Analyserne viser for det *femte*, at det spiller en rolle for kvinder, hvis de har eller har haft underordnede.⁸⁵ Kvinder med underordnede forventer således at trække sig senere tilbage end andre kvinder, hvilket indikerer, at ledelsesansvar kan give kvinder lyst til at forlænge deres arbejdsliv. Analyserne tyder på, at underordnede ikke gør en nævneværdig forskel, når det gælder mænds tilbagetrækningsforventninger. Kvin-

85. Oplysningen om underordnede eller ej er baseret på spørgsmålet: "Havde De nogle underordnede i den stilling"? 'Den stilling' refererer til den stilling, den enkelte har haft det meste af sit liv.

der med underordnede udgør imidlertid kun 7 pct. mod 12 pct. blandt mændene. De relativt få kvinder med underordnede kan således være medvirkende årsag til kvinders tidligere tilbagetrækning.

I tråd med tidligere forskning viser analyserne for det *sjette*, at både mænd og kvinder er påvirket af at have et fysisk krævende arbejde. For begge køn gælder, at personer med fysisk krævende arbejde forventer at trække sig tidligere tilbage end andre, hvilket ikke overraskende tyder på, at nedslidning fører til tidligere tilbagetrækning (se også fx Lund & Villadsen, 2005). FOA's medlemmer består hovedsageligt af kvinder, der er ansat på områder, hvor kvinder udgør majoriteten, fx social- og sundhedsområdet. Disse kvinder er et eksempel på en lønmodtagergruppe, for hvem et anstrengende arbejde spiller en væsentlig rolle for tilbagetrækningstidspunktet (Forbundet af Offentligt Ansatte, 2004). For årgang 1945 gælder, at markant flere kvinder end mænd angiver, at de har et fysisk krævende arbejde (50 mod 38 pct.). De relativt mange kvinder med fysisk krævende arbejde kan således også være en af forklaringerne på kvinders tidligere tilbagetrækning.

For det *syvende* viser analyserne, at mænd og kvinder, der i høj grad kan tilrettelægge deres eget arbejde, forventer at trække sig senere tilbage end andre. Autonomi på arbejdspladsen ser således ud til at fremme lysten til at forlænge arbejdslivet efter 60-årsalderen for begge køn. Et eksempel på en lønmodtagergruppe, hvor autonomi har betydning for kvinders tilbagetrækning, er sygeplejersker (Friis et al., 2005). For årgang 1945 gælder, at flere mænd end kvinder i høj grad kan tilrettelægge deres eget arbejde, hvorfor kønsforskelle mht. at have denne mulighed kan være en af forklaringerne på kvinders lavere tilbagetrækningsalder.

Endelig viser analyserne for det *ottende*, at mænd, der i høj grad kan bruge deres erfaring og kvalifikationer, har en højere forventet tilbagetrækningsalder end andre mænd. Imidlertid kan lige så mange kvinder som mænd bruge deres erfaring og kvalifikationer på jobbet, hvorfor dette jobforhold ikke ser ud til at kunne bidrage til at forklare kvinders lavere tilbagetrækningsalder.

AFRUNDING

Mænd og kvinders forskellige placering på arbejdsmarkedet ser således ud til at medvirke til, at kvinder i gennemsnit forventer at trække sig tidligere tilbage end mænd. De faktorer, der ser ud til at spille en rolle i denne forbindelse, er:

- uddannelse
- ledighed
- ansættelse indenfor finansiering og forretningsservice
- arbejdstid
- indkomst
- underordnede
- fysisk krævende arbejde
- tilrettelæggelse af eget arbejde.

I betragtning af, at forskellig placering på arbejdsmarkedet bidrager til at forklare kønsforskelle mht. tilbagetrækningsbeslutningen, kan det godt undre, at den horisontale kønsopdeling, dvs. kvinders og mænds forskellige placering inden for brancher, ikke i større omfang ser ud til spille en rolle. Som følge af et forholdsvist begrænset datagrundlag er analysen i dette kapitel imidlertid kun lavet på hovedbrancher, hvilket bl.a. indebærer, at den offentlige sektor belyses som ét samlet område. Det kunne derfor være relevant i fremtidige undersøgelser af kvinders og mænds tilbagetrækningsadfærd at se nærmere på branchens betydning.

Det faktum, at det meget kønsopdelte danske arbejdsmarked ser ud til at være en af forklaringerne på kvinders tidligere tilbagetrækning, antyder, at hvis der sker en bevægelse i retning af en mindre kønsopdeling, vil kvinders tilbagetrækningsalder stige. Spørgsmålet er imidlertid i forlængelse af kapitlets resultater, om ændringer i det kønsopdelte arbejdsmarked, der fører til en højere tilbagetrækningsalder for kvinder, er sandsynlige inden for *den nærmeste fremtid*. Uddannelse ser ud til at spille en central rolle for kvinders og mænds forskellige tilbagetrækningsadfærd. Uddannelse har således ikke blot betydning i sig selv, men påvirker givetvis også kvinders og mænds fordeling på nogle af de arbejdsmarkeds- og jobrelaterede forhold, der har betydning for tilbagetrækningsadfærden. De lavtuddannede er således typisk mere ledige og har mere fysisk krævende arbejde. De højtuddannede arbejder gennemgående flere

timer om ugen og har en højere indkomst. Desuden har de oftere mulighed for selv at tilrettelægge deres eget arbejde. Der er de seneste år sket et skred i retning af, at kvinder i højere grad uddanner sig end mænd (Holt et al., 2006). Dette taler for, at kvinder på sigt vil nærme sig mænd, når det gælder tilbagetrækningstidspunktet. Det forudsætter imidlertid, at forskydningerne på uddannelsesområdet har en afsmittende effekt på kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Denne afsmittende effekt har endnu ikke vist sig, hvilket bl.a. tilskrives, at der fortsat er en horisontal kønsopdeling i uddannelsessystemet. Kvinder og mænd vælger således fortsat at uddanne sig inden for de traditionelle kvinde- og mandefag (Holt et al., 2006). Den horisontale kønsopdeling i uddannelsessystemet indikerer, at øget uddannelse til kvinderne ikke på *kort sigt* vil føre til, at de nærmer sig mændene, når det gælder tilbagetrækningstidspunktet.

Der er således ikke tegn på, at bevægelse til andre job på kort sigt er vejen til at forøge kvinders tilbagetrækningsalder. En anden mulighed er imidlertid at ændre på arbejdsbetingelserne i de eksisterende job. Analyserne peger således på to områder, hvor ændringer i jobindholdet kan forøge kvinders gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Det drejer sig om fysiske jobkrav og autonomi på jobbet. Hvis det er muligt at gøre jobbene mindre fysisk krævende og/eller at forøge den enkeltes indflydelse på tilrettelæggelsen af eget arbejde, kan det ifølge analyserne bidrage til, at tilbagetrækningen udskydes.

LITTERATUR

- Arbejdsdirektoratet (2007): www.adir.dk, september.
- Beskæftigelsesministeriet (2007): *Fakta om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet*. København.
- Blekesaune, M. & P.E. Solem (2005): Working Conditions and Early Retirement. A Prospective Study of Retirement Behaviour. *Research on Aging*, 27 (1), s. 3-30.
- Bingley, P., N. Datta Gupta, & P.J. Pedersen (2003): The Impact of Incentives on Retirement in Denmark i: Wise, D.A. & J. Gruber (red.): *Social Security and Retirement Around the World: Micro Estimation*, NBER.
- Danmarks Statistik (2006): *Statistikbanken*, <http://www.statistikbanken.dk/>, september-oktober.
- Danmarks Statistik (2007): *Statistikbanken*, <http://www.statistikbanken.dk/>, september.
- Danø, A.M., M. Ejrnæs, & L. Husted (1998): *Gender Differences in Retirement Behaviour*. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.
- Disney, R. & S. Tanner (1999): What can we learn from retirement expectation data? *The Institute for Fiscal Studies, Working Paper Series* nr. W99/17.
- Dwyer, D.S. & O.S. Mitchell (1999): Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? *Journal of Health Economics* 18, s. 173-193.
- Filer, R.K. & P.A. Petri (1988): A Job-Characteristics Theory of Retirement. *The Review of Economics and Statistics* 70 (1), s. 123-128.
- Forbundet af Offentligt Ansatte (2004): *Fastholdelse og tilbagetrækning blandt FOAs medlemmer*. København.
- Friedberg, L. (2003): The Impact of Technological Change on Older Workers: Evidence from Data on Computer Use. *Industrial and Labor Relations Review* 56 (3), s. 511-529.
- Friis, K., O. Ekholm & Y.A. Hundrup (2005): *Faktorer af betydning for sygeplejerskers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*. København: Statens Institut for Folkesundhed.
- Gruber, J. & D.A. Wise (1999): *Social security and Retirement around the World*, NBER, Chicago.

- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. Rapport 06:02. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jensen, P.H. (2005): Reversing the Trend from 'Early' to 'Late' Exit: Push, Pull and Jump Revisited in a Danish Context. *The Geneva Papers* nr. 30, s. 656-673.
- Krueger, A.B. & J.-S. Pischke (1992): The Effect of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the Notch Generation, *Journal of Labor Economics*, vol. 10, nr. 4, s. 412-437.
- Larsen, M. (2005): The Effect of the '92-reform of the Voluntary Early Retirement Pension Program on Retirement Age – A Natural Experiment. *Nationaløkonomisk Tidsskrift* 143, s. 168-188.
- Larsen, M. (2006): *Fastholdelse og rekruttering af ældre. Arbejdspladsers indsats*. Rapport 06:09. København: Socialforskningsinstituttet.
- Larsen, M. (2007): *Does Quality of Work Life Affect Men and Women's Retirement Planning Differently?* Ikke-publiceret paper.
- Larsen, M. & N. Datta Gupta (2007): *Identifying the Impact of Health on Individual Retirement Plans Employing a Wide Array of Health Measures*. Working paper 07:2007. København: SFI.
- Larsen, M. & P.J. Pedersen (under udgivelse): Pathways to Early Retirement in Denmark, 1984-2000. *International Journal of Manpower*.
- Lund, T. & E. Villadsen (2005): Who retires early and why? Determinants of early retirement pension among Danish employees 57-62 years. *European Journal of Ageing*, vol. 2, nr. 4, s. 275-280.
- Madsen, M.B., T. Filges, P. Hohnen, S. Jensen & K.N. Petersen, (2007): *Vil de gerne have et arbejde?* En undersøgelse af arbejdsmotivation og fleksibilitet hos arbejdsmarkedsparete ledige. Rapport 07:07. København: Socialforskningsinstituttet.
- McGarry, K. (2004): Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectations? *Journal of Human Resources*, 39 (3), s. 624-648.
- OECD Statistics (2006): <http://www.oecd.org/home/>, d. 17.10. 2006.
- Pedersen, P.J. & N. Smith (1995): The Retirement Decision i: Mogensen, G.V. (red.): *Work Incentives in the Danish Welfare State, New Empirical Evidence*. Århus: Rockwool Fondens Forskningsenhed.
- Pedersen, P.J. & N. Smith (1996): A Duration Analysis of the Decision to Retire Early, i: Wadensjö, E. (red.): *The Nordic Labour Markets in the 1990's*. Amsterdam, s. 31-68.

- Platz, M. (2003): En guldgrube af oplysninger – og af høj karat. *Social Forskning* nr. 2, 2003. København: Socialforskningsinstituttet.
- Quinn, J. (1978): Job Characteristics and Early Retirement. *Industrial Relations* 17 (3), s. 315-23.

"MAN SKAL ALTSÅ KUNNE TÅLE AT HØRE NOGET I SÅDAN EN MANDEVERDEN"

TEMATISKE OG TEORETISKE REFLEKSIONER OVER
KVINDER, KØN OG POLITIARBEJDE⁸⁶

STINE THIDEMANN FABER

Kvinder udgør en minoritet i det danske politi og konfronteres dagligt med betydningen af køn. Beretninger om, hvordan kvindelige politibetjente forholder sig til deres arbejde, og ikke mindst hvordan de oplever, at arbejdslivet 'forholder sig' til dem, vidner om, at det bestemt ikke er uproblematisk at være kvinde i et mandefag, og at det trods mange års ligestillingsarbejde stadig er vanskeligt at bryde med de traditionelle kønsmønstre på arbejdsmarkedet. De oplevelser, som de kvindelige betjente hver især bærer rundt på, er ikke tilfældige og individuelle, men danner langt hen ad vejen systematiske mønstre. I dette kapitel udsættes politiet for et undersøgende, diskuterende og kritisk blik i et forsøg på at belyse de mekanismer og processer, som sættes i gang, når kvinder søger ind i traditionsbestemte mandefag.

86. Tak til Lotte Bloksgaard for tilladelse til at trække på vores fælles forskning. Alle citater i kapitlet stammer fra en interviewundersøgelse, som blev gennemført i efteråret 2002. Resultaterne af denne undersøgelse er tidligere præsenteret i bogen *"køn på arbejde"* (Bloksgaard & Faber, 2004).

KVINDER, KØN OG POLITIARBEJDE

Politiet kan betegnes som et traditionelt mandefag på flere måder. For det første gælder, at faget antalmæssigt domineres af mænd, idet kvinder i en lang årrække har udgjort under ti procent af den danske politistyrke. For det andet gælder, at politiet på grund af de arbejdsopgaver, som er knyttet til faget, historisk og kulturelt, er blevet betragtet som et typisk mandefag. Billedet af den traditionelle politibetjent er tæt forbundet med forståelsen af mandlighed: autoritet, magt og fysisk styrke, og denne forestilling er indlejret i vores samfund i en sådan grad, at langt de fleste, når de hører ordet betjent, ikke bare ser en mand for sit indre øje, men en helt bestemt mand, en 'rigtig' mand – muskuløs og machoagtig (Bloksgaard & Faber, 2004).

Fordi politistyrken overvejende udgøres af mænd, bliver de kvinder, der alligevel vælger dette fag, meget synlige (også omtalt som akvariefisk-syndromet, jf. Jespersen, 2004). Der bliver lagt ekstra mærke til, hvad de gør, hvordan de er, og om det nu også er lige så godt, som når mændene udfylder samme funktion (Mærkedal, 1989). Ifølge Kanter (1977) gælder yderligere, at kvinderne, fordi de er synlige som køn, samtidig bliver synlige som medlemmer af en særlig kategori – kvindekønnet. Idet kvinderne i politiet er i mindretal, kommer de, hvad enten de ønsker det eller ej, til at fremstå som en slags repræsentanter for deres køn. Kvinderne tillægges stereotype kvindelige egenskaber og oplever i det hele taget, at deres tanker, værdier og adfærd bliver taget for værende typiske for kvinder generelt. Man kan tale om, at kvinderne, fordi de er så få, bliver set som *køn*, men *overset* som individer, og at de derfor langt hen ad vejen skal 'strenge sig an' og i det hele taget passe på ikke 'at træde ved siden af' (Bloksgaard & Faber, 2004).

En anden konsekvens af kvindernes antalmæssige underlegenhed er, at de i arbejdssammenhænge decideret underlægges mændenes præmisser. Mange beretter således om, hvordan de oplever at blive bedømt ud fra og forventes at leve op til den mandlige norm og standard. Flere af de kvindelige betjente fortæller, at de har oplevet, at kollegaer og overordnede mere eller mindre direkte modarbejder dem, og at de som oftest ikke regnes for ligeværdige kollegaer, førend de har bevist deres værd (Bloksgaard & Faber 2004) (se også Martin, 1980; Jensen, 1992; Jespersen, 2004 & Duncan, 2005):

Som kvinde har jeg oplevet at skulle bevise, at jeg var mindst lige så god som de andre. Jeg skulle gerne være lige lidt hurtigere til at rejse mig, når den vagthavende kom og sagde, at der skulle en vogn på gaden til en opgave. Hele tiden skulle jeg være på forkant (Uddrag fra interview).

Den problemstilling, at kvinder i mandefag ofte oplever, at de – for at bevise deres værd – helst skal kunne lidt mere end deres mandlige kollegaer, omtales også som 200 pct.-reglen (Jespersen, 2004).

KARAKTEREN AF POLITIARBEJDE

Politibetjentens krop er i høj grad en 'repræsentationskrop' på grund af sit virke og sin kontakt med publikum. Fysisk styrke har derfor en vigtig symbolsk betydning og funktion i politiet og bliver fortsat betragtet som en grundlæggende kvalifikation. Idealet er at være muskuløs og veltrænet, bl.a. fordi atletiske (maskuline) kroppe signalerer kontrol. Mandlighed understreges dermed som en forudsætning for overhovedet at være en fuldkompetent politibetjent (Finstad, 2005; Lagestad, 2006). Myten om, at kvinder er dårligt egnede til politiarbejde, fordi de har færre fysiske færdigheder end mænd, er udbredt i politiet, og der eksisterer fremdeles en vis skepsis over for, at kvinderne overhovedet kan fungere fuldt tilfredsstillende i faget. Den manglende fysiske styrke italesættes imidlertid ikke som et problem af kvinderne selv, der i stedet fremhæver, at dagens politiarbejde, når alt kommer til alt, kun sjældent fordrer, at betjente må 'spille med musklerne'. Langt vigtigere er kvalifikationer som empati og mæglingsevne, og i forhold til dette fremhæves de kvindelige betjente generelt positivt. Opfattelsen er, at kvinderne på grund af verbale færdigheder kan virke dæmpende på en situation og dermed forhindre unødvendig brug af magt (Finstad, 2000).

De kvindelige betjente tilskrives i vid udstrækning 'kvindelige egenskaber' som emotionalitet, empati og tolerance, og forventes i det hele taget at have en særlig social kompetence og en større evne til omsorg. Konsekvensen er, at kvinderne gerne styres ind (og selv ofte søger over) i funktioner, hvor der er behov for indlevelse og kommunikation, fx opgaver, der involverer børn og kvindelige borgere (Bloksgaard & Faber, 2004) (Se også Wathne, 1996; Åse, 2000; Åberg, 2001; Finstad,

2005). Det er især dét politiarbejde, som ikke kræver fysiske færdigheder, der formes som særligt passende for politikvinderne. Netop dette er på sin vis paradoksalt. Kvinderne forventes på den ene side at udtrykke 'kvindelige egenskaber' og på den anden side, for at passe til politirollen, at være 'anderledes' end andre kvinder. De forventes at være 'særlige' kvinder og alligevel bidrage med 'almindelige' kvindekompetencer og perspektiver. Selvom de mandlige og kvindelige betjente er ansat på samme niveau og til at udføre det samme arbejde, kan man tale om, at samfundets kønshierarki kontinuerligt skabes og genskabes gennem en arbejdsdeling baseret på forestillinger om passende adfærd og arbejdsopgaver for de to køn (Acker, 1991; Bloksgaard & Faber, 2004).

EKSKLUDERENDE MEKANISMER

På en mandearbejdsplads er det ifølge Holt (1994) mindre legitimt at prioritere familielivet end på en arbejdsplads domineret af kvinder. I tråd med Holts afdækning af, at rummet rettet mod varetagelse af familie- og børnebehov indsnævres på mandearbejdspladser, beskriver flere af de kvindelige betjente, at det i politiets udprægede mandekultur ikke er en norm at prioritere familielivet. Flere af kvinderne føler sig alene med deres behov for at prioritere familien og oplever derfor (igen) at skille sig ud (Bloksgaard & Faber, 2004). Man kan tale om, at kvinderne ikke lever op til manden som norm, hvilket bl.a. vil sige at levere betingelsesløst engagement i arbejdet og tilføje de 'rigtige' maskuline egenskaber til faget (se også kapitel 13, hvor Bloksgaard diskuterer kvinders og mænds forskellige muligheder for at leve op til normen for idealarbejdskraft). En kvindelig betjent fortæller:

Som det er nu, kan jeg bare passe mit arbejde og skal ikke rende rundt og gøre en kæmpestor ekstra indsats. For sådan er det nemlig lidt, hvis man skal frem ved politiet. Så skal man gerne gøre en masse ekstra og vise en masse initiativ, og det har jeg ikke lyst til p.t. Jeg vil ikke sige ja til en ekstra vagt bare for at blive lagt mærke til. Der siger jeg nej, for jeg vil hjem til mit barn (Uddrag fra interview).

Selvom flere af kvinderne føler ambivalens over, at mandekulturen inden for politiet ikke rummer større forståelse, fleksibilitet og muligheder i forhold til at skabe en bedre balance mellem arbejds- og familieliv, er det kendetegnende, at flertallet af kvinderne betoner, at deres prioriteringer (til- og fravalg) i arbejdslivet handler om selvbestemmelse og ikke om, at politiet i sin nuværende organisationsform mangler rummelighed (Bloksgaard & Faber 2004). En af kvinderne udtrykker det på følgende måde:

Det er ikke politiet som sådan, der sætter barrierer for kvinderne. Jeg tror mere, at det er kvinderne selv. Mændene tager jo rask væk af sted på lederkursus i fire måneder, og der vælger kvinderne jo selv at blive hjemme. Jeg tror, at jeg vil vove den påstand, at det mest er et spørgsmål om vilje (Uddrag fra interview).

Langt de fleste af de kvindelige betjente italesætter i interviewene deres manglende lederuddannelse som noget selvvalgt og efterstræbt. Kun de færreste oplever, at det er dem pålagt af andre end dem selv. Spørgsmålet er dog, om ikke kvinderne, selvom de føler, at de handler på baggrund af egne interesser, alligevel underordner sig i handling (Haavind, 1982). Politiets lederuddannelse (POL) fordrer en vis anciennitet og er bl.a. tilrettelagt som internatmoduler, der kræver, at lederaspiranter er væk fra familien i længere perioder ad gangen. Netop dette får den uhensigtsmæssige konsekvens, at mange af kvinderne i politiet afholder sig fra at tage en lederuddannelse (se også Paulsen, 1995; Nørgaard & Clausen 2006).⁸⁷ Fordi politiets konstruktion af lederskab tilsyneladende afviser alt ikke-mandligt, fx familie, og flytter det uden for organisationen (Acker, 1991), får kvinder i politiet utilsigtet færre muligheder for at gøre karriere. Den førte personalepolitik kommer med andre ord til at forstærke den eksisterende kønsarbejdsdeling, hvilket understreges af, at nogle kvinder også risikerer, at de, når de anciennitetsmæssigt er berettiget til at søge et lederforløb, har udviklet kompetencer i en retning, der alligevel ikke kvalificerer til en lederuddannelse (fx jobbet som SSP-koordinator, dvs. koordinator af samarbejde mellem skole, socialvæsen og politi) (Bloksgaard & Faber, 2004).

87. Se også rapporten "Den politifaglige lederuddannelse", Danmarks Evalueringsinstitut, 2005.

Kvindernes manglende repræsentation i toppen tolkes ikke desto mindre som et udtryk for et frit (fra)valg, bl.a. fordi beslutninger om karriereforløb betragtes som individuelle og private. Ingen valg ses som udtryk for bestemte strukturer eller barrierer i faget – en holdning, som også den øverste kvindelige rollemodel i politiet, politidirektør Hanne Beck Hansen, tilsyneladende repræsenterer. I en rundspørge blandt en række kvindelige ledere er hun således citeret for at have udtalt følgende:

Når en organisation vælger en ny chef, så er det udelukkende organisationens aktuelle behov, som betyder noget (...) Kvinder og mænd har samme muligheder, men det er et faktum, at mange kvinder ikke vil. Jeg ved ikke hvorfor (...) men kvinder kan ikke anvende deres køn som årsag. Forsøg igen, siger jeg, når de klager. Jeg har aldrig oplevet, at man kun efterspørger mænd. (Beck Hansen i Billing 1997: 140).

Som citatet viser, mener Beck Hansen, at man som kvindelig betjent må tilpasse sig arbejdets krav og således acceptere de mandlige normer i organisationen. Proklamationen af kønsneutralitet er både magtfuld og defensiv, og man efterlades med det indtryk, at det er den enkelte kvindes problem at finde den rette balance. Spørgsmålet er dog, om ikke vi får et fordrejet billede af, hvad der er kvindernes frie valg, og hvad der er tilpasning og konvention i faget (Rosenlund, 2005) (se også kapitel 13, hvor Bloksgaard diskuterer tendensen til individualisering og kønsneutralitet i arbejdslivet).

HOMOSOCIALITET

Tilstedeværelsen af kvinder i politiet forstyrrer de mandlige samværsformer, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, at homosocial adfærd (i form af gruppesolidaritet og kammerateri) øges blandt mændene i faget (Kanter, 1977a; Martin, 1980; Martin & Jurik, 1996). Begrebet homosocialitet refererer til en samhørighedsfølelse mellem personer af det samme køn, men anvendes oftest for at definere mænds forhold til hinanden. Homosocialitet knyttes da sammen med et magtperspektiv, hvor mænds dominans forstås som et udslag af en ekskluderende omgangsform (Andersson, 2003). En kvindelige betjent fortæller:

Man skal altså kunne tåle at høre noget i sådan en mandeverden, for der bliver sagt grove ting. Og det er sjovt nok indimellem, men man kan også have en dag, hvor man er træt, og så gider man ikke rigtigt. Men man ved jo, for sådan er det også i mandeverdenen, at hvis man først begynder at øffe over det, så begynder de for alvor at køre på én. Nogle gange kan man møde på en vagt og tænke: 'Arg, det er da helt vildt i dag, som de er efter mig', og man må stå og tælle til ti, fordi det nogle gange bare er for meget. Bare jeg går ud i køkkenet, er det sådan noget med: 'Bliv du derude, det kender du jo hjemmefra!' (Uddrag fra interview).

Som uddraget fra interviewet illustrerer, oplever de kvindelige betjente, at mændene i faget har en tendens til at finde sammen i en fælles nedgørelse eller objektivisering af kvindekønnet. Typisk mandlig adfærd – samtale om sport, historier om oplevelser af seksuel karakter, jokes med seksuelle undertoner o.lign. bliver overdrevet og forstærker billedet af, at kvinderne ikke er en del af 'klubben' (gælder utvivlsomt også for nogle af de mere metroseksuelle mænd i faget). Flere af de kvindelige betjente oplever i den sammenhæng, at deres mandlige kollegaer indimellem overskrider grænserne for, hvad kvinderne selv definerer som værdigt og acceptabelt, enten ved at være for grove verbalt eller ved at optræde på en sådan måde, at det giver anledning til problemer for kvinderne (jf. senere). Ifølge Martin (1980) fungerer sproget i denne sammenhæng som en vigtig faktor i diskrimineringen, da verbale bemærkninger bruges til at kamuflere budskaber vedrørende kvindernes status og den adfærd, som andre forventer af hende. Med denne pointe in mente bliver det så meget desto mere interessant, at det inden for politiet er forholdsvist almindeligt, at kvinderne i faget omtales som 'høns', og at en patruljevogn med to kvindelige betjente i daglig tale kaldes for en 'hønsepatrulje' (Bloksgaard & Faber, 2004).

Selvom de kvindelige betjente føler sig uden for normen, synes der ikke at være tale om, at kvinderne oplever, at deres tilstedeværelse er decideret uønsket i det sociale samvær. Ofte må kvinderne dog indtage positionen som tilhører snarere end fuldbyrdet deltager, hvilket bl.a. skyldes, at de jævnligt er objektet for samtalen (Kanter, 1977; Martin & Jurik, 1996). Flere af de kvindelige betjente giver således udtryk for, at snakken på vagtstuen er 'rå' og ofte kommer 'ned under bæltet'

(Bloksgaard & Faber, 2004). Kvinderne finder forskellige måder at håndtere denne problemstilling på. Indimellem fordrer situationen tavshed, andre gange, at der gives svar på tiltale, og endnu andre gange fornemmer kvinderne, at det hverken vil blive accepteret eller respekteret, hvis de 'siger fra', og i så fald er det lettere at forlade rummet:

Hvis man begynder at sige noget igen eller lignende, rotter de sig hurtigt sammen og begynder at køre på en, så det får man ikke en skid ud af. Så får man skudt i skoene, at man er præmenstruel eller sådan noget. Så jeg har lært bare at gå, for jeg får ikke noget ud af at sige fra. Men jeg kan da godt nogle gange være træt af det (Uddrag fra interview).

Fælles for de kvindelige betjente synes at være, at de i vid udstrækning påtager sig ansvaret for at råde bod på, at deres tilstedeværelse udgør et forstyrrende element (Gherardi, 1995). På trods af at størstedelen af kvinderne jævnligt føler ambivalens over den måde, mændene i faget agerer, holder de fleste alligevel fast i, at mændene trods de nedværdigende ytringer oftest ikke mener det ondt; at det meste bliver 'sagt af kærlighed' og blot for at drille. Man kan tale om, at de kvindelige betjente ved at vælge at lægge vægt på en antaget intention bag ytringerne fra de mandlige kollegaer udviser en form for loyalitet (Kanter, 1977). Konsekvensen, nemlig at mange af kvinderne finder det slidsomt og anstrengende at høre på mændenes kommentarer og morsomheder, tillægges forholdsvis lille vægt. Forklaringen på dette fænomen er sandsynligvis, at de kvindelige betjente i sidste instans drager fordel af at fokusere på de mandlige kollegaers gode intentioner bag ytringerne. Såfremt mændene i faget fritages fra rollen som potentielle undertrykkere og dermed også fraskrives ansvaret for de mulige konsekvenser, ytringerne kunne få, frigøres de kvindelige betjente fra rollen som ofre for ytringerne (Wathne, 1996; Bloksgaard & Faber, 2004).

SEKSUALISEREDE RELATIONER

Ifølge Gherardi (1995) er seksualitet en vigtig komponent i analyser af organisationer (se også Acker, 1991; Martin & Jurik, 1996; Wilson & Thompson, 2001). Dette fordi seksualitet er en både magtfuld og vigtig

impuls, også i den følelsesmæssige strukturering af arbejdsrelationer, og dermed er den seksualitet, som praktiseres på denne arena, lige så konstituerende for køn, som den seksualitet, der virkeliggøres inden for hjemmets fire vægge.

At studere køn og samtidig ignorere sex er at negligere, hvor pinagtig seksuel tiltrækning kan være, og ikke mindst at benægte den paradoksale karakter seksualitet har i organisationer. (Gherardi, 1995:30).

Seksualitet bliver om muligt endnu mere påtrængende at inddrage i analyser, når det kommer til studier af kvinder i mandefag.⁸⁸ Wilson og Thompson (2001) beskriver således, hvordan mænd via deres seksualitet udøver social kontrol:

Sexual harassment can be usefully viewed as a form of social control. It can be seen as zero sum as it benefits one group at the expense of another. Whether men are using sexual harassment to keep a junior woman 'in her place' or to warn a more senior woman of her 'proper place', it is a controlling gesture to diminish any sense of a woman's power. (Wilson & Thompson, 2001:76)

De seksuelt relaterede problemstillinger, som kvinder i politiet står overfor, varierer og viser sig i øvrigt både i kontakten til såvel kollegaer som borgere; fra inddragelse i samtaler om sex, tilråb, flirtende øjenkast, kommentarer om udseende, til pornografisk materiale på vagtstuen og til

88. Det er ikke kun for kvinder i politiet, at sex og seksualitet skaber problemer i dagligdagen. Senest har en dansk undersøgelse af vilkårene for kvinder i forsvaret afdækket tilsvarende stridsspørgsmål. I rapporten *Kønkrænkende adfærd i Forsvaret* tegnes således et behærdigt billede af virkeligheden for de militært ansatte kvinder: 41 pct. af de militært ansatte kvinder havde oplevet, at der var sat rygter i gang om dem. En tredjedel angav, at de var blevet rørt ved på en måde, som havde seksuelle undertoner. 16 pct. var blevet decideret taget på, kærtregnet eller kysset, selvom de protesterede. I den helt grove ende havde 26 af de militært ansatte kvinder (3 pct.) og 11 af de civil ansatte (1,1 pct.) været udsat for voldtægtsforsøg. Seks militært ansatte og en civil ansat kvinde var blevet voldtaget. Rapporten kunne yderligere konkludere, at kun meget få af de kvinder i forsvaret, som deltog i undersøgelsen, havde valgt at indberette ovennævnte hændelser. Af de kvinder, som trods alt havde valgt at anmelde en oplevet krænkelse, var over halvdelen enten blevet opfordret til at trække anmeldelsen tilbage eller havde oplevet, at der var blevet sæt tvivl om rigtigheden eller berettigelsen af deres indberetning (Øhrstrøm, Eriksen & Knudsen, 2003).

at blive rørt ved med seksuelle undertoner (Fielding, 1996; Martin & Jurik, 1996; Bloksgaard & Faber, 2004; Duncan, 2005; Nørgaard & Clausen, 2006). I følgende to interviewuddrag beretter to kvindelige betjente om deres oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed fra kollegaer:

Jeg har haft en holdleder i kriminalpolitiet, som blandt andet sagde til mig: 'Du må gerne gå på en lidt mere fri måde, når du går ned af gangen; for du skal jo tænke på, at sådan noget bliver der lagt vægt på, hvis du skal søge en fast stilling i kriminalpolitiet'.

Jeg kan huske en situation, som faktisk står for mig som meget ubehagelig. Vi var på skydebanen, jeg havde en kampuniform og så en T-shirt på. Jeg tror, at det var sådan en strop-T-shirt, for det var om sommeren. Vi sad og spiste frokost og så rakte en af mine mandlige kollegaer sin arm frem og rørte mig herinde (glider en finger hen over siden af brystet, under armhulen, red.) og det var enormt overskridende for mig. Da følte jeg mig meget sårbar (Uddrag fra interview).

Mænds heteroseksualitet er ikke problematisk i forhold til arbejdspladsen. Kvinder derimod får ofte skylden for de eventuelle problemer, seksualitet medfører i arbejdssammenhænge (Martin & Jurik, 1996). Positionen som den seksuelt attraktive og potentielt tilgængelige sætter de kvindelige betjente i et dilemma: Hvis de *ikke reagerer* på seksuelle tilnærmelser fra mændene i faget, risikerer de at blive isoleret og stemplet som utilnærmelige (eller som lesbiske, jf. senere). Hvis de derimod *reagerer* på tilnærmelserne, regnes de for useriøse og 'lette på tråden'. En kvinde må gerne være tiltalende og moderat feminin, men hun må ikke være seksuelt attraktiv, idet hun da – ud over at signalere uprofessionalisme – i tilfælde af chikane risikerer at vække mistanke om selv at have lagt op hertil. Også hvis kvinderne klarer sig godt, roses eller avancerer, risikerer de at blive beskyldt for at drage fordel af deres køn eller få skudt i skoene, at de jo nok enten har 'ligget sig til' eller på anden vis charmet sig til dette (Martin, 1980; Martin & Jurik, 1996; Bloksgaard & Faber, 2004).

KVINDER OG MASKULINITET

Kvinder, der søger ind i politiet, overskrider og udfordrer kønsgrænserne. Idet femininitet knyttes til emotionalitet, empati, uselvstændighed og tilbageholdenhed, og maskulinitet til autoritet, magt og handling, og politirollen fordrer det sidste, fremstår de kvindelige betjente som kvinder med maskuline egenskaber (Åse, 2000). Og mens mange accepterer det 'skuespil', der udgøres af maskulin femininitet, fx metroseksuelle mænd eller Drag Queens, er det, ifølge Halberstam (1998), langt mere sjældent, at kvinder kan slippe af sted med at være mandhaftige og stadig 'lykkes'. Kvinder, der har, dyrker eller knyttes til maskuline egenskaber stigmatiseres ganske enkelt socialt hårdere end mænd.⁸⁹

Kvinder og maskulinitet er altid blevet opfattet som et synligt tegn på lesbianisme (Halberstam, 1998). Det er da heller ikke usædvanligt, at kvinder i politiet møder fordomme vedrørende deres seksualitet (Fielding, 1996; Martin & Jurik, 1996). Særligt hvis de kvindelige betjente afviser seksuelle tilnærmelser, stemples de som lesbiske. En kvindelig betjent fortæller således:

En dag jeg og den pige, jeg startede sammen med på stationen, gik ind til vores leder på kontoret, da skyndte han sig at skjule sin skærm, og en anden kollega fortalte senere, at han havde været inde for at tjekke, om vi boede sammen! Han havde en idé om, at vi måtte være lesbiske – der måtte være et eller andet galt, siden ingen af os gav ham nogen opmærksomhed (Uddrag fra interview).

At stille spørgsmålstejn ved seksuel orientering bruges taktisk som en måde at devaluere de kvindelige (og enkelte af de mandlige) betjente (Martin & Jurik, 1996). Den 'lesbiske trussel' forstærker den heteroseksuelle dominans inden for politiet og er ydermere med til at undergrave kvinders forsøg på at knytte bånd med hinanden, faglige såvel som sociale.

89. Som eksempel på en mere eller mindre accepteret form for kvindelig maskulinitet henviser Halberstam til populærkulturen og peger på Linda Hamilton i Terminatorfilmene, Demi Moore i G.I. Jane samt Sigourney Weaver i Alienfilmene. Disse kvinder har, i hvert fald på lærredet, haft held til overskride kønnets grænser, men i langt de fleste tilfælde eksisterer der et decideret tabu omkring maskuline kvinder.

FÆLLESSKAB – MODKULTUR

Kvinderne inden for politiet vægrer sig ved at søge sammen. Man kan tale om, at de kvindelige betjente, selvom de er så få, så vidt muligt undlader at danne modkultur og i stedet tilpasser sig den dominerende kultur (Kanter, 1977; Bloksgaard & Faber, 2004).

I de fleste lande i Europa, inklusive Danmark, findes der under den fælles paraplyorganisation ENP (European Network of Policewomen) et netværk for politikvinder. Hensigten med netværket er at give de kvindelige politiansatte mulighed for at styrke deres kontakter på det faglige og personlige plan og herunder drøfte muligheder for kompetenceudvikling og karriere inden for politiet (Duncan, 2005). Netværket har i de øvrige lande vist sig at være en succes, og i Norge er man gået så vidt som til at gøre det lovpligtigt, at hver politikreds skal have mindst to netværksmedlemmer,⁹⁰ (Skov, 2003). Selvom også ledelsen i Dansk Politi har opfordret til netværksdannelse blandt deres kvindeligt ansatte og signaleret velvilje ved at bidrage med forskellige ressourcer (bl.a. dækkes tjenestetid, rejseudgifter og forplejning i forbindelse med møder i netværket), har den danske fraktion af netværket haft mere end almindeligt svært ved at finde fodfæste.

Netværket for politikvinder er ikke en organisatorisk styret enhed; der er ikke medlemspligt, og nok opfordrer ledelsen de kvindelige betjente til at deltage, men reelt kan kvinderne gå ind og ud af netværket efter eget ønske og behov. Som det er nu, afholder en stor del af kvinderne sig fra at deltage. Netop dette fremstår paradoksalt, idet forskning blandt mænd i kvindefag viser, at mændene her – fordi de kvindelige professioners symboler er så feminiserede – i høj grad har brug for, fra tid til anden, eksklusivt at dyrke maskulinitetens ritualer og symboler (Williams, 1991; 1995). I lyset heraf er det nærliggende at spørge, om ikke noget lignende kunne forventes at gælde i forhold til kvinder i traditionsbestemte mandefag. Er de mandlige professioners symboler da ikke så maskuliniserede, at kvinder ansat i dem også fra tid til anden har brug for eksklusivt at dyrke femininitetens ritualer og symboler? Svaret er sikkert ’jo’, og noget tyder da også på, at politikvinderne langt hen ad vejen væg-

90. I Sverige er det kommet så vidt, at de mandlige politifolk, inspireret af kvindenetværket, har dannet deres eget netværk, hvor der blandt andet holdes foredrag om forskellen på mænd og kvinder og om, hvad der opfattes som kønskrænkende adfærd (Skov 2003).

rer sig ved at søge sammen, fordi sådanne kvindefællesskaber ganske enkelt ikke er velsete (Bloksgaard & Faber, 2004).

En af forklaringerne på kvindernes manglende interesse for netværksdannelse i politiet er sandsynligvis den skepsis, som mændene i faget udviser. Duncan (2005) skriver herom:

Jeg blev opmærksom på den dynamik, som kvindenetværket havde skabt på stationen. Der kom uventede spontane vredesudbrud mellem mine mandlige kollegaer som fx: 'Hvad fanden bilder de sig ind', 'Hvad skal vi bruge sådan noget kvindepis til', 'Rødstrømper med lilla ble' etc. Det var tydeligt, at de mandlige kollegaer var vrede, pressede og utrygge, hvilket kom til syne ved, at jeg spurgte lidt ind til, hvorfor ovenstående udtryk kom frem. Hertil svarede forskellige personer: 'Jeg bliver utryg, fordi jeg ikke kan gennemskue, hvad det betyder for mig', 'Hvorfor skal vi nu have kvindekamp i politiet?', 'Hvorfor skal de have særbehandling? Vi har jo vores fagforbund og så er vi jo – i øvrigt som køn – lige i politiet', 'Har vi ikke andet at bruge politiets ressourcer til' (Duncan, 2005:2-3).

For mange mænd i politiet virker det tilsyneladende meningsløst at tænke på kvindefællesskaber som fagligt funderede; netværket for politikvinderne omtales i stedet som en strikkeklub, et teselskab, et forum for sladder og snak om børneopdragelse etc. Tilsyneladende er det i den sammenhæng ofte relationerne mellem kvinderne, der udgør problemet. En kvindelig betjent fortæller:

Hvis jeg og en kvindelig kollega står og snakker sammen på gangen, så siger de mandlige kollegaer: 'Mimre, mimre, gokke,... sikke en hønsegård' eller 'hold da op, hvor I kagler!?', når de går forbi. Og den kommer *bver* gang. Og det siger de jo ikke, hvis der står to mandlige kollegaer og snakker sammen (Uddrag fra interview).

Det pudsige er imidlertid, at det ikke kun er mændene i faget, men også kvinderne selv, der sår tvivl om sagligheden i kvinders indbyrdes relationer og den måde, de indvirker på fagligheden (Krøjer, 2000). Mange af de kvindelige betjente fortæller således, at det også for dem er hensynet

til faglighed og professionalisme, der er på spil, når de udviser modvilje mod at organisere sig. Kvinderne ser altså selv en fare ved fællesskabet med andre kvinder, idet det opfattes som mere eller mindre undergravende for deres faglige niveau. Som anden forskning også viser (bl.a. Hansen, 1999; Krøjer, 2000; Duncan, 2005), er det tilsyneladende ikke muligt at italesætte kvindefællesskaber som fagligt befordrende, hvorfor relationer mellem kvindelige betjente, også af kvinderne selv, erfares som uønskede og negative.

FAGLIGHED OG KVINDELIGHED

Faglighed og køn hænger, jf. ovenfor, nøje sammen. Det bemærkelsesværdige er imidlertid, at det helt overvejende er kvinder og kvindelighed, der forbindes med noget, der er undergravende, sågar skadeligt, for det faglige niveau i arbejdet (Krøjer, 2000). Fælles for kvinderne i politiet synes at være en oplevelse af, at symboler på kvindelighed – fx langt, løsthængende hår – er upassende i situationer, hvor det er nødvendigt at fremstå med autoritet. Man kan tale om, at kvinderne reagerer på de normative forestillinger og forventninger, der er knyttet til deres køn. Samtidig har de svært ved at definere præcis, hvad denne følelse er begrundet i, men mange har en oplevelse af, at de på arbejdet som udgangspunkt må nedtone deres kvindelighed; at åbenlys kvindelighed forbindes med ikke-faglighed, og at de for at blive accepteret som fagligt jævnbyrdige helst skal fremstå som kønsneutrale (Bloksgaard & Faber, 2004). En kvindelig betjent fortæller:

Jeg kunne aldrig finde på at have løsthængende hår på arbejde. Det passer simpelthen ikke med uniformen, synes jeg. Jeg ved ikke, om det er fordi, det ser sjusket ud, men det sender et eller andet signal. Jeg går med løsthængende hår i min fritid, så det er noget, jeg gør bevidst, for at se ordentlig ud. Jeg synes, at det ser forkert ud at stå der i uniform og skulle udstråle autoritet og så have sådan et langt hår med hårlak i. Her på sekretariatet kunne jeg jo egentlig godt have det hængende, men det sidder bare så indgroet i mig (Uddrag fra interview).

Ifølge Gherardi (1995) dikteres fremtoning imidlertid ikke altid udelukkende af personlige præferencer eller praktiske overvejelser, men også af de uudtalte normer, der opererer i organisationen.⁹¹ Idet kvinderne for at 'passe ind' helst skal fremstå som kønsneutrale, handler fremtoning, fx hvordan man vælger at sætte sit hår, ikke nødvendigvis kun om personlige valg og smag, men også om en følelse; en følelse af at være 'ude af trit med':

Kvinden er ikke rigtig klar over, at hun følger en regel, hun kan ikke forklare det rigtigt, men hun føler, at hendes hår ellers ville være forkert, det ville være underligt, det ville støde an. (Gherardi, 1995:14).

For kvinderne udgør meget sminke, lakerede negle, store ørenringe eller langt udslået hår i uniformeret tjeneste et brud på forventningerne til politirollen, og hvad der kan kombineres med professionel autoritet og respekt:

Kvinner som ikke passer i politiet, er kvinder (...), som virker 'for fine' til å ta i et tak, som – fordi de har lange, rød-lakkerte negler – signalerer at de ikke vil jobbe med fulle folk eller skitne seg til. (Finstad, 2003:227).

Tilsvarende findes der også negative forestillinger om politimænd med alt for langt hår og ring i øret. Det er i øvrigt også et spørgsmål om sikkerhed; hverken langt løsthængende hår eller ørenringe er hensigtsmæssigt ved håndgemæng eller deciderede kampsituationer (Finstad, 2003).

91. I det omfang uniform er en del af den daglige dress code i politiet (ikke alle bærer uniform). Uniformen er først og fremmest aktuel, og automatisk for ordenstjenesten kan denne siges at have en positiv effekt, da den yder en form for beskyttelse af kvinderne ved at betone ensheden. Samtidig kommer uniformen kvinderne til gode, fordi den signalerer hendes position i organisationen; af den grund undgår politikvinderne i modsætning til kvinder i andre mandefag (og på arbejdsmarkedet generelt) at blive taget for at være sekretærer el.lign. (Ott, 1989).

IDENTITET OG SELVBILLEDE I EN MANDEVERDEN

De kvindelige betjente udfører løbende et mere eller mindre ubevidst identitetsarbejde. Fælles for mange af kvinderne er en vis rådvildhed i forhold til dét at forene feminitet med rollen som betjent, og flere tilkendegiver, at den maskulinisering, som præger deres arbejdsliv, generelt har indvirkning på dem og forandrer dem, også som privatpersoner.⁹² For de kvindelige betjente gælder det, at de i tråd med deres feminine identifikation gerne vil betragtes som feminine, samtidig med at de er bevidste om, at hovedparten af deres overordnede og kollegaer ikke anser det feminine som værende værdifuldt. Dilemmaet for kvinderne i politiet bliver altså, at de vil accepteres som kvinder i et fag defineret af/forbundet med maskulinitet, hvor alt det, der associeres med feminitet, betragtes som mindre værdifuldt (Bloksgaard & Faber, 2004). Som en konsekvens heraf søger en stor del af de kvindelige betjente så vidt muligt at nedtone forskelle. Kvinderne har behov for ikke at blive skilt ud eller selv skille sig ud. I stedet tilstræber de at være en del af en helhed, ikke at være noget særligt og at blive betragtet som en ligeværdig/'normal' arbejdskraft (Højgaard, 1990; Bloksgaard & Faber, 2004). For mange synes idealet at være kønsneutralitet i arbejdslivet, og derfor underspilles kvindeligheden. Ulla Skov, betjent og formand for det danske netværk for politikvinder, udtrykker det på følgende måde i månedsbladet Dansk Politi:

Søstjerne! Hvor mange af os kan bekende os til at være søstjerner? Det var et ord, der blev lanceret i Odense af en oplægsholder, en kollega, der var formand for det svenske kvindenetværk. Hun forklarede, at kvindelige politifolk, der lagde kvindehammen hjemme, for at møde på arbejde og opføre sig som mænd i tanke, bevægelse og tale kaldtes søstjerner. Søstjerner har det med at falde i ét med havbunden, så man ikke lægger mærke til dem (Skov, 2003).

92. Senest har det være oppe i medierne, at den australske flåde har udført brystforstørrende operationer på to kvinder fra det australske søværn. Dette har mødt megen kritik, og sagen er i visse dele af pressen blevet fremstillet, som om kvinderne modtog operationerne for at blive 'mere se-xede'. Den australske flåde fremfører dog selv, at kvinderne fik operationen tildelt, fordi man vurderede, at kvinderne pga. deres små bryster havde det psykisk dårligt i faget (www.navy.gov.au/news/defence-rejects-media-reporting-on-funding-of-cosmetic-surgery).

At kvinder vælger kønsneutralitet som ideal, er en meget forståeligt, og i enkelte tilfælde den eneste mulige, strategi. I beskyttelse af kønsneutraliteten kan den enkelte kvinde spille efter samme regler som de mandlige kollegaer. Hun kan stille samme krav til sig selv, kræve respekt for sin personlighed, ikke sin kvindelighed, og i det hele taget gøre fordring på at blive vurderet som arbejdstager og menneske, ikke som kvinde. Undervejs i denne proces overtager nogle af kvinderne til en vis grad selv mændenes negative syn på og vurdering af kvinder, men ved at anse sig selv som en undtagelse fra reglen om, at kvinder generelt er inkompetente, bevarer den enkelte kvinde sin selvrespekt. Et lignende fænomen tegner sig hos de kvindelige betjente, som ser ned på de kvindelige medkollegaer, som de føler er *for* feminine. (Williams, 1991; Bloksgaard & Faber, 2004).

AFSLUTTENDE KOMMENTARER

Hensigten med dette kapitel har været at beskrive nogle af de mekanismer og processer, som sættes i gang, når kvinder søger ind i traditionsbestemte mandefag. Kapitlet har, på et strukturelt plan såvel som på individ- og hverdagsniveau, afdækket en række (usynlige) strukturer, processer og mekanismer, som generer nogle helt særlige, og til tider problematiske, arbejdsbetingelser for kvinderne i faget.

Når folk, der har beskæftiget sig med forskning i køn og organisationer igennem mange år, læser de forskningsresultater, som kapitlet her præsenterer, kunne reaktionen meget vel være, at denne tekst kunne være skrevet for 20-30 år siden. For så vidt *er* en stor del af konklusionerne de samme som dengang: Kvinderne møder barrierer, modvilje, mandehørm, homosocialitet og såkaldte 'glaslofter'. Det forventes, at de indordner sig og lever op til de mandlige kvalifikationer etc. Min egen umiddelbare reaktion, da jeg tidligt i forskningsprocessen begyndte at ane konturerne af analysen og følgeslutningerne, var da også præget af tvivl. Kan det passe, at det (stadig) forholder sig sådan? Og i umiddelbar forlængelse heraf: Har vi overset noget? Eller måske overfortolket data? Siden hen er analysen og konklusionerne imidlertid gang på gang blevet bekræftet. Den primære kommentar fra en stor del af de politikvinder, jeg efterfølgende har mødt, bl.a. når jeg har været ude og holde oplæg, har således været: "Det er lige sådan, det er" eller: "Det er lige sådan, jeg

har det”. Samtidig synes jeg, at det er vigtigt at understrege, at kvinderne overordnet trives med deres arbejde. Barriererne ved at træde ind på ’det andet køns’ arbejdsmarked er altså ikke uoverstigelige (Bloksgaard & Faber, 2004). Kvinderne fremhæver bl.a., at der politibetjente imellem eksisterer et særligt sammenhold, som udspringer af arbejdets natur og opgaver; der arbejdes ofte tæt sammen i teams, og de mange timer i patruljebil danner grundlag for opbygning af venskaber, fortrolighed og respekt (se også Ott, 1989; Finstad, 2003).

Der *er* da også tegn på forandring. Af deres mandlige kollegaer tilkendes de kvindelige politibetjente fx gerne positive kvaliteter som forandringsagenter: Arbejdsmiljøet er efter sigende blevet bedre, den machoagtige John Wayne-kultur er ikke nær så udbredt længere, og noget tyder på, at kvindernes indtog i faget har været med til at udfordre det traditionelle syn på politiarbejds form og indhold (se også Finstad, 2005). Når nogle af kvinderne i politiet, som interviewene afdækker, foretager et brud med normerne i faget og dermed sætter kønnet til forhandling, er der yderligere potentiale for forandring. Denne gruppe af politikvinder, som således vægrer sig ved til fulde at tilpasse sig den rådende kultur, er i et forandringsperspektiv særligt interessante (Bloksgaard & Faber, 2004). Det er meget fagligt orienterede kvinder, som prøver at holde fast i, at de som køn har en berettigelse i faget. I denne proces indlærer, bearbejder og udtrykker kvinderne politiarbejde på en måde, der ikke bare understøtter, men også subversivt tænker, praktiserer og bearbejder forskellige former for maskulinitet og undervejs forrykker rammerne for feminine udtryksformer (Nordberg, 2004). Jeg mener, at det er vigtigt at studere dette fænomen nærmere.

På et strukturelt plan synes politiets kønsmønster imidlertid fortsat at være en tung last i den ’rygsæk’, som organisationen og individerne bærer med sig ind i forandringsprocessen (Abrahamsson, 2002). Jeg finder det problematisk, at politiets selvpræsentation overvejende er kønsneutral og ligestillet. Forestillingen om og troen på kønsneutralitet lukker for bevidstheden om, hvordan køn virker som organiserende princip, i og med at køn ikke menes at have betydning. Samtidig overses de processer, som stiller kvinderne i politiet ufordelagtigt, og uden denne erkendelse er det vanskeligt at ændre de gældende strukturer og praksisser inden for faget. Som kapitlet her illustrerer, er der et stykke vej igen, før man kan tale om politiet som en kønsneutral og ligestillet institution, og spørgsmålet er, om ikke politiet, ligesom mange andre (mandsdominere-

de) organisationer, har en række ”blinde flekker når det gjelder å forstå og beskrive seg selv” (Finstad, 2005; 200).

Som dette kapitel peger på, er ligestillingsorienteret opplysningsarbejde og holdningsbearbejding eksempler på tiltag, der kan vidertænkes og igangsættes i politiet. Det er desuden min overbevisning, at dannelse af netværk blandt politikvinderne med fordel kan støttes. Netværksdannelse blandt kvinderne har en vigtig funktion som mødeplads og fora for erfaringsudveksling. Samtidig giver det kvinderne mulighed for at erfare, at de oplevelser, de hver især bærer rundt på, *ikke* er tilfældige og individuelle, men langt hen ad vejen danner systematiske mønstre. Det faktum, at opfordringen til netværksdannelse og andre ligestillingstiltag ofte bliver mødt med modstand fra de kvindeligt ansatte, skal ikke tages som et udtryk for, at disse hverken er nødvendige eller berettigede. Tværtimod er det et udtryk for, at kvinderne vægrer sig ved (igen) at blive skilt ud og fremstå som anderledes. Og det er vigtigt at være opmærksom på, at tilslutningen til kvindefællesskaberne kan have negative omkostninger for kvinderne. Kvinderne har, som kapitlet viser, en oplevelse af at opnå en større troværdighed, autoritet og professionel legitimitet i rollen som betjent, hvis de nedtoner/underspiller kvindeligheden. Såfremt de deltager i kvindenetværk, aktualiseres kvindeligheden (igen) som relevant fortolkningsramme, og dermed åbnes også for muligheden for at blive udsat for underordnede strategier fra omgivelsernes side. Det kunne derfor være hensigtsmæssigt at udtænke en model, der gør det lettere og mere legitimt for kvinderne at vælge netværk til.

Der findes ingen enkle svar på, hvordan man afstedkommer forandringer i en organisation. En stigning i antallet af kvinder i politiet vil sandsynligvis gøre en forskel. Gradsforskellen på mændenes og kvindernes arbejdsbetingelser i faget handler imidlertid i lige så høj grad om de forskellige forestillinger og forventninger, der er knyttet til de to køn. Det handler derfor også om at flytte grænserne for, hvad personer af henholdsvis det ene og det andet køn bør/kan/må, og en sådan ændring er langt mere træg end en ændring i antal (Bloksgaard & Faber, 2004).

LITTERATUR

- Abrahamsson, L. (2002): "Just når det blev vigtigt blev det manligt". I *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr. 1, 2002.
- Acker, J. (1991): "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations". I Lorber, Judith & Susan Farell (1991): *The Social Construction of Gender*. London: SAGE Publications.
- Andersson, S. (2003): *Ordnande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Pedagogiska institutionen: Stockholms universitet.
- Bloksgaard, L. & S.T. Faber (2004): *Køn på arbejde*. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Billing, Y.D. (1997): Är ledarskab manligt, kvinnligt eller något annat?, i A. Nyberg & E. Sundin (1997) (red.): *Ledare, makt och kön*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Danmarks Evalueringsinstitut (2005): Den politifaglige lederuddannelse.
- Dudek, S. M.: "Diversity in uniform? – Gender and Sexuality within the Berlin Police force". In *Sociological Research Online*, Volume 12, Issue 1, <http://www.socresonline.org.uk/12/1/dudek.html>
- Duncan, M. (2005): *Undersøgelse af psykodynamiske forhold på indersiden af et projektivt rum*. Masterafhandling. Master of Psychology and Organization. MPO. Roskilde Universitetscenter.
- Fielding, N. (1996): "Cop Canteen Culture". In Newburn, T. & E. A. Stanko (ed.): *Just boys doing business: Men, masculinities and crime*. London: Routledge.
- Finstad, L. (2000): *Politiblikket*. Oslo: Pax Forlag.
- Finstad, L. (2005): *En av gutta? Om kjønn i Politiet*. I Egge, Marit & John Strybe (red.) (2005): *Politirollen gennem 100 år*. Oslo: PHS Forskning, 2005: 2.
- Gherardi, S. (1995): *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. Sage.
- Gherardi, S. (1995): "Køn – noget vi tænker, noget vi gør i vores daglige liv i organisationer". I Flensted-Jensen, Elisabeth et al. (1995): *Køn og kultur i organisationer*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Halberstam, J. (1998): *Female Masculinity*. Duke: Duke University Press.
- Hansen, L. (1999): *Køn på tværs af fag*. En analyse af drivkræfter og barrierer for unge, der vælger uddannelse utraditionelt for deres køn. København: CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse).

- Haavind, H. (1982): "Makt og kærlighed i ekteskabet". I Haukaa, Runa, Hoel, M. & H. Haavind (1982) (red.): *Kvinneforskning: Bidrag til samfunnsteori. Festskrift til Harriet Holter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Holt, H. (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Højgaard, L. (1990): *Vil kvinder lede? Et spørgsmål om fornyelse*. København: Ligestillingsrådet.
- Jensen, U.H. (1992): *Kvinder og køn i politiet. Muligheder og barrierer for kvinders mobilitet i organisationer, eksemplificeret ved politiorganisationen*. Speciale, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Jespersen, S.B. (2004): *Rekruttering af kvinder til Politi og Forsvar*. Center for Ungdomsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Kanter, R.M. (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Krøjer, J. (2000): "Kønnet i arbejdslivet. Et subjektivt eller diskursivt produkt?" I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2000, nr. 4.
- Lagestad, P. (2006): *Når muskler betyr mer*. Oslo: PHS Forskning, 2006: 1.
- Martin, S.E. (1980): *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Martin, S.E. & N.C. Jurik (1996): *Doing justice, doing gender: Women in law and criminal occupations*. London: Sage Publications A/S.
- Mærkedahl, I. (1989): Når manden er normen: analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed.
- Nordberg, M. (2004): "Kvinnlig maskulinitet" och "manlig femininitet". En möjlighet att överskrida könsdikotomin? I *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr. 1-2, 2004.
- Nørgaard, V. & F. Clausen (2006): *Ligemand. Kvinder i politiet*. Aalborg: Lindtofte Forlag.
- Ott, M.E. (1989): "Effects of the male-female ratio at work. Police-women and male nurses." I *Psychology of Women Quarterly*. Vol. 13, 1989: 41-57.
- Paulsen, S. (1995): *Kvinner i politiet – hvorfor så få kvinnelige ledere?* Oslo: Politihøgskolen.
- Rosenlund, C. (2005): Kønsforsker sætter IT-branchen under lup. Interview med sociolog Chris Mathieu. I *Kvinno's Webmagasin*. Forum for Køn og Kultur, 27.10.2005, <http://www.kvinno.dk/side/559/article/146>

- Solheim, J. (2001): "Køn som analytisk nøkkel til kultur". I *Tidskrift for Samfunnsforskning*, vol. 43, no. 1.
- Skov, U. (2003): "Politikvinder har også behov for at mødes", *Danske Politi*, nov. 2003.
- Wathne, C.T. (1996): *Vi skjonte etterhvert at vi var kvinner. Kvinners likestilte inntreden i politiet*. Hovedoppgave. Institutt for Sosiologi, Universitetet i Oslo.
- Williams, C.L. (1991): *Gender differences at work. Women and men in nontraditional occupations*. London: University of California Press, Ltd.
- Williams, C.L. (1992): "The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions." I *Social Problems*, 39 (3), 253-267.
- Williams, C.L. (1995): *Still a man's world – men who do women's work*. London: University of California Press, Ltd.
- Wilson, F. & P. Thompson (2001): "Sexual Harassment as an Exercise of Power". In *Gender, Work & Organization*, vol. 8, no. 1.
- Øhrstrøm, B., J. Eriksen, & L. Knudsen (2003): *Undersøgelse af forekomst og oplevelse af kønskrænkende adfærd i forsvaret*. Rapport. Forsvarsakademiet, Institutt for Militærpsykologi.
- Åberg, B. (2001): *Samarbeide på könsblandade arbetsplatser*. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: akutsjuköterskor och ordningspoliser. Örebro: Örebro Universitet.
- Åse, C. (2000): *Makten att se. Om kropp och kvinnlighet i lagens namn*. Malmö: Liber A/S.

MÆND I KVINDEFAG

OM KØNNEDE ARBEJDSDELINGER, KVALIFIKATIONER
OG BARRIERER FOR INTEGRATION AF MÆND
I DAGINSTITUTIONER

STEEN BAAGØE NIELSEN

RESUMÉ

Dette kapitel sætter fokus på centrale problemer i forhold til at skabe kønsintegration i daginstitutioner. Med udgangspunkt i konkrete observationer i børnehaver diskuterer jeg, hvad der sker, når mænd træder ind i det pædagogiske arbejde med børn. Hermed fokuserer jeg i første omgang på en række faglige og arbejdspladsinterne forhold, der viser sig betydningsfulde, når mænd ansættes. Jeg påpeger, hvordan mænd ofte kan opleve, at de kompetencer og orienteringer, de forventes at bringe med sig til daginstitutionerne, og som så ofte i den offentlige debat beskrives som særlige og uundværlige, også ofte indebærer, at deres bidrag anses – såvel af dem selv som af det kvindelige personale – som perifer.

RÅBET OM FLERE 'RIGTIGE MÆND' SOM REDNING OG FAGLIG UDFORDRING I DAGINSTITUTIONER

Det har længe været populært at ønske flere 'rigtige mænd' i omsorgsfagene. Argumentationen herfor har været forskellig – afhængig af afsenderen. Gennemgående har ønsket om ligestilling og afhjælpning af arbejdskraftmangel været fremhævet, men de mest slagkraftige argumenter

har omhandlet mænds faglige bidrag – som mænd! Op igennem 1990'erne var der en meget vedholdende diskussion om behovet for mænd og mandlige attituder i de offentlige institutioner for at imødegå det, som er blevet kaldt *feminiseringen af den offentlige sektor*.⁹³

Når denne diskussion også i praksis blev set som fagligt relevant, var det især, fordi man i omsorgsfagene og de pædagogiske fag ser det som den primære opgave at imødekomme brugernes behov, dvs. konkret at dække 'de stakkels drenges' behov for rollemodeller mv. Ønsket om flere 'rigtige mænd' er således fremsat stærkest i skoler og daginstitutioner, hvor mændene tænkes at kunne yde et særligt fagligt bidrag som mænd. Jeg har tidligere vist (Baagøe Nielsen, 1999), hvordan ønsket om rekruttering af mænd er knyttet til de særlige forestillinger om mandlighed, der knyttes til behovet for at skabe øget kvalitet gennem faglige opgaver, hvortil mænd forventes at have uundværlige kvalifikationer.⁹⁴

Rekruttering af mænd, fx til daginstitutioner, er samtidig ofte i medierne og de fagpolitiske debatter beskrevet som en central del af *løsningen* på en række af de problemer, som kvindefagene står over for: Mænd menes ikke alene at kunne bidrage til at højne kvaliteten i daginstitutionerne, men også til i større grad at kunne profilere og retfærdiggøre den professionelle, faglige legitimitet af de offentlige institutioners ydelser.

Det, at mænd i en årrække har været *fremhævet* som særligt attraktiv arbejdskraft, har selvsagt medvirket til, at viljen til at ansætte mandlige medarbejdere på den enkelte institution har været stor. I lyset heraf er

93. For en almen diskussion af motiver og diskurser til grund for ønsket om flere mænd, se Baagøe Nielsen, 2005, kap. 2. For en problematisering af hele forståelsen af feminisering, se Baagøe Nielsen, 2002.

94. Det politisk mest bemærkelsesværdige – men langt fra enestående - eksempel herpå er den konkluderende rapport fra juni 1999 udsendt af Det Tværministerielle Børneudvalgs særlige embedsmænds-arbejdsgruppe 'Arbejdsgruppen om flere mænd beskæftiget i institutioner til børn' (Tværministerielle Børneudvalg, 1998). Dette fremkom som foreløbigt eneste konkrete politiske initiativ efter et lille tiår med voldsom debat om behovet for at rekruttere flere mænd til daginstitutionerne i Danmark. Baggrunden er her klart en forestilling om mænds bidrag til kvalitetsforbedringer i daginstitutionernes dagligdag: "... det primære formål med nye initiativer bør være, at kvaliteten i institutionerne udvikles, og det kan bl.a. gøres ved, at der beskæftiges flere mænd i institutionerne." (ibid., s. 23). Og fremhævelsen af de særlige "mandlige pædagogiske kvalifikationer" (ibid., s. 35) fremskrives her klart: "... den omsorg, som mænd yder, [er] lige så god, som kvinders, men den er af en anden karakter i de fleste tilfælde. Mænd kan godt skifte ble, men deres force ligger i at deltage i børnenes mere voldsomme lege. Ofte er mænd også bedre end kvinder til at snedkerere, [og] til forskellige friluftaktiviteter (...) Derfor bør sådanne aktiviteter være en mere integreret del af daginstitutionens dagligdag." (ibid., s. 34 – min fremhævelse).

det markant, at der over en tyveårig periode ikke kan konstateres nogen voldsom stigning i antallet af ansatte mænd i daginstitutioner, og at stadig i dag er langt mellem de mandlige ansatte – særligt, når det gælder institutioner for de allermindste børn.

Jeg vil i dette kapitel se nærmere på nogle centrale årsager til, at stigningen i antallet af mænd ansat i daginstitutioner har været begrænset. Diskussionen af årsager har her især fokus på de arbejdspladsinterne forhold, idet jeg vil pege på en række af de specifikke vanskeligheder og barrierer af kulturel og strukturel art, som mændene på forskellig vis møder i institutionsarbejdet. Diskussionen baseres empirisk især på data og resultater fra min forskning om mænds praksis og oplevelser i daginstitutioner, som de særligt er fremkommet i min ph.d.-afhandling *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering* (Baagøe Nielsen, 2005).⁹⁵

TOMMYS HISTORIE – OM ARBEJDSDELINGER, FAVORISERING OG DISKRIMINATION I HVERDAGEN

I en børnehave, hvor jeg en længere periode lavede observationer, var flere centrale medarbejdere i personalegruppen blevet grundigt trætte af den mandlige pædagogmedhjælper Tommy. Det var ikke, fordi han forsømte sit arbejde og fx var meget fraværende – og det var heller ikke, fordi man mente, at han var for doven eller bevidst undslog sig særligt kedelige eller krævende opgaver. Den voksende utilfredshed gjaldt snarere den faglige kvalitet i almindelighed og særligt Tommys (manglende) villighed til at udføre de funktioner og opgaver, som han påtog sig, på en 'acceptabel' måde. Resultatet af denne utilfredshed blev, at Tommy efter knap 16 måneders ansættelse blev bedt om at søge sig noget andet arbejde.

Tommy var blevet ansat på anbefaling fra en anden institutionsleder og flere forældre – på baggrund af, at særligt lederen, Per, og flere forældre i bestyrelsen havde ønsket og søgt efter en ekstra *mand* til den

95. Perspektivet kan i nogen udstrækning også anvendes til at diskutere mænd i kvinde- og omsorgsfag i bredere forstand. Således viser mine øvrige studier af mænd i social- og sundhedsarbejde og af unge mænds valg af konstraditionelle job og uddannelse mv., at der er en række mere almene tendenser ved mænds relation til pædagogisk arbejde. Se evt. nærmere i Baagøe Nielsen & Weber 1997; Baagøe Nielsen 1997; 1998; Baagøe Nielsen, Kampmann & Weber 1998; Baagøe Nielsen 1999, 2003, 2004.

pædagogiske stab.⁹⁶ Per, der selv var godt 50, ønskede en yngre mand, der, lod Per mig forstå, kunne udgøre en form for alliancepartner og give 'modspil' i det daglige til det overvejende kvindelige personale. Derfor havde man efter et opslag sorteret kraftigt ud i den store bunke af ellers kvalificerede 'piger' – mens de få mænd, der ellers var tilbage i bunken, blev fundet fagligt *for lette*.

Fra starten havde personalet da også syntes, at Tommy havde 'et godt tag' særligt på drengene, og at han faktisk bidrog med positiv ungdommelig energi og engagement, hvilket i det etablerede personales øjne var en betydelig kvalifikation.

Tommy havde, da jeg ankom, været ansat i godt et år, og man havde længe været glade for hans ligefremme facon, hans smil på læben og hans villighed til særligt at få de store drenge til at spille bold og gå med dem på ture. Han var populær blandt børnene og kom fornuftigt ud af det med forældrene – og særligt havde han en god relation til flere af de fædre, som regelmæssigt kom i institutionen.

Han var en rimelig stor mand, som særligt de 'store' og 'meget aktive' drenge kunne lide at 'gå til' og slås lidt med, og Tommy sagde sjældent nej, når de fx for sjov kom og slog ham på benet og spurgte, om han 'var fræk'. Så kunne de få en lille infight og måske en svingtur og et grin. Hans tilgang virkede ofte legende, og han *havde* let til smil – også af den eftergivende slags, der på en gang signalerede distance (fx til en striks regelorientering) og en vis medleven i børnenes verden.

Gennem denne tilgang og de særlige opgaver med ture, bold, bål og lidt vildskab levede Tommy, ifølge det øvrige personale, i vid udstrækning op til de ønsker, man havde til en mandlig medhjælperes deltagelse, da han blev ansat.

Konkret betød det ikke alene, at børnene kom til ham, og i perioder kunne *hænge* på ham, mere og oftere end det gjaldt for de fleste af de øvrige ansatte. Men hans legende, lidt eftergivende stil kunne fx også betyde, at børnene i 'storbørnsgruppen' lidt lettere kunne trodse de almindelige regler for fx 'ro under spisningen' og grine lidt højere, når det var Tommy, der overvågede dem.

96. Per var dog ikke den eneste anden mandlige medarbejder ansat i daginstitutionen, der samlet rummede 12 ansatte i de pædagogiske funktioner. Som et klassisk eksempel på arbejdsmarkedets konsopdeling var der blandt andet ansat en mandlig 'gårdmand', men også (aften)rengøring og enkelte vikarer var af hankøn.

Det kunne føre til nogen irritation blandt det øvrige personale, at han ikke kunne 'holde styr på tropperne', som en pædagog formulerede det – og fx få dem til at sætte sig, når han bad om det, og reglerne tilsagde det. Det skabte en voksende frustration, at han tilsyneladende enten ikke ønskede eller ikke magtede at tale "de store" til fornuft og få dem til at blive rolige.

Pædagogerne på hans team havde tidligt lagt mærke til disse vanskeligheder, men da man ved ansættelsen også havde lagt vægt på hans særlige og anderledes opgaver, så fik han 'en chance', mens man med regler forsøgte at indskærpe centrale pædagogiske retningslinjer. Alligevel var irritationerne vokset til regulær utilfredshed, og man begyndte at snakke halvhøjt i korridorerne om, at han nu heller ikke engang længere var initiativrig i forhold til at skabe lege og sikre udfordringer for de største af drengene. Nok kunne jeg konstatere, at han stadig var den, der mest opholdt sig på den del af legepladsen, hvor de var, og gik flest ture med dem. Men, hvor man over for mig i starten havde fremhævet hans særligheder som kvaliteter, så rakte det ikke længere til at kompensere for irritationen hos det øvrige personale.

Igennem de måneder, hvor jeg observerede, hvor man pga. sæsonen også i stigende grad opholdt sig indendørs, ytrede kollegerne i tiltagende grad deres skepsis: I teamet, på gangen og i frokostpauserne blev der ofte snakket om Tommys arbejdsindsats. Nu kritiserede og påtalte man i stigende grad direkte hans evner til at håndtere børnene og lave aktiviteter med dem. Efterhånden som snakken voksede, måtte lederen Per, der ikke selv deltog i kritikken, kalde ham ind til en 'kollegial samtale', hvor han påtalte behovet for, at han overholdt gængse regler, fx om ro under frokosten, ligesom han også påtalte behovet for, at han selv tog flere initiativer med drengene. Selv om Tommy, i modsætning til en række af de mænd jeg har observeret og talt med, faktisk deltog i den sociale pausekultur – som så ofte fungerer konkret organiserende i forhold til at ivaretage og fordele arbejdsopgaver – så gik han sjældent forrest i forhold til at tage del i de løbende konkrete opgaver, der altid byder sig til: fx at ordne et bleskift, vinke farvel, organisere en 'eftermiddagsmad' eller rydde op og feje, når det var ved at være lukketid. På gangen opstod der, når Tommy ikke lige var til stede, efterhånden mere konstant mishag omkring, at "det var altså for ringe, hvad han ydede". Ja, det kom frem, at enkelte faktisk undrede sig over, "hvorfor man overhovedet havde ansat ham!?" Som den (kvindelige) pædagog i hans team –

en af de absolut ordførende pædagoger på institutionen – udtrykte det, så var han: ”... umuligt at sætte til noget. Han er selv ligesom et 5-års barn.”

Derfor bevægede snakken om utilfredshed sig fra gangen og den løbende korridor- og kaffetårs-pause-planlægning til personalemødernes forsøg på at håndtere (og kompensere) for Tommys manglende overholdelse af faglige konventioner til at blive en sag for ledelsen, der sluttede med en fyring – og ansættelsen af en anden mand som hans afløser.

MÆNDS SÆRLIGE POSITIONER I DET KØNSMÆRKEDE PÆDAGOGARBEJDE

Når jeg her vælger at fortælle en bid af Tommys historie, er det, fordi den rummer en række almene faktorer og perspektiver. Personalets relationer til Tommy, deres tolkninger af hans faglige ’problemer’, deres reaktioner og den magtudfoldelse, det fører til, rummer flere genkendelige elementer, der gør det til en eksemplarisk skildring, ikke af alle mænds oplevelser, men af en række af de forhold, som gør mange mænds position perifer – i forhold til arbejde, faglighed og kolleger i daginstitutionerne.

De vanskeligheder, som Tommy har, er nok særligt udtalte for de mandlige pædagog*medhjælpere*, hvor de (forventede) ovennævnte kompetencer som mænd ofte vægtes betydeligt ved ansættelsen. Men det er imidlertid væsentligt at bemærke, at det i høj grad er specifikke faglige vurderinger forankret i institutionskulturen, der ligger til grund for utilfredsheden med Tommy, og disse kan i høj grad også ramme *uddannede* mandlige pædagoger. For de uddannede pædagoger spiller det også en betydelig rolle – for dem selv og for det ansættende personale – at de er mænd, idet de på lignende vis ofte tilskrives *særlige* kompetencer og interesser på baggrund af deres køn og dermed også forventes at varetage særligt udstukne arbejdsopgaver såsom at håndtere de større drenge.

Pointen er således også bredere: at den særlige situation, som Tommy ender i, må ses og kan forstås i lyset af den betydning, som køn tillægges, og her især i lyset af den sammenhæng, der etableres mellem faglighed og køn i omsorgsarbejdet og kvindefagene i videre forstand: Når der opstilles særlige og *anderledes* krav til mænd, fordi de er mænd, så har det faglige og arbejdsmæssige konsekvenser, fordi man trods de ellers alment styrende faglige og arbejdsmæssige logikker. Konsekvensen

bliver ofte, at det på længere sigt bliver vanskeligt at integrere det *anderledes* i den ordinære faglige praksis. Derfor vil det, der kan tolkes som en umiddelbar favorisering af mænd, ofte føre til afstand og uenigheder, der ofte er knyttet til uoverensstemmelser om vurderingen og prioriteringen af specifikke faglige krav, som mændene såvel som det øvrige personale forventes at leve op til.

Jeg vil i det følgende trække på centrale pointer fra den kønsreflekterede forskning i arbejdsliv og organisationer, idet en del af mine pointer ikke knytter sig til den specifikke kontekst. Når kønsorganisationsforskningen således efter min mening kan levere sammenhængende forklaringer på en del af de problemer, som viste sig for Tommy, så understreger det også, at vi har at gøre med mere almene dynamikker og strukturer knyttet til det kønnede arbejde – og altså ikke kun lokale tendenser eller konsekvenser af den særlige italesættelse af mænds kompetencer, som har fundet sted på det pædagogiske område.

OM KØNNEDE MINDRETAL I ORGANISATIONER

De generelle kønsopdelende eller segregerende dynamikker i arbejde og organisationer er velbeskrevne.⁹⁷ Forskningen har således længe påpeget nødvendigheden af at se på sammenhængen mellem den kvantitative overvægt af det ene køn i et fag og de arbejdsmæssige ekskluderinger knyttet til de indholdsmæssige dimensioner i det konkrete arbejde. Arbejdet forstås som kønsmærket, hvilket betyder, at en række forståelser og forventninger, som forbindes med (ét) køn, er en del af hele opfattelsen af arbejdet og organisationen. Disse kønnede forståelser gør det oplagt og oftest uproblematisk, når det rigtige, dvs. *det indforståede køn*, varetager arbejdet, men besværligt, når det – der i organisationskulturen opfattes som *det andet køn* – træder ind på en arbejdsplads.

Det er også blevet påpeget, at arbejdet er aktivt med til at producere køn – og vedvarende kønner de ansatte. Jeg trækker her især på den sociologiske kønsorganisationsforsker Joan Acker (1990), der har beskrevet, hvordan kønnede organisationer vedvarende produceres på en måde, der ikke bare omfatter en overordnet kønsarbejdsdeling mellem

97. Oftest er disse dog konkret beskrevet og teoretiseret med udgangspunkt i kvinders ekskludering i mandefag (Kanter 1977) - herhjemme er dette igennem de senere år særligt sket i relation til kvinder i ledelse og kvinder i akademia, fx Højgaard & Søndergård 2003; Due Billing 2005; Ud-sen 2002.

kvindesfag og mandesfag, men også interne arbejdsdelinger mellem mænd og kvinder i samme fag. Naturligheden og logikken i de etablerede arbejdsdelinger og opfattelser af kønsforskelle bekræftes løbende gennem basale daglige arbejdsprocesser og socialt samvær, som understøtter (snarere end udfordrer) de tilstedeværendes kønsidentiteter.

Acker understreger tillige, at brugen af sprog og symbolik omkring arbejdet og organisationen er en del af denne proces. Herved må eksempelvis brugen af ordet omsorg som centralt fagligt begreb, der traditionelt er blevet forbundet med kvindelige og moderlige opgaver, ses som dimension i de kønssegregerende logikker. Pointen er dog samtidig, at kønsmærkningen ikke bare er overfladisk knyttet til sprogbrug eller forestillinger, men er *substantielt* indskrevet i – og således i vid udstrækning opretholdes gennem – en række materielle forskelle og uligheder, fx i løn og arbejdsvilkår, der selvfølgelig forholder sig til mænd og kvinders placering på arbejdsmarkedet generelt. Med *substantielt* menes her, at konkrete arbejdsfunktioner og fagligheder ikke bare tilfældigt bliver til kvindejob, men må forstås som historisk skabte i relation til en overordnet patriarkalsk samfundsstrukturens kønsarbejdsdelinger, der også sætter nogle konkrete betingelser for forandringer af kønssammensætningen i faget (Acker 1990).

LØNNEN SOM BARRIERE

Løn, som fx pædagoger ofte fremhæver som en barriere for at tiltrække flere mænd, handler ikke bare om størrelsen af den kontante udbetaling. Der sendes samtidig en række signaler af mere symbolsk karakter, og disse samvirkende materielle og symbolske signaler fungerer tilsammen stabiliserende. Således fremhæver kønsforskningen fx betydningen af, at mænd betales ringere i kvindejobs, end hvad mænd kunne opnå med tilsvarende kvalifikationer på mandearbejdspladser: Den relativt ringe løn, som mænd (og kvinder) får i sådanne jobs – i sammenligning med andre med lignende eller lavere uddannelsesniveau (fx håndværkere) – er ikke kun demotiverende i sig selv. Den *producerer* også køn i symbolsk forstand, idet den i brede kredse opleves som symbol på, at mændene, som tager et sådant job, er 'tabere' i kønsligt henseende efter den traditionelle logik: En mand, som ikke arbejder 'som en mand' og får en 'mands løn', han er ingen 'rigtig mand'. Et valg af et sådant job rejser grundlæggende spørgsmål, ikke bare ved hans motivation for at søge

jobbet, men også bredere spørgsmål omkring hans orienteringer og identitet i bredere forstand (Baagøe Nielsen & Sørensen, 2004).

En række undersøgelser inden for omsorgsfagene har således vist, hvordan mange af de kvindelige kolleger reelt havde skeptiske holdninger over for deres mandlige kolleger som personer. De anså dem for at være mere 'bløde' end mænd i almindelighed og rejste ofte tvivl om mændenes seksuelle orientering (Bradley 1993; Baagøe Nielsen & Weber 1997; Bakken, 2001).

Sammenkædningen af mænd og løn er et markant eksempel på, hvordan de strukturelle vilkår og hårde fakta konstant omsættes til kulturelle processer, der former forståelser og forventninger af kønnet art, der igen vil få konsekvens for arbejdsorienteringer og -identiteter. Disse fungerer relativt usynligt sorterende i forhold til adgangen til fx det pædagogiske arbejde, men medvirker samtidig til at *producere* køn gennem at skabe plads for, at den enkelte indoptager traditionelle kønnede orienteringer. De kønnede processer er således en integreret del af vores samlede forståelse af, hvad et arbejde handler om – hvad dets funktion er, og hvilke kompetencer der kræves. Det kan opfattes som et selvstændigt *kønsregime* (Acker, 1993), som endog kan siges at strukturere arbejdets indhold.

MÆND SOM SYMBOLER

Et andet centralt fund i organisations- og kønsforskningen omhandler de generelle dynamikker i forbindelse med, at personer fra et klart underrepræsenteret køn træder ind i *kønsmarkedet arbejde*. Når dette køn optræder som et klart mindretal (dvs. udgør mindre end ca. 15-20 pct. af de ansatte, indebærer det en særlig opmærksomhed og synlighed. Kanter (1977) har benævnt denne position at være *symbol* eller *tegn* (token). Gennemgående oplever den nytilkomne at blive fremvist – ja, nærmest fejret – i kraft af den marginale situation. Situationen er dog tvetydig, for bag glæden over det 'enestående' spøger tingenes sædvanlige tilstand – alle de etablerede forståelser og forventninger knyttet til *det indforståede køn* – der gør ankomsten af netop denne nye person til en ekstraordinær begivenhed i forhold til, hvad der almindeligvis er det kulturelt foretrukne.

Den særlige *fejring* af en mands ansættelse beretter klart om det *enestående* ved situationen. *Begivenheden* og den ekstraordinære opmærksomhed sættes i relief, når næste kvinde ansættes. Den ekstraordinære *fejring* af en mands ankomst signalerer herved også en indirekte bekræft-

telse af den sædvanlige praksis, dvs. af arbejdets normale og retmæssige samhörighed med kvindkøn – hvorved kønsmærkningen og uligestillingen samtidig genskabes.

Kanter beskriver, hvordan dette på længere sigt medfører diskrimination af mindretallet – det vil sige kvinder, der forsøger at trænge ind på traditionelt mandligt mærkede arbejdsområder og her oplever fænomener som fx et *glasloft*, dvs. en uformel, men reelt institutionaliseret grænse for, hvor langt kvinder kan stige i ledelseshierarkierne. Dette forklarer fx Kanter med eksistensen af betydningsfulde *homosociale* – dvs. ekskluderende samkønnede – relationer mellem mænd, der effektivt ekskluderer kvinder fra indlemmelse og deltagelse i ledelseslaget (se også fx Lindgren, 1996).

MÆND SOM SAMFUNDSMÆSSIGT PRIVILEGEREDE

Den amerikanske feministiske sociologiprofessor og professionsforsker Christine Williams (1993;1995) har på overbevisende vis argumenteret for, at oplevelsen af situationen som symbol eller 'token' falder meget forskellig ud, alt efter om det er mænd eller kvinder, som er minoritet. Hun kobler nemlig tilstanden som minoritet til samfundets generelle favorisering af mænd og det mandlige og påpeger, hvordan det kan føre til tilskrivning af særlige faglige kvaliteter til konkrete mænd – og fx medføre kønsskæv kvalifikationsvurdering.

Selv om vi i dag i stigende grad kan tage for givet, at mænd også opfattes som kønnede væsner, så er denne erkendelse fortsat relativt ny. Det mandlige har historisk ganske ofte fremtrådt som det kønsneutrale eller simpelthen det menneskelige og 'rigtige', mens de kulturelle forståelser og sociale indretninger omvendt har betydet, at kvinder – og de typiske praksisser knyttet til kvindelighed – er blevet anset som det afvigende, det underordnede og inferiorer.⁹⁸

Disse grundlæggende patriarkalske sociale strukturer og kulturelle forståelser har særligt gennem det seneste århundrede været under

98. Hermed menes selvfølgelig ikke, at man(d) i praksis og i hverdagslivets handlinger ikke af og til har kunnet reflektere over – og også eksplicit retfærdiggøre – at mænd faktisk var 'mænd' og derfor kunne forventes at optræde 'mandligt'. Det nye er snarere det forhold, at dimensionen af social konstruktion – eller 'valg' om man vil – af særlige, 'forskellige' kønnede ordninger og organisationer afkræver en refleksion, som i betydelig grad også retter sig mod uligheder, ekskluderinger og urimeligheder – og andre magtforhold og konkrete former for (ellers skjult og naturaliseret) magtudøvelse.

kraftig transformation. De gennemgribende sociale moderniseringsprocesser, industrialiseringen og opbygningen af en stærk intervenserende stat har betydet en svækkelse af en række særlige stands- og familiebase-rede patriarkalske (eller paternalske – Holter, 2003) autoritetsformer, der har transformeret patriarkatet til at være en i vid udstrækning offentligt forvaltet magtstruktur, som underbygger og spiller sammen med kapitalismens favoriseringer af det såkaldt produktive industri- og markedsorganiserede arbejde, mens det mindre kapitalintensive og mindre profitabile reproduktive arbejde, der typisk har været varetaget af kvinder, konsekvent nedvurderes (Holter, 2003; Baagøe Nielsen, 2005). Det er ikke mindst disse strukturer, som danner baggrund for den kønsskæve kvalifikationsvurdering, der ligger til grund for lønfastsættelsen.

FAVORISERING AF MÆND PÅ DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Williams pointe er dog samtidig, at mænd, der indtræder i kvindefag, snarere end at møde begrænsninger som *glasloftet*, møder favorisering – hvad hun kalder *glasrulletrappen*, der privilegerer og løfter mænd uforholdsmæssigt hurtigt til ledelsesniveau, hvorved de i henhold til den horisontale arbejdsdeling igen er på plads i forhold til kønsmærkningen på arbejdet.⁹⁹

Som vi så med Tommy, så favoriseres mange mænd faktisk ind på arbejdspladsen. Mændene accepterer og forventer ofte eksplicit at blive tildelt helt særlige funktioner og arbejdsopgaver. Man kan med god ret udlægge dette som en form for diskrimination mod de øvrige (*kvindelige*) ansøgere, men det er samtidig væsentligt at hæfte sig ved, at denne diskrimination ikke nødvendigvis kan siges at gøre Tommys position synderligt favorabel. Han må acceptere en post i et felt, som set fra de øvrige pædagogers side ikke er synderligt attraktivt – og kun tænkes at være o.k. for Tommy, fordi han er mand. Han kønnes, og adskilles fra det øvrige personale gennem den arbejdsdeling, som kommer i fokus ved denne kønning.

En anden klar favorisering kom til udtryk ved ansættelsen af en mandlig souschef, Anton, i en anden institution, jeg observerede i. Anton

99. Krøjer (2003) har således klart vist, hvordan mænd favoriseres til lederjob gennem en helt særskilt faglig vurdering af deres 'anderledes' kompetencer.

havde været uddannet i mindre end et år, da han blev forfremmet, efter at institutionens kvindelige leder, Inge, havde opgivet af få det til at fungere med et par af de veletablerede kvindelige pædagoger på afdelingen. Hun mente, at der nu, efter at institutionen var blevet større, var brug for en person, som kunne skære igennem og sikre den personlige ansvarlighed, som hun forventede, og som organisationsstrukturen ifølge hende i stigende grad skulle funderes på.

Anton så ikke sig selv som den fødte leder og tøvede lidt. Han havde ingen egentlig ledererfaring andet end som instruktør fra den lokale sportsklub og havde egentlig haft meget engagement omkring et projekt, der skulle udrydde den efter hans mening udprægede feminine æstetik i daginstitutionen og føre til mindre 'tingel-tangel' og udsmykning i loftet og vinduerne. Prikken over i'et i hans 'projekt maskulin æstetik' var at lave et rum, der bl.a. gennem et panorama med et krigssceneri skulle indbyde drenge og virke igangsættende for deres "drenge" leg. Inge havde faktisk fortalt mig, at det var hans energi og lidt provokerende perspektiver i dette initiativ, som havde overbevist hende om hans kvaliteter og engagement i forhold til børnene.

Anton accepterede efter et par dages betænkningstid tilbuddet om at blive souschef, trods det at han egentlig ikke brød sig meget om kontorarbejde og som konsekvens næppe heller ville kunne finde tid til æstetikprojektet. Han forklarede det selv med, at han godt kunne se behovet for mere formel organisering, samtidig med at han ville få en anelse mere i løn og lidt større frihedsgrader i det daglige. Hans betingelse var dog, at han ikke skulle kaldes souschef, idet det passede dårligt til hans selvforståelse. De enedes derfor om, at 'holdkaptajn' var en bedre titel, som også bedre harmonerede med den måde, han gerne ville anskue sit nye job på, nemlig som den, der går forrest – den *første blandt ligemand* – snarere end en, som alene skulle ses som en del af chefteamet.

Der er ingen tvivl om, at Antons forfremmelse her rummer klare dimensioner af favorisering, men det er væsentligt her også at hæfte sig ved den måde, hvorpå denne forfremmelse samtidig får faglige og arbejdsmæssige konsekvenser. Før det første er det klart, at lederen kan siges at benytte sig af muligheden, så at sige *gennem* Antons tilstedeværelse, til faktisk at introducere nye ledelsesformer med større grad af formelle krav til medarbejderne og autonomi til mellemlederen. Ledelsesformer, som et par af de mere erfarne kvindelige kolleger ikke har kunnet lykkes med, men som her viste sig at fungere bedre for Anton, måske

fordi han i forvejen havde en vis distance til disse kolleger, eller måske fordi han som nyuddannet hurtigere ville rette ind efter lederens krav. Den anden væsentlige dimension i Antons forfremmelse, jeg vil pege på her, er, at netop den nye dimension af autonomi bliver væsentlig for Anton i hans accept af forfremmelsen. Dette peger – ligesom hans behov for omdefinering af titlen – på, at han forsøger at skabe interne *afgrænsninger og markeringer* for at beskytte de erobrede dimensioner i arbejdet.¹⁰⁰

MØDET MED DET KVINDELIGT KØNSMÆRKEDE OMSORGSARBEJDE

Jeg vil hævde, at situationen for mænd i omsorgsfag er kompleks, ikke mindst fordi mændene netop bryder den almindelige kønssegregering nedad i statusmæssig henseende. Dermed udfordrer de allerede i udgangspunktet den almindelige forståelse af, hvad *succes* er på arbejdsmarkedet. Mændenes orienteringer modsiger samfundets generelle favorisering af mænds arbejde i forhold til status og prestige, løn eller adgang til besluttende magt.

Men det er centralt for hele forståelsen af mænds møde med det kønsmærkede omsorgsarbejde, at mænds symbolkraft meget let vil komme til at virke som et tveægget sværd.

Når mænd bliver *symboler*, udsættes de (som kvinder i tilsvarende situation) for at blive set som *den anden*, som en *stereotyp* repræsentant for kategorien de andre (mændene), og for at blive konfronteret med de *anderledes* forventninger (positive og negative), som knytter sig til stereotypen. Og det påvirker hele forståelsen af mænds kompetencer.

I en større undersøgelse af mænd i daginstitutioner har et team af ansete engelske uddannelsesforskere vist, hvordan kønsforestillingerne på en række områder får direkte indflydelse på institutionshverdagens organisering (Cameron, Owen & Moss, 1999). Centralt i deres analyse –

100. Konsorganisationsforskningen har beskrevet, hvordan sådanne afgrænsninger og markeringer er ganske typiske for den bevægelse mod kønsintegration, som kan siges at finde sted i pædagogfaget. Her beskrives det også, hvordan den betydelige, men ikke truende, ankomst af mænd (beskrevet som *invasion*) oftest vil indebære efterfølgende genskabelse af interne konsarbejdsdelinger, der ses som skridt på vejen til, at arbejdet vil *skifte* køn (Bradley, 1993). Der mangler forskning på dimensioner af reel kønsintegration, som der delvis er tale om her (se dog Kold, 1999).

såvel som i mine observationer (Baagøe Nielsen, 2005) – står en påpejning af den relativt ureflekterede betydning, som kvindelighed og især moderskabsideologier har for pædagogernes funktion og faglige selvforståelse. De fortsat ganske levende forestillinger om moderen som barnets ideelle omsorgsperson betyder *ikke*, at den enkelte kvindelige pædagog forventes at påtage sig en *moderlig* identitet. Men forestillingen virker ved at udstille mændene som det andet. Det, som åbenlyst ikke hører til eller lever op til de udsagte forventninger. Forestillingerne rejser samtidig et forventnings- og forklaringspres, der gør det vanskeligt, og til tider endog uønskeligt eller uacceptabelt for mændene, at agere med den omsorgsfuldhed og nærhed til børnene, som forventes af de kvindelige ansatte.

De engelske forskere når, ligesom jeg, frem til, at mænd i den daglige praksis mødes af kolleger med en række dobbelttydige og modsatrettede faglige forventninger, som mændene selv oplever som delvis *ekskluderende* i forhold til en fuld faglig deltagelse. Mens kvinder forholdsvis let kan træde ind i rollen som tryghedsskabende *erstatningsmor* og derved bekræfte usagte faglige forventninger og forestillinger, der også herhjemme findes til en god institutionel 'pasningsordning', så påpeger mænd ved deres blotte tilstedeværelse og fremtoning det grundlæggende problematiske ved hele denne forestilling i dag.¹⁰¹ Den *anderledes* position forvandles fra en privilegeret til en upassende og *mangelfuld*. Og denne afstand fungerer ofte tosidigt, sådan at forstå at den mandlige medarbejder faktisk, når han, som det forventes, påtager sig de særlige opgaver, så også skaber en vis distance til det øvrige personale, som så at sige falder i forlængelse af en polariseret og essentialiseret tolkning af fx de 'store' 5-årige drenges 'særlige' behov.

101 De engelske forskere har i lyset af de begrænsede erfaringer med mænd i daginstitutioner særligt fokus på oplevelsen af mændene som potentielle krænkere (Cameron, Owen & Moss, 1999). I en dansk kontekst kan denne latente usikkerhed synes voldsomt overdrevet, men fx i 1998 – i lyset af Vadstrupgårdsagen – oplevede ganske mange mandlige ansatte, at usikkerheden blev til mistro, da der på mange institutioner fx indførtes strenge 'vidnestrategier' fx ved bleskift, og kommuner og fagforeninger opfordrede til eftertænksomhed i mandlige ansattes nærhed til børnene for at undgå at pådrage sig mistanker (se fx BUPL 1998; Rantorp 2000).

DE KVINDELIGE PÆDAGOGERS HOMOSOCIALE RELATIONER I DET PÆDAGOGISKE ARBEJDE

Mandlige pædagoger og pædagogmedhjælpere rammes, som vi så i det indledende eksempel, også ganske ofte af praktikker og logikker, der har som konsekvens, at de virker opdelende og ofte også ekskluderende. De kan ledes på vej af mere eller mindre formaliserede rutiner og faglige forståelser, der måske ikke tænkes som kønnede, men som alligevel kommer til at forme de konkrete arbejdsfunktioner, som skal varetages i den daglige praksis, på en kønnet vis.

En dimension i dette er udfordringerne knyttet til de sociale relationer på en forholdsvis lille arbejdsplads, hvor den løbende uformelle mødekultur, der organiserer meget af det daglige arbejde i daginstitutionen, spiller stærkt sammen med en relativt flad og uformel ledelsesstruktur.

Konkret kan mændenes *anderledeshed* og de interne arbejdsdelinger, som følger heraf, betyde, at de i mindre grad deltager og inddrages i *kaffepauserne*. Det betyder ikke alene en afstand til en del af det mere personlige, kollegiale samvær, men også til en del af den løbende snak, der ikke alene giver *situationsmeldinger*, men også formidler løbende behov for konkret, nødvendig (om)organisering i hverdagen, som også i en lille organisation kan indeholde en løbende drøftelse og *afstemning af normer og forventninger* til deltagelse i og arbejdsdelinger omkring konkrete opgaver.

Derfor kan den faktor, at mændene – særligt under indflydelse af de diskurser, der aktuelt hersker i Danmark (Baagøe Nielsen, 2003) – af kollegerne tilskrives anderledes, 'maskuline' arbejdsmæssige orienteringer og kompetencer, betyde igangsættelsen af en række dynamikker, der medfører yderligere segregering.

De *anderledes* forventninger kan af og til blive hilst velkommen af den enkelte mand, der måske efter seminarietiden ønsker at udfordre den eksisterende institutionskultur, men det kan også let blive en spændetrøje at skulle optræde stereotyp som *det andet køn* (Hjort, 2003). Det gælder selvfølgelig særligt for de mænd, der netop søger de utraditionelle fag, fordi de, belært af erfaringer, ikke bryder sig om forventningerne og arbejdsklimaet i det mere traditionelle mandearbejde (Williams, 1993). For en del mænd kan det blive en byrde at *skulle* påtage sig den opgave fx at optræde som positiv 'mandlig rollemodel for drengene' eller være den, der qua sin maskulinitet 'naturligt' *skal* give et modspil i fastlåste, faglige diskussioner blandt kollegerne.

Selv om mænd i reglen tilkendes *større* respekt og autonomi fra de kvindelige ansatte, end de kvindelige ansatte ofte har for vane at tildele hinanden, så er autonomien heller ikke uproblematisk – og den kan ikke sjældent betyde, at mændene efterhånden møder en skepsis over for deres arbejdsindsats, deres evner eller deres tålmodighed.

Dermed bliver de kønnede dimensioner i det pædagogiske arbejde ikke bare noget overfladisk, der fx kan tilskrives enkelte mænd og deres handlemåder. Mærkningen griber dybt ind i forståelsen af og organiseringen omkring arbejdet. Mærket som 'kvindearbejde' betyder oprettholdelse af en segregerede kultur og organisering og dermed også skabelsen af en række *andetgørende* logikker, der virker ekskluderende, og rammer de mænd (og kvinder), som ikke kan leve op til eller ikke vil tage den forventede kønnethed på sig. Oplevelsen af, at kønnet bliver til en væsentlig parameter for rekruttering, deltagelse og inddragelse, kan altså, som jeg har forsøgt at påpege, vise sig ganske problematisk.

MÆND SOM TIDENS SVAR PÅ FAGLIGE UDFORDRINGER?

Det symbolske indhold, som mænd bærer med sig ind i kvindefagene, vil dog også ofte overskygge det forhold, at der egentlig er tale om en helt *ordinær* arbejdskraft. Den ekstraordinære begivenhed tilføjer en særlig mening til den konkrete mand – som repræsentant for kategorien 'Mand' – idet han også repræsenterer en mulig forandring af arbejdet. Den fejring, som jeg tidligere har omtalt, som sker af manden, kan ofte indebære en *udstilling* af mere positive sider af mændenes *andethed*.

Historisk har fagforeninger og organisationer været direkte initiativtagere til at rekruttere mænd ud fra det rationale, at når det vidensbaserede mandearbejde traditionelt bliver bedre betalt, må mænds tilstedeværelse på arbejdspladsen have en afsmittende effekt på lønniveauet (Lammi & Kauppinen-Toropainen, 1993; Williams, 1995).¹⁰²

102. Williams har på baggrund af studier af mænd i forskellige 'kvindeprofessioner' (fx lærer og sygeplejerske) påvist, at dette i en række tilfælde tidligere har været forfulgt som en bevidst (om end ikke særlig succesfuld) strategi fra fagforeningers side (Williams, 1995). Lignende strategier har ikke målrettet været forsøgt i Danmark, men de faglige organisationer har absolut heller ikke modarbejdet den store interesse for at få 'flere mænd', selv om diskussionen ikke sjældent har rejst spørgsmål til fx det kvindelige personales evne til at imødekomme drengenes behov. Det er således også blevet påvist, at BUPL har vist stor opbakning i sin dækning af 'behovet for mænd' (Schroder, 2003).

Således kan den særlige opmærksomhed, som mænd, der ansættes som pædagoger i daginstitutionerne, tiltrækker sig, forventes at give afsmittende effekt og herved bekræfte, at der er tale om et arbejde, som kræver reelle kompetencer. Mænds tilstedeværelse kommer til at fungere som en understregning af arbejdets attraktion og af en evt. forøget social værdi af det arbejde, som kvinder gør og traditionelt har gjort.

Det er værd at bemærke, at diskussionen om mænd har været mest ophedet i 1990'erne, i en tid, hvor en række forhold særligt af organisatorisk karakter har grebet dybt ind i den måde, daginstitutionerne og det pædagogiske arbejde traditionelt er blevet forstået og ikke mindst organiseret på. Den såkaldte modernisering af den offentlige sektor, herunder fx kravene om forøget selvforvaltning, brugerbestyrelser, ledelsesmæssig oprustning og et forstærket ønske om mere og længere (efter)uddannelse, har – ligesom Ny Løn og fx virksomheds- og læreplanernes krav om synliggørelse af praksis – altsammen skabt et betydeligt pres på de enkelte medarbejdere såvel som organisationen som helhed for at dokumentere og legitimere deres praksis (Hjort, 2001). Dette pres har ikke mindst fagpolitisk skabt behov for faglig oprustning og håb om yderligere *professionalisering* af det pædagogiske arbejde. Dette ønske kan på et generelt niveau siges at passe smukt overens med den signalkraft, som en forøget tilgang af mænd til faget tænkes at levere: Mændenes *andethed* kan tolkes som et *signal* og et skridt i retning af saglighed – ligesom flere mænd i sig selv synes at indikere en stigning i arbejdets status og prestige udadtil. Mændene signalerer et brud med omsorgsarbejdet som kald, dvs. som et arbejde, der først og fremmest er båret af personligt engagement, og dermed også handler om den omsorgsudøendes eget behov. Mændene kan i modsætning hertil signalere saglighed og vidensbasering, der jo er plusord, der traditionelt har hørt professionerne til, og som fx kan give forhåbninger om en højere løn. Mændene signalerer samtidig i forlængelse af et stigende fokus på drengenes særlige behov på identifikationsobjekter for deres kønsidentitetsdannelse (Nordahl 2005; Zlotnik 1984;), at omsorgsudøvelse ikke altid behøver at være af den traditionelle 'feminine' slags – men i stedet kan handle om professionelle, saglige og vidensbaserede vurderinger af den mest hensigtsmæssige imødekommelse af *brugerens* behov, hvilket jo også er en stærk dimension i moderniseringsprogrammet.

MÆNDS FORSKELLIGARTEDE POSITIONERING

I lyset af kønsmærkningens modsatrettede muligheder og vanskeligheder opstår en generel tendens til, at mændene forsøger at indtage og fastholde legitime positioner og funktioner i arbejdet. Jeg har forsøgt at vise, hvordan disse positioner ikke entydigt eller udelukkende kan ses som udtryk for subjektive valg eller orienteringer på arbejdspladsen. Når mændene synes at distancere sig gennem interne arbejdsdelinger, må dette også ses i den faglige, institutionelle og strukturelle kontekst. Arbejdets kønsmærkning skal håndteres af og i det kollegiale fællesskab, og de positioner, mænd kan indtage, må ses som forsøg på at skabe mere holdbare *relationer*, som fungerer i det kollegiale samarbejde i forhold til de overordnede og løbende faglige og arbejdsmæssige udfordringer, som former det daglige arbejde. Jeg har forsøgt at kategorisere en række typiske orienteringer og positioner for mænd i daginstitutioner:

- midlertidighed
- ledelsesorientering
- specialisering
- maskuliniseret eksponering
- instrumentalisering.

MIDLERTIDIGHED

En central måde, som mange af mændene forhandler deres relation til arbejdet og det øvrige personale på plads på, er gennem den forventning om *midlertidighed*, der knytter sig til mændenes tilstedeværelse. En del mænd falder allerede fra under uddannelsen. Frafaldet er næsten tre gange højere blandt mænd end blandt kvinder. Men tendensen til fagligt frafald synes også stor efter uddannelsens afslutning.

En større kvantitativ undersøgelse har vist, at ca. 50 pct. af de uddannede mandlige pædagoger har en høj orientering væk fra nuværende job, mens det tilsvarende kun gælder 23 pct. af de kvindelige pædagoger (Melstad, 1998). Forventningerne til mændene – særligt de uddannede – handler imidlertid også i vid udstrækning om, at de ikke er der 'for livet'. Dvs. at arbejdet kun har midlertidig karakter, og at de forventer, og også forventes, at bevæge sig væk fra 'gulvet' – og måske endda væk fra den givne arbejdsplads – mod mere 'passende' eller *mandligt mærkede* arbejdsfunktioner, når der er mulighed for det (Cameron, Moss &

Owen, 1999). Under mine egne observationer har jeg fx gentagne gange kunnet konstatere en forventning om, at arbejdet med små børn kunne virke *særligt kvalificerende* (som et videreuddannelsesforløb), når mændene senere skulle arbejde med voksne inden for det specialpædagogiske område.

Forventningen om midlertidighed er dog allertydeligst, når det gælder de unge pædagogmedhjælpere, vi i almindelighed kan møde i daginstitutioner. De er oftest 'studenter på gennemtræk', der har arbejde i nogle år, mens de beslutter sig for eller kvalificerer sig til en videregående uddannelse. Ved ansættelsessamtaler med pædagogmedhjælpere har jeg flere gange konstateret, at personalet ofte direkte udtaler, at det er vigtigt, at de unge mænd ikke 'gror fast' (Bryderup, 2000).

LEDELSESORIENTERING

Mine observationer bekræfter i nogen grad også Williams' tese om, at mænd *trækkes op* i systemet til ledelsesposter. Tallene taler også for sig selv: En undersøgelse viste, at omkring 65 pct. af alle mandlige pædagoger besidder ledelsesstillinger (leder, souschef, afdelingsleder mv.) mod ca. 31 pct. af de kvindelige. Dvs. at mænd udgør godt 20 pct. af alle ledere i daginstitutionerne – hvilket proportionelt langt overgår deres tilstedeværelse 'på gulvet' (Glavind, 1997). Selv om rigtig mange mænd således bliver ledere, så er ledelsesorientering langt fra den eneste farbare vej for mænd i daginstitutioner, men det er den eneste, der formaliserer en distanceret position i forhold til det øvrige personale.

SPECIALISERING

Specialisering indebærer, at man indtager en legitim, fagligt anerkendt position, som er båret af engagement i aktiviteter, der accepteres som et eget speciale. Mænd kan på denne måde distancere sig fra det ordinære arbejde (og kvinderne) gennem at hellige sig særlige – tilmed oftest særligt prestigefyldte – specialiseringer inden for det pædagogiske arbejde, hvorved de kan slippe for de mest massivt kvindeligt mærkede delopgaver. Samtidigt kan hele tendensen til at ansætte mænd til at løse *særlige* pædagogiske opgaver, fx med drengene, ses som eksempel på denne specialisering.

Specialiseringstendensen er tydelig inden for det samlede pædagogiske felt, idet man fra mænds side kan se en klar orientering mod arbejde med større børn (fx i klub og SFO). Men også inden for daginsti-

tutionspædagogikken kan flere værkstedstilbud, som fx kan imødekomme nyere pædagogisk fokus på flere intelligenser, facilitere, at mænd varetager funktioner, som anses for at kræve særlig (ofte teknisk) ekspertise. Herved er det ofte set, at mange mænd sætter sig på kvalifikationstillæg og opnår særlig anerkendelse (Williams & Villemez, 1993). En sådan *professionel* orientering i arbejdet kan bakkes op af en gruppe mænds ihærdige interesse for teori og praksisudvikling, ligesom mænd er overrepræsenteret i fagforeningsarbejdet. Blandt kvinder har interessen for disse specialfunktioner (og de professionaliseringsstrategier, som de går hånd i hånd med) traditionelt været mindre, idet samværet med børn har været fremhævet som det centrale jobindhold. Arbejdet har været fremstillet som et ønskejob, som, selvom det måske ikke ligefrem kan beskrives som et kald, er valgt for dets indhold snarere end dets løn.

MASKULINISERET EKSPONERING

Nogle mænd vil forsøge at håndtere deres marginale position ved at fremtræde maskulint og måske indoptage en *maskulinistisk selvforståelse* (fx inspireret af terapeuten Carl Mar Møller), sådan som den er blevet fremskrevet i diskursen om børns behov: De vil kunne forklare og forsvare deres handlinger som udtryk for en *mandlig* 'rolle-model' eller tilstræbe at optræde som såkaldt 'identifikations-spejl' for drengene og dermed opleve, at de gør noget særligt som mænd ved at optræde, som mænd gør. Mænd kan til tider iscenesætte særlige kønnede lege (soldater mv.) eller – med henvisninger til kønspædagogiske forståelser – foreslå kønsopdelte kolonier eller ture. Herved kan de søge at udfylde en særlig pædagogisk funktion i lyset af deres egne og kollegaernes forståelser af kønnede kompetencer, fx at virke som en *normalisering* af den ellers 'kvindelige atmosfære' på arbejdspladsen. Gennem således *eksplicit at understrege og udnytte* deres køn kan mænd søge og opnå en vis autonomi på arbejdspladsen.

Der findes også andre, lignende orienteringer, fx at påtage sig opgaver, som kræver særlig styrke, fysisk udfoldelse eller teknisk snilde – fx tunge løft, gravning i haven, samling af møbler, småreparationer og skift af lyspærer. Alle disse job er almindelige og tilbagevendende i en daginstitution, men er samtidig mere, end man kunne forvente, idet de ikke er en del af den formelle arbejdsbeskrivelse for pædagoger og ofte varetages af håndværkere eller en tilknyttet 'gårdmand'. En tredje dimension af en eksplicit maskulinisering af arbejdsrelationen kan være at sen-

de sproglige signaler om at være en 'rigtig mand'. Det kan gøres gennem at opretholde en ofte rå, distancerende, til tider seksualiserende og/eller spøgefuld tone i forhold til børn og kolleger, og/eller bonding med mandlige kolleger, fx gennem samtaler om traditionelle 'mandlige' emner såsom sport, værktøj og biler (Bredesen, 2000).

INSTRUMENTALISERING

En sidste måde, der falder i forlængelse af et klassisk maskulint handle-repertoire, er at instrumentalisere arbejdet – dvs. at søge at reducere dets subjektive betydning, fx gennem at orientere sig mod fritidsinteresser, bijob mm. eller blot at se det som det *lønar*arbejde, det også er – og derved fastholde en autonomi i forhold til betydningen af de faglige diskussioner og beslutninger, som mænd kan blive holdt på afstand af. Instrumentalisering indebærer en distancering og en reduktion af engagementet i og identifikationen med arbejdet. Vælger mændene konsekvent at håndtere deres marginale position gennem instrumentalisering, må det forventes at have direkte indflydelse på omsorgsarbejdets kvalitet, idet omsorg kræver fornøden empati og engagement.

KØNSDIFFERENTIERING OG CENTRIFUGERING SOM VEJE TIL AT OPNÅ LEGITIM TILSTEDEVÆRELSE

Alle disse relationelle positioneringer og distanceringer har det til fælles, at de gør arbejdets (umandige) kønsmærkning mindre betydningsfuld, hvorved stigmatisering undgås – eller omgås. Gennem mændenes praksis og positionering opnår de en vis legitimitet i deres arbejde, og de skaber arbejdsdelinger, der indebærer svar på etablerede *faglige* orienteringer og traditioner. Disse svar, der som vist ofte kan have ganske praktisk karakter, vil have forskellig grad af faglig legitimitet i forhold til etableret praksis. Men det er væsentligt at bemærke, at de arbejdsopgaver, mændene herved tildeles, udgør acceptable dimensioner af det praktiske arbejde, på trods af at fx den praksis, som herover beskrives som *maskulinisering*, rummer en nærmest tilstræbt ufaglig (arbejdsmandsagtig) karakter.¹⁰³

103. Det er ikke kun tilfældet for daginstitutionsfeltet, at man ud fra en praktisk logik handler anderledes, end teorierne beskriver og foreskriver. Det er velbeskrevet også i fx sygepleje- og lærerfaget.

Jeg vil understrege, at de positioneringer, jeg nævner her, sjældent er helt entydige, men snarere må ses som overlappende tendenser, som forskellige mænd kan benytte eller føle sig presset ind i forskellige kombinationer eller forskellige situationer. At rendyrke én af dem vil oftest opleves som direkte diskvalificerende for en mand i de kvindelige kollegers øjne. Men ved at markere dem eller lade forskellige strategier supplere hinanden kan mænd ofte blive positioneret – og positionere sig – på en måde, der afbalancerer deres *mandlige anderledesbed* – og *samtidig* fremhæve deres legitime faglige kompetence.

MÆNDS ANDETHED I DET DAGLIGE ARBEJDE – OM FORSKELLE MELLEML SPRØG OG LEGITIM FAGLIG PRAKSIS¹⁰⁴

Det er væsentligt at medtænke, at arbejdets praktiske logik (sådan, som det også er formet af en hundredårig tradition) tager beskedent udgangspunkt i mænds (evt.) særlige kompetencer. De vil ofte møde forventninger, der i nogen grad trodser traditionelle forestillinger om køn, ligesom de som alle pædagogiske medarbejdere – mænd som kvinder – konfronteres med en gældende faglig *orden* af kulturel, strukturel og økonomisk art knyttet til det pædagogiske arbejdes særlige karakter og organiseringen i institutionerne. De krav, der møder mændene, er således tvetydige og ofte direkte modsatrettede. Og det vil være væsentligt for mange mænd at gøre sig overvejelser over, hvilke identiteter og særlige positioneringer, der er legitime for mænd i relation til kollegerne (Nordberg, 2005).¹⁰⁵

På baggrund af et længere feltarbejde indtog en svensk pædagogisk forsker i sin ph.d.-afhandling det standpunkt, at mænd i 'førskolen' i vid udstrækning måtte rette sig ind efter de betydningsfulde faglige forventninger, som fandtes. *Alle* ansatte måtte tilpasse sig *den gældende orden*

104. Begrebet *andethed* henviser til de – i den postkoloniale kultur- og samfundsforskning - velbeskrevne kulturelle processer, hvorigennem majoritetens udpegning af 'anderledeshed' leder til forsøg på ekskludering og undertrykkelse af 'de andre' (se fx Said 1978; Bhabha 1984).

105. Det er herved, at der eksisterer en glidende overgang mellem vurderingen af personlige kvalifikationer og kønnede, der på baggrund af essentialiserede forståelser af sammenhæng mellem køn og kvalifikationer fører til mere formaliseret og måske systematisk forskelsbehandling. På arbejdspladser, hvor arbejdsfunktionerne er relativt upræcist beskrevne, hvor der er megen 'tavs kundskab', og kvalifikationskravene dermed er relativt uformelle, som det fortsat er tilfældet i det pædagogiske arbejde, forbliver diskrimination derfor også en flertydig størrelse.

og blive medspillere i at få denne orden og det almindelige faglige samarbejde til at fungere (Havung, 2000). Undersøgelsen konstaterer samtidig, at en række af de forståelser omkring 'maskuline' orienteringer og kvalifikationer, der ikke kun i Danmark, men også i Sverige har været så meget fokus på de seneste år, nok har haft et *vis* gennemslag, men at det samtidig er et krav, at mændene ikke tilsidesætter deres deltagelse i dagligdagens almindelige aktiviteter. Undersøgelsen beskriver, hvordan der på grund af struktureringen af arbejdet, de almene faglige forventninger og karakteren af de centrale funktioner og rutiner i institutionerne (ikke mindst hverdagens rytmer, fx knyttet til børnenes lyst og behov for 'fri leg', mad og søvn) i realiteten levnes et ret beskedent rum til, at 'maskuline' aktiviteter kan udfoldes.

Mine egne observationer i daginstitutioner viser også, at selv om mange mænd igen og igen opfordres til at gøre noget 'andet' og at 'være modvægt' til den 'feminine overmagt', så forventes det samtidig, at de fremstår fagligt kvalificerede og lever op til det, som anses for almindeligt fagligt forsvarligt. Tilsvarende dobbeltheder kan aflæses i de fleste mænds beretninger om deres *særlige* opgaver. Mændene kan tilsyneladende *tale* uendeligt om deres *særlige* praksis, der bidrager med særlige og nødvendige perspektiver og praksisser, men omvendt lægger mange af dem samtidig netop vægt på, at de først og fremmest er professionelle fagpersoner – og at det er denne nøgternhed, som er det væsentlige (se også Hjort, 2003; Pedersen, 2004).

Med andre ord må man kollegialt vedvarende balancere mellem positioner, som skal forhandles på plads i forhold til de mere almene forståelser af faglig praksis. Her er det væsentligt at erindre sig, at meget af daginstitutionernes daglige arbejde har karakter af nødvendige omsorgsorienterede opgaver, som i vid udstrækning foregår i *en daglig rytme*. Det indebærer fx at tage imod børn, skrive beskeder, vinke farvel, trøste, give tøj på og tage det af igen, vaske hænder, yde spise-støtte, rydde op, skifte ble, middagslurs-putning, give tøj på, tørre næser, overvåge og irettesætte. Disse funktioner gør det vanskeligt – om ikke umuligt – for mændene at spille på de dimensioner af vildskab og udfordring og trække på de særlige kompetencer, som normalt fremstilles som 'maskuline'. Og hvad mere er: Mange mænd synes godt tilfredse med at indgå på lige fod med kvinder, også i disse 'kerneydelse', som er de mest rutinerede og omsorgskrævende opgaver.

Det er imidlertid interessant, at selvom der i den reelle praksis er et vidtgående overlap mellem arbejdsfunktionernes fordeling på køn, så peger den svenske undersøgelse også på, at en vis – meget betydningsbærende – intern arbejdsdeling kan konstateres og forventes. Der synes at være et stort behov hos mændene såvel som hos deres kvindelige kolleger for symbolsk at *markere* en, i det mindste marginal, differentiering og afstand fra kvinderne eller 'det kvindelige' og derved skabe visse centrale kønsmærkede opgaver, selvom disse til tider fylder nærmest ubetydeligt lidt i dagens skema.¹⁰⁶

Som vi så det med Tommy, så vil mænds særlige position (som symboler) betyde, at man i de fleste institutioner umiddelbart vil reagere med stor tolerance og imødekommenhed. Men begejstringen over 'manden' er sjældent varig – eller nok i sig selv: Mændene inviteres indenfor, men ender alligevel ofte med at (skulle) finde sig til rette i en position i periferien som *den anden*. Hvis mændene skal finde sig til rette i denne perifere position – på afstand af den *uformelle* ledelsesstruktur, det institutionskulturelle centrum og *den herskende orden* i personalegruppen, så kræver det ofte meget hård hud og en god placeringsevne for at kunne leve med en sådan situation. Søger mænd en vedvarende position på linje med kvinderne (og dermed trods de almindelige kønnede forventninger) kan de blive udsat for *skepsis og mistanke* og komme ud for vedvarende ekskludering fra det kollegiale samvær og miljø. De kan fx blive anset for at have en fagligt tvivlsom motivation og/eller kønsidentitet – og blive sat i bås som bøsse eller i værste fald som mulig seksuel krænker. Her spiller den specifikke pædagogiske faglighed betydeligt ind på karakteren af de specifikke ekskluderinger, som finder sted.

Effekten af større fokus på mænds særlige opgaver og kompetencer indebærer et større fokus og en udvikling mod mere 'kønspædagogik' og/eller flere formaliserede arbejdsdelinger i pædagogikken. Det kan gå hånd i hånd med flere typer pædagogiske *specialiseringer*, der indretter sig mod hhv. piger og drenge – og fx mod computerbaseret leg og læring eller natur- og idrætspædagogik (der vil blive varetaget af mænd –

106. Dette bekræftes særligt af en række studier og undersøgelser, baseret alene på interview med mænd, hvori mændene taler indgående om deres selvoplevede og/eller fremtalte særligheder – ofte i kombination med fortællinger om, hvordan de i øvrigt er 'ganske almindelige mænd' (se fx Birgerstam, 1997; Warming, 2006). Udfordringen her består i vid udstrækning i at se på, hvordan denne 'særlige normalitet' faktisk slår igennem i praksis, og i at skille de ideologiserede kønsdiskurser fra andre reelle og betydningsbærende differentieringer i praksis.

oftest for drenge), mens *kerneydelse*erne, dvs. de basale, løbende omsorgsopgaver, som den gammelkendte 'stuepædagog' varetager ansvaret for, vil (for)blive kvindearbejde. Dynamikker, som svarer til beskrivelserne af en såkaldt invasion af en minoritet (Bradley, 1993).

OM DET (IKKE SÅ) SÆRLIGE I DET PÆDAGOGISKE FELT

Intentionen med dette kapitel har været at påpege, at der er behov for et fokus på mænds konkrete positionering og integration i arbejdet, som kan synliggøre de komplekse årsager til både frafald og kortvarige ophold (midlertidighed) i arbejdet. Jeg har samtidig implicit belyst, hvorfor mænd snarere end at varetage kerneydelse ofte etablerer og tildeles perifere positioner i arbejdet på en måde, så arbejdets kønsmærkning ikke grundlæggende trues – og reel kønsintegration dermed også vanskeliggøres.

En underliggende pointe med de konkrete beskrivelser af det pædagogiske arbejde har været at vise, at dette dels er indlejret i en specifik lokal (her pædagogisk) sammenhæng, som gør det nødvendigt at inddrage specifikke faglige problemstillinger og kompetencer i forståelsen af mænds integration i arbejdet. Men det har samtidig været pointen at påpege, at tyngden af arbejdets historiske praksis og institutionaliserede indskrivning i en større kønsarbejdsdeling og kønsmagsstruktur må udforskes, også som en del af de *faglige* kompetenceforståelser, hvis vi skal skabe forståelse og påpege mulighed for forandring og reel kønsintegration.

I omsorgsfagene er udfordringerne ved kønsintegration ofte vanskelige at tale om, da kønsintegrationen vil omfatte og forholde sig til dimensioner i arbejdet og fagligheden, som bygger på *tavs* erfaringsbåren – snarere end formel – kundskab og forudsætter særlige former for personligt engagement eller deltagende kollegial dialog. Centrale kvalifikationer som fx at give trøst eller håndtere blufærdighed er ikke alene vanskelige at sætte ord på, men kan også ofte tages fuldkomment for givet, og dermed er de vanskelige at tematisere på arbejdspladsen af ledelse, personalet i almindelighed og af mændene selv.

Ønsket om omfattende modernisering og kvalitetsudvikling af den offentlige sektor rammer hele rækken af kvindefag inden for fx omsorgsarbejde og pædagogisk arbejde og skaber øgede krav. Kravet om

øget grad af beskrivelse og dokumentation af *ydelserne*. Udviklingen skaber i disse år et pres på de enkelte medarbejdere og organisationer, der ikke mindst betyder en fagpolitisk oprustning og et håb om yderligere *professionalisering* af arbejdet.

Man kunne oplagt se rekrutteringen af mænd som et centralt middel eller en strategi til at skabe den ønskede professionalisering og faglige udvikling, der i lyset af de organisatoriske omvæltninger anses som nødvendig. Men ønsket om at rekruttere mænd skulle nødvendigvis fjerne opmærksomheden for de øvrige centrale faglige og organisatoriske udfordringer, som omsorgsfagene i disse år konfronteres med, og det skulle nødvendigvis forårsage, at en række af de etablerede og velafprøvede kvaliteter i det kvindebårne omsorgsarbejde blot forkastes.

Når mænd tænkes at kunne bruges til at udbedre 'manglerne' i den eksisterende faglighed, så medfører det også en tendens til fornyede arbejdsdelinger, som er disse arbejdspladser ganske fremmed, samtidig med at rationalerne befæster overordnede arbejdsdelinger baseret på køn. Fokus på adskillelse, kønsopdelte arbejdsdelinger og *anderledeshed* forhindrer ikke blot reel kønsintegration, idet det fører til nye interne kønsopdelinger, det rummer en meget stor risiko for at give anledning til diskrimination – altså vurderinger, der har som effekt, at minoriteten af mænd med direkte eller indirekte henvisning til deres køn stilles ringere end kvinder på arbejdspladsen.¹⁰⁷

107. "Når køn hindrer os i at se menneskene, slår det ikke bare en vej, men begge veje." (Holter 2000). Perspektivet må således også være på, hvordan forskellige former for diskrimination og uligestilling hænger sammen (Se også Kold 1997).

LITTERATUR

- Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: "A Theory of Gendered Organizations". *Gender & Society*, vol. 4, No 2: 139-158.
- Acker, J. (1993): "The Gender Regime in Swedish Banks". *Scandinavian Journal of Management* 10, 2.
- Baagøe Nielsen, S. (1997): Når det er et krav at være mand, Speciale, RUC.
- Baagøe Nielsen, S. (1998): "Kønnet der blev væk" i Johansen, Kampmann og Weber (red.) Omgå og omgås... Modernisering og uddannelsestænkning i pædagoguddannelsen – Rapport nr. 4 fra projektet "Pædagogers kompetencer"; EVU-gruppen: Roskilde Universitetscenter.
- Baagøe Nielsen, S. (1999): "Rigtige mænd er en mangelvare – om ligestilling og daginstitutioner i 90'erne". I Ervø et al. (red.) Mænd på vej, København: Ligestillingsrådet.
- Baagøe Nielsen, S. (2002): "Modernisering og Feminisering i velfærdsstaten – omsorg, professionalisering og kønsmagt under forandring". I Borchorst, A. (red.) Kønsmagt under forandring, Den Danske Magtudredning, København: Hans Reitzels Forlag.
- Baagøe Nielsen, S. (2003) "Vi trænger til nye kræfter, sagde lederen, og ansatte en mand – om barrierer for mænds omsorg i daginstitutioner". I Hjort, K. & S. Nielsen, Baagøe (red.) Mænd og omsorg. København: Hans Reitzels forlag.
- Baagøe Nielsen, S. (2005) "Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering". Ph.D.-afhandling: Roskilde Universitetscenter.
- Baagøe Nielsen, S. & K. Weber (1997): Jagten på den mandlige omsorgskompetence - Arbejdsrapporter vedr. et indgangsforløb til Social- og sundhedsassistent uddannelsen for mænd, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen: Roskilde Universitetscenter.
- Baagøe Nielsen, S.; J. Kampmann & K. Weber (1998): "Hvorfor er der så få mandlige medarbejdere i daginstitutioner? – Notat udarbejdet for Socialministeriet og Det Tværministerielle Børneudvalg", København: Socialministeriet.
- Baagøe Nielsen, S. & A. Reick Sørensen, (2004): "Unges valg af uddannelse og Job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked". Celi: Roskilde Universitetscenter.
- Bakken, R. (2004): "Mann i ingenmandsland". Bergen: Fagboksforlaget.

- Birgerstam, P. (red.) (1997): "Kvinnligt och manligt i förskolan". Studentlitteratur, Lund.
- Bradley, H. (1993): "Across the Great Divide – the Entry of Men into Women's Jobs". In Williams, C. (Ed.) Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations. London: Sage Publications.
- Bredesen, O. (2000): "Kule, analytiske og rå – En Analyse av hvordan tre ansatte på en barnehageavdeling beskriver seg selv og sitt arbeid". Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo: Universitetet i Oslo.
- Bryderup, I., et. al. (2000): "Pædagogmedhjælpernes arbejde i daginstitutioner for 0-6 årige". København: Danmarks Pædagogiske Institut.
- BUPL (1999): Overgreb på børn i daginstitutioner – Hvad er BUPLs rolle? – Internt notat ved hovedbestyrelsesbeslutning om tiltag mod overgreb på børn. København: BUPL.
- Cameron, M. & C. Owen (1999): Men in the Nursery – gender and caring work. London: Poul Chapman.
- Due Billing, Y. (2005): "Ledere under forandring? – om kvinder og identitet i chefjobs". København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Glavind, N. (1997): *Børn i kroner og øre*. Århus: Bureau 2000/Dansk Pædagogisk Forum.
- Havung, M. (2000): "Anpassning til rådande ordning – en studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet", Malmö: Institutionen för pedagogik, Lärarhögskolan i Malmö.
- Hjort, K. (2001): "Modernisering af den offentlige sektor". Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Hjort, K. (2003): "Mænd er forskellige.. gør mænd forskel? – om mænds betydning i pædagogiske arbejde". I Baagøe Nielsen, Steen & Katrin Hjort (2003), Mænd og omsorg. København: Hans Reitzels Forlag.
- Holter, Ø. G. (2000): "Kan Menn? Menn og likestilling i arbeidslivet – et idédokument", Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS), København: Nordisk Ministerråd.
- Holter, Ø. G. (2003): "A theory of Gender, Patriarchy and Capitalism". I: Ervø, S. & T. Johansson (eds.): Among Men: Moulding Masculinities. Vol. 1, Aldershot: Ashgate. Pp. 29-43.

- Højgård, L. & D.M. Søndergård (red.) (2003): "Akademisk tilblivelse: akademia og dens kønnede befolkning". København: Akademisk Forlag.
- Kanter, R.M. (1977): "Men and Women of the Corporation". New York: Basic Books Publ.
- Kold, V. (1997): "En køn historie om elektronikarbejde". Selskabet for Forskning i Arbejderbevægelsens Historie Skriftserie, nr. 40.
- Kold, V. (1999): "Fra kønsarbejdsdeling til ligestilling tur-retur". Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 1/1.årg.
- Krøjer, J. (2003): "Når Farmand kommer hjem – om kønsarbejdsdelingen på de socialpædagogiske institutioner". I: Hjort, K. & S.B. Nielsen, (red.): Mænd og omsorg. København: Gyldendal.
- Lammi & K.-T. (1993): "Men in Female-Dominated Occupations. A Cross Cultural Comparison". In Williams, C. (Ed.) Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations. London: Sage Publications.
- Lindgren, G. (1996): "Broderskabet logik". Kvinnovetenskaplig tidskrift, 1/96.
- Melstad, M. (1998): "Medlemmer og uddannelsesaktiviteter" – Voksen- og Efteruddannelsesreformens betydning for FTF-medlemmer, Delrapport: Daginstitution- og klubområdet. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, RUC.
- Nielsen, S.B. & K. (red.): Mænd og omsorg. København: Hans Reitzels Forlag.
- Nordberg, M. (2005): Jämställdhetens spjutspetsar : "manliga arbetstagarer i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, feminitet och heteronormativitet". Göteborg: Etnologiske föreningen i Västsverige.
- Nordahl, B. (2005): "Den mandlige pædagog og lærer: om kønnets betydning hos den professionelle når man arbejder med piger og drenge-børn". København: Niensens Forlag.
- Pedersen, P.M. (2004): Fordelinger og fordoblinger – et studie af kønskonstruktioner og social læring i pædagoguddannelsen. Ph.d.-afhandling. København: Forskerskolen for livslang læring, Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Rantorp, J. (red.) (2000): På den anden side – 10 indlæg i pædofili-debatten. København: Pædagogisk Medhjælper Forbund.
- Schröder, M. (2003): Behovet for mænd. København: BUPL

- Schröder, Monica (2003) Det kræver sin mand at have et tøsejob, i: Hjort, Katrin & Nielsen, Steen Baagøe (red.) *Mænd og omsorg*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Tværministerielle Børneudvalg (1998): ”Rapport fra arbejdsgruppen om flere mænd beskæftiget i institutioner til børn”. København: Socialministeriet, Undervisningsministeriet og Ligestillingsrådet.
- Udsen, S. (2002): ”Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet – et litteraturstudieprojekt for beskæftigelsesministeriet”. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Warming, K. (2006): ”Mænd i kvindedominerede arbejdskulturer: et studie i kønsstereotyper, maskulinitetskonstruktion og manderoller”. Roskilde: CeLi, Center for Ligestillingsforskning ved Roskilde Universitetscenter.
- Williams, C.L. (ed.) (1993): *Doing Women's Work. Men in Nontraditional Occupations*. London: Sage Publications.
- Williams, C.L. (1995): *Still a man's world: men who do 'women's work'*, University of California Press, Los Angeles.
- Williams, L. & W. Villemez (1993): “Seekers and Finders: Male Entry and Exit in Female-Dominated Jobs”. In Williams, C. In Williams, C. (Ed.) *Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations*. London: Sage Publications.
- Zlotnik, G. (1984) ”De stakkels drenge”, (genudg. 1991). København: Hans Reitzels Forlag.

KØNSARBEJDSDELING I FAMILIEN OG PÅ ARBEJDSMARKEDET

EN ANALYSE BLANDT BESKÆFTIGEDE MØDRE OG FÆDRE

METTE DEDING OG METTE LAUSTEN

RESUMÉ

Segregeringen på arbejdsmarkedet hænger sammen med kønsarbejdsdelingen i familierne. Selvom beskæftigelsen blandt specielt mødre er steget kraftigt over de sidste 30-40 år, har dette ikke medført ligestilling i arbejdsdelingen mellem kvinder og mænd – hverken i familierne eller på arbejdsmarkedet. I dette kapitel diskuterer vi sammenhængen i kønsarbejdsdelingen i familien og på arbejdsmarkedet ud fra et datamateriale¹⁰⁸ bestående af beskæftigede mødre og fædre, der alle lever i parforhold. Vi beskriver, hvordan det stadig i mange familier er sådan, at manden bruger flere timer end kvinden på betalt arbejde på arbejdsmarkedet, mens kvinden bruger flere timer end manden på ubetalt husarbejde. Endvidere er kvinden stadig overvejende ansvarlig for børnene i famili-

108. Analyserne i dette kapitel tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse blandt 3.000 danske børnefamilier med børn i alderen 0-10 år fra foråret 2006. Undersøgelsen er finansieret af Forskningsrådet for Samfund og Erhverv. Begge forældre blev interviewet om en række forhold omkring familieliv, arbejdsliv og balancen mellem familie- og arbejdsliv. I kapitlet ser vi kun på personer, der er beskæftiget som lønmodtagere (ikke-beskæftigede samt selvstændige er ikke inkluderet). Analyserne inkluderer i alt 2.113 kvinder (mødre) og 2.351 mænd (fædre), som alle er en del af et par og har mindst ét barn i alderen 0-10 år. Familierne kan være sammenbragte, dvs. det er ikke nødvendigvis begge barnets biologiske forældre, der bor sammen. En tidligere analyse af de anvendte data findes i Deding, Lausten & Andersen (2006).

en. Mange kvinder har således i højere grad end mænd dobbeltarbejde – og en mulig pris for dette er mere stress og en større følelse af tidspres i hverdagen for kvinderne.

INDLEDNING

Der er mange årsager til det kønsopdelte arbejdsmarked som beskrevet i kapitlerne i denne antologi. Heriblandt spiller den historiske udvikling en væsentlig rolle. I 'gamle dage' var kønsarbejdsdelingen mellem familie og arbejdsmarked fuldstændig – hjemmet var kvindernes domæne, mens mændene var på arbejdsmarkedet. Da kvinderne så begyndte at komme ud på arbejdsmarkedet fra midten af 1960'erne, blev de i stort omfang ansat inden for servicesektoren, fx sundhedssektoren og sociale institutioner. Kønsarbejdsdelingen blev derved flyttet fra at være et spørgsmål om familie eller arbejde til at forekomme på begge domæner, både i familien og på arbejdsmarkedet.

Selvom der altid har været kvinder på arbejdsmarkedet, har udviklingen i deres erhvervsfrekvens siden 1960'erne været betydelig – specielt blandt mødre med små børn. Andelen af hjemmegående husmødre blandt gifte/samlevende mødre med børn under 7 år faldt fra 66 pct. i 1966 til 1 pct. i 1996 (Christoffersen, 2004). Danmark har således udviklet sig fra at være et 'hovedforsørger-samfund' med en udearbejdende far, der forsøger familien, og en hjemmegående mor (the breadwinner model) til et 'toforsørger-samfund', hvor både mor og far er udearbejdende (the dual earner model). Denne udvikling har også fundet sted i mange andre vestlige lande, men har været særligt markant i Danmark (Blossfeld & Drobnic, 2001; Ahn & Mira, 2002).

Udviklingen til et toforsørger-samfund betyder, at både mor og far er udearbejdende i langt de fleste familier. Specialiseringen mellem 'udearbejde' og 'hjemmearbejde' er blevet langt mindre, idet både mor og far bidrager til familiens økonomi ved at tjene penge, samtidig med at begge tager del i husarbejdet. På papiret er der således en høj grad af ligestilling mellem danske kvinder og mænd, specielt når man sammenligner med situationen i mange andre lande. I forhold til andre OECD-lande har de danske kvinder en meget høj beskæftigelsesfrekvens, og de danske mænd er meget mere aktive med husarbejde og børnepasning end mænd i andre lande (OECD, 2005; Lausten & Sjørup, 2003).

Alligevel er der forskel på kvinders og mænds situation. For mange danske par er det sådan, at kvinder og mænd samlet arbejder lige mange timer, når man lægger betalt og ubetalt arbejde sammen, men fordelingen er forskellig, idet kvinderne lægger flere timer i hjemmet end mændene, og mændene lægger flere timer på arbejdsmarkedet end kvinderne (Deding & Lausten, 2006). Denne kønsarbejdsdeling opstår specielt for par, når de får børn, mens der er en højere grad af ligestilling i tiden inden (Lausten & Sjørup, 2003).

Der kan være flere årsager til, at mønstret med kønsarbejdsdeling både i familien og på arbejdsmarkedet er så vedholdende. Det er fx en mulighed, at kvinder og mænd har forskellige præferencer, således at mænd i højere grad end kvinder har forsørgerpræferencer, mens kvinder i højere grad end mænd har omsorgspræferencer. Men disse præferencer kan også være udtryk for omgivelsernes forventninger. Samfundet er stadig præget af kønsstereotype forventninger til, hvordan en rigtig kvinde/mor opfører sig – hun skal tage sig af sit hjem og sine børn – og hvordan en rigtig mand/far opfører sig – han skal forsørge sin familie. Samtidig får disse kønsstereotype forventninger betydning for arbejdsmarkedet: For det første fordi det kønsopdelte arbejdsmarked betyder, at kvinder langt oftere end mænd er ansat i områder med udpræget deltidsarbejde. For en familie, hvor far arbejder fuldtid, og mor arbejder deltid, er det selvfølgelig, at mor påtager sig den største arbejdsbyrde i hjemmet. For det andet overføres de kønsstereotype forventninger til kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Ubevidst kræver arbejdsgiver og kolleger måske ikke den samme arbejdsmæssige indsats af en kvinde (med børn) som af en mand (med børn), hvilket har betydning for kvinders og mænds muligheder på arbejdsmarkedet. Men hvis kvinderne alligevel ikke har de samme muligheder som mænd på arbejdsmarkedet, bliver det en optimal beslutning at nedprioritere arbejdet og opprioritere familien.

Kønsarbejdsdelingen i familierne og kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet hænger altså uløseligt sammen. Kausaliteten går begge veje: Arbejdsdelingen i familien har betydning for arbejdsdelingen på arbejdsmarkedet, og arbejdsdelingen på arbejdsmarkedet har betydning for arbejdsdelingen i familierne. Det betyder selvfølgelig, at det er endnu sværere at bryde det kønstraditionelle mønster. Det er i øvrigt interessant, at mange kvinder opfatter det relativt traditionelle familiemønster som selvvalgt og ikke som et udtryk for et ligestillingsproblem (Haavind, 2000). Mange kvinder mener således, at ligestillingen er opnået, men at

kønsarbejdsdelingen i netop deres familie skyldes, at de har valgt det bedste for netop dem.

I dette kapitel illustreres disse pointer ved hjælp af et kvantitativt materiale om børnefamilier. Vi tager udgangspunkt i beskæftigede kvinder og mænd med mindre børn (mindst et barn under 10 år). Disse kvinder og mænd har alle både et betalt arbejde (på arbejdsmarkedet) og et ubetalt arbejde (husarbejde og børnepasning). Ved hjælp af datamaterialet analyserer vi betydningen af forskellige dimensioner af det kønsopdelte arbejdsmarked: offentlig/privat sektor, ugentlig arbejdstid og uddannelse. Det skal bemærkes, at datamaterialet desværre ikke kan deles op i forhold til fx branche. Derfor er vi nødsaget til at analysere materialet på det mere overordnede niveau.

MØDRES OG FÆDRES FORDELING PÅ SEKTOR, ARBEJ DSTID OG UDDANNELSE

For mødrene og fædrene i denne analyse gælder – som for hele arbejdsmarkedet – at de ikke er fordelt ligeligt på fx sektor, arbejdstid og uddannelse (se tabel 12.1). 53 pct. af mødrene er ansat i den offentlige sektor mod kun 23 pct. af fædrene, hvilket afspejler, at de fleste meget kvinde-dominerede områder hører til den offentlige sektor (fx sundhed og børnepasning). Denne fordeling på offentlig/privat sektor svarer i øvrigt meget nøjagtigt til fordelingen af alle kvinder og mænd på den offentlige hhv. den private sektor for alle beskæftigede (Statistikbanken, Danmarks Statistik).

Også i forhold til arbejdstid er der en tydelig kønsopdeling. Næsten hver anden kvinde i datamaterialet arbejder *mindre* end 37 timer om ugen (44 pct.), mens mere end hver anden mand arbejder *mere* end 37 timer om ugen (58 pct.). I forhold til fordelingen af arbejdstid for hele arbejdsmarkedet arbejder forældrene i denne undersøgelse generelt lidt flere timer. Ifølge Arbejdskraftundersøgelsen 2006 arbejder 46 pct. af alle beskæftigede kvinder under 37 timer om ugen og 20 pct. over 37 timer, mens de tilsvarende tal for mænd er 17 pct., der arbejder under 37 timer om ugen, mens 44 pct. arbejder mere end 37 timer om ugen.¹⁰⁹ Forskellen er altså størst for mændenes vedkommende, hvilket der er to forkla-

109. Statistikbanken, Danmarks Statistik.

ringer på. For det første er deltidsarbejde mest udbredt blandt yngre mænd og er ofte job i forbindelse med uddannelse. For det andet er det velkendt, at mænd med børn arbejder mere end mænd uden børn (Lausten & Sjørup, 2003).

Tabel 12.1 viser endvidere fordelingen på uddannelsesniveau. Den største forskel på kvinder og mænd er, at flere kvinder end mænd har mellemlange videregående uddannelser (fx sygeplejerske eller pædagog), mens flere mænd end kvinder er ufaglærte eller har en erhvervsfaglig uddannelse, hvilket svarer til fordelingen for alle kvinder og mænd. Over de sidste årtier har kvinder og mænd nærmet sig hinanden i uddannelsesniveau, men ikke i uddannelsesretning (Holt m.fl., 2006, og kapitel 5 i denne antologi). Kvinder er således oftere uddannet inden for fx børnepasning, undervisning og sygepleje, mens mændene i højere grad har håndværksmæssige, tekniske og merkantile uddannelser. Det er kendetegnende, at de kvindedominerede uddannelser direkte er rettet mod ansættelse i den offentlige sektor, mens de mandedominerede uddannelser bedre kan anvendes på tværs af sektorer og brancher og dermed er mere fleksible i forhold til det kønsopdelte arbejdsmarked.

TABEL 12.1

Børnefamiliernes fordeling på sektor, arbejdstid og uddannelsesniveau. Procent.

	Mødre	Fædre	Alle
<i>Sektor</i>			
Privat	47	77	63
Offentlig	53	23	37
<i>Arbejdstid*</i>			
Under 37 timer om ugen	44	6	24
37 timer om ugen	34	36	35
Over 37 timer om ugen	22	58	41
<i>Uddannelsesniveau</i>			
Grundskole/gymnasium	16	20	18
Erhvervsfaglig uddannelse	36	39	38
Kort videregående uddannelse	6	8	7
Mellemlang videregående uddannelse	28	17	22
Lang videregående uddannelse	14	16	15
Antal observationer	2113	2351	4464

* Den præcise spørgsmålsformulering er: "Hvor mange timer arbejder du normalt om ugen, medregnet eventuelt overarbejde?"

I tabel 12.2 er fordelingen på arbejdstid opdelt efter sektor og køn. Generelt er arbejdstiderne længere i den private sektor. 50 pct. af de offentligt ansatte mødre arbejder således under 37 timer om ugen i forhold til 39 pct. af de privat ansatte mødre. Omvendt arbejder 17 pct. af de offentligt ansatte mødre mere end 37 timer om ugen i forhold til 27 pct. af de privat ansatte mødre. For mændene gælder det, at ikke mange mænd arbejder mindre end 37 timer om ugen, uanset om de arbejder i den private eller den offentlige sektor. Men hvor 45 pct. af de offentligt ansatte mænd arbejder mere end 37 timer om ugen, gælder det 62 pct. af de privat ansatte mænd.

En del af forklaringen på forskellene i arbejdstider er, at der udbydes relativt mange deltidsstillinger i den offentlige sektor – særligt inden for sundhed og børnepasning er der mange deltidsstillinger. En anden forklaring er, at overarbejde praktiseres mere i den private end i den offentlige sektor, hvor overarbejde i højere grad afspadsres.

Arbejdstid og uddannelsesniveau hænger ligeledes sammen. Generelt arbejder både kvinder og mænd oftere mere end 37 timer om ugen, jo længere uddannelse de har – blandt lønmodtagere med lange videregående uddannelser arbejder 45 pct. af kvinderne og 72 pct. af mændene mere end 37 timer om ugen, mens det tilsvarende tal for ufaglærte er 22 pct. af kvinderne og 51 pct. af mændene. Undtagelsen er kvinder med mellemlange videregående uddannelser, som i forhold til andre kvinder har de korteste arbejdsuger – 51 pct. arbejder mindre end 37 timer om ugen, mens kun 14 pct. arbejder mere end 37 timer om ugen. Dette skyldes, at de kvindedominerede mellemlange videregående uddannelser netop er rettet mod de områder af arbejdsmarkedet, som er mest præget af deltidsarbejde som fx uddannelserne til sygeplejerske eller pædagog.

TABEL 12.2.

Fordeling på arbejdstid opdelt efter sektor og køn. Procent.

	Mødre		Fædre	
	Privat ansat	Offentlig ansat	Privat ansat	Offentlig ansat
<i>Arbejdstid</i>				
Under 37 timer om ugen	39	50	5	8
37 timer om ugen	35	33	33	47
Over 37 timer om ugen	27	17	62	45

ANSVAR OG HUSARBEJDE I FAMILIEN

Som nævnt har alle familierne i datamaterialet mindst ét barn i alderen 0-10 år. Ca. halvdelen af familierne har to børn, mens den anden halvdel fordeler sig ligeligt på at have ét barn eller at have tre eller flere børn. Endvidere er alle familierne parfamilier. Der er altså ikke nogen enlige forsørgere inkluderet i materialet. Det vil sige, at alle familier har mindre børn, som skal passes, og i alle familier er der to voksne til at deles om husarbejde og børnepasning. I dette afsnit ser vi på fordelingen af husarbejdet blandt børnefamilierne i datamaterialet, på hvem der er hovedansvarlig for børnene i familien og endelig på tilfredsheden med familielivet.

HUSARBEJDE

Ingen familie kan fungere, uden at husarbejdet bliver gjort – tøjet skal vaskes, der skal gøres rent, og børnene skal passes. Efter internationale forhold er husarbejdet i danske børnefamilier relativt ligestillet, men kvinderne har dog stadig den største arbejdsbyrde (Lausten & Sjørup, 2003). For børnefamilierne i denne undersøgelse finder vi, at kvinderne gennemsnitligt bruger ca. $\frac{3}{4}$ time mere end mændene på husarbejde på en typisk hverdag og godt en time mere på en typisk weekend. Derudover er der forskel i den tid, kvinder og mænd bruger på børnepasning – den seneste danske tidsanvendelsesundersøgelse fra 2001 finder således, at mødre i gennemsnit bruger ca. $1\frac{1}{2}$ time mere på husarbejde og børnepasning på en gennemsnitsdag end fædre (Lausten & Sjørup, 2003).¹¹⁰

En anden måde at vurdere omfanget af husarbejdet på er frekvensen af hyppige opgaver knyttet til husarbejde og børnepasning. Børnefamilierne i denne undersøgelse er blevet spurgt, hvor mange gange på en uge de typisk laver mad, køber ind, gør rent eller vasker tøj, afleverer eller henter børn. På alle områder er frekvensen for kvinderne højere end for mændene – kønsforskellen er dog mindst i forhold til at aflevere og hente børn: Kvinderne laver mad 67 pct. af gangene, køber ind 63 pct. af gangene, gør rent eller vasker tøj 73 pct. af gangene, mens de afleverer børn 56 pct. af gangene og henter børn 62 pct. af gangene.

110. Der er ikke spurgt til tid brugt på børnepasning i denne undersøgelse.

En faktor i forbindelse med husarbejde er tidsbundethed. Nogle arbejdsopgaver skal således gøres på bestemte tidspunkter hver dag – fx lave mad, aflevere og hente børn, mens andre arbejdsopgaver bedre kan udskydes fx til weekenden – fx indkøb, rengøring og havearbejde. Fra tidligere danske undersøgelser ved vi, at kvinder bruger dobbelt så meget tid på de tidsbundne opgaver som mænd, mens de bruger mindre tid end mænd på de ikke tidsbundne opgaver, såsom småreparationer i hjemmet og havearbejde (Lausten & Sjørup, 2003; Bonke, Datta Gupta & Smith, 2005). Problemet med de tidsbundne opgaver er, at de – som navnet antyder – binder personen til at være et bestemt sted på et bestemt tidspunkt. Det betyder, at man ikke kan være så fleksibel, fx i forhold til arbejdstider (det er ikke let lige at blive en ekstra halv time på jobbet, hvis børnehaven lukker lige om lidt). Samtidig bliver det sværere at få tidskabalene til at gå op, og risikoen for at være tidspresset stiger – et problem, der rammer kvinderne relativt hårdest (Bittman & Waicman, 2000; Hamermesh & Lee, 2003).

En anden måde at se på fordelingen af husarbejde i familien er at beregne kvindens andel af det samlede husarbejde. Kvindernes andel af det samlede husarbejde i vores analyse ligger på 62 pct. Den væsentligste faktor i forhold til fordelingen af husarbejdet er arbejdstid – jo mere hun arbejder, jo mere ligestillet er kvinden og manden mht. husarbejdet. Og modsat viser det sig for mandens arbejdstid, at jo mere han arbejder, jo mindre ligestillede er de. Det tyder på, at arbejdstid indgår som parameter, når den enkelte familie forhandler om fordelingen af husarbejdet (jf. modellen om 'collective bargaining', fx Chiappori, 1997; Bittman m.fl., 2003).

ANSVAR FOR FAMILIEN

Én ting er fordelingen af det faktiske husarbejde i familierne. En anden ting er ansvaret for, at familiens dagligdag fungerer – det kan fx være i forhold til planlægning af indkøb og andet husarbejde eller i forhold til børnene. Selvom planlægning måske ikke tager så meget tid, kræver det koncentration og tilstedeværelse og kan dermed tage ressourcer væk fra andre ting. I mange familier er kvinden den hovedansvarlige for familiens dagligdag (Lausten & Sjørup, 2003).

I denne analyse, der jo kun inkluderer børnefamilier, har vi set på ansvaret for at købe nyt tøj til børnene, når de trænger, for at følge med i, hvad der sker i pasningsordning eller skole, samt ansvaret for at

hjælpe med lektier. Specielt børnenes tøj er i høj grad kvindernes domæne – i næsten 80 pct. af familierne er det primært kvindens ansvar at købe nyt tøj til børnene, når de trænger, mens det kun i 3 pct. af familierne primært er mandens ansvar (resten af familierne deler ansvaret mellem mor og far). Ansvar for at følge med i pasningsordning eller skole og for at hjælpe med lektier er oftere et fælles anliggende for forældrene, men stadig er det i hhv. 45 pct. og 33 pct. af familierne kvindernes primære ansvar at følge med i pasningsordning eller skole og at hjælpe med lektier.

Der findes altså også en kønsarbejdsdeling i familierne på det mere overordnede plan, som handler om ansvar. Man kan mene, at denne arbejdsdeling skyldes, at kvinderne ikke vil give ansvaret fra sig. Under alle omstændigheder er det givet, at de mange kønsstereotype forventninger til, hvordan en rigtig mor er, spiller ind. Disse forventninger til kvinder versus mænd påvirker selvfølgelig den måde, som familierne indretter sig på, både i forhold til husarbejde og i forhold til fordeling af ansvar.

TILFREDSHED MED FAMILIELIVET

Som beskrevet er det entydigt kvinderne, der laver mest i forhold til ansvar og husarbejde i familierne. Den amerikanske sociolog Hochschild beskriver det, som at kvinder, modsat mænd, har to job, som skal passes: ”Most women work one shift at the office or factory and a ’second shift’ at home” (Hochschild, 1989, s. 4). Hvis man ser på hjemmet som en arbejdsplads, er arbejdet på denne arbejdsplads generelt kendetegnet ved at være ensformigt, tidsbundet og ulønnet.¹¹¹ Og idet husarbejdet fylder relativt mere for kvinderne end for mændene, kunne man forvente, at kvinderne er mindre tilfredse med deres familieliv end mændene. Målt på en skala fra 1 til 6, hvor 1 er ’overhovedet ikke tilfreds’, og 6 er ’meget tilfreds’, er der dog kun en minimal forskel på kvinders og mænds tilfredshed med familielivet – kvindernes gennemsnit er 5,17 på skalaen, mens mændenes gennemsnit er 5,23.¹¹² Både kvinder og mænd er altså meget tilfredse med familielivet.

111. Der kan selvfølgelig også være positive elementer af husarbejde. Fx kan madlavning og havearbejde være mere hobbypræget. For de fleste er husarbejde dog generelt noget, der skal overstås.

112. Denne skala er en internationalt anerkendt måde at måle tilfredshed på (se eksempelvis Frey og Stutzer, 2002).

Tilfredsheden med familielivet varierer kun meget begrænset, uanset hvilken sektor kvinderne og mændene er beskæftiget i, og uanset hvilken uddannelse de har. Samlet set er kvinderne og mændene meget tilfredse med familielivet, uanset hvilken uddannelse de har, og uanset hvilken sektor de arbejder i. Der er dog en tendens til, at kvinder, der arbejder mere end 37 timer om ugen, er mindre tilfredse med familielivet end andre kvinder, mens denne forskel ikke findes for mænd. En forklaring kan være, at disse kvinder ikke føler, at de bruger så meget tid sammen med familien, som de gerne vil. En anden forklaring kan være, at de føler, at de burde bruge mere tid på familien pga. de kønsstereotype forventninger til dem som kvinde/mor, der findes i samfundet.

KVINDERS OG MÆNDS ARBEJDSVILKÅR

I dette afsnit vender vi blikket mod arbejdsmarkedet og vilkårene her. Arbejdsvilkår varierer selvfølgelig mellem forskellige typer af job og vil derfor også være forskellige for kvinder og mænd qua det kønsopdelte arbejdsmarked. På basis af vores datamateriale ser vi på arbejdsvilkår i forhold til skæve arbejdstider, fleksibilitet, ledelse, arbejdspladsens familievenlighed samt den generelle tilfredshed med arbejdet.

SKÆVE ARBEJDESTIDER

Et væsentligt arbejdsvilkår er arbejdstidens placering på døgnet og ugen. Det at arbejde på skæve tidspunkter – aften, nat eller weekend – har fx betydning for sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv. Skæve arbejdstider er særligt udbredte i forbindelse med service- og omsorgsjob som fx butiksansatte og ansatte i sundhedssektoren. Sammenlignes udbredelsen af job med skæve arbejdstider i den private og offentlige sektor, finder vi, at 25 pct. af kvinderne og 29 pct. af mændene i den private sektor arbejder på skæve tidspunkter sammenlignet med 38 pct. af kvinderne og 48 pct. af mændene i den offentlige sektor.¹¹³ Når de skæve arbejdstider er langt mere udbredt i den offentlige sektor end i den priva-

113. Skæve arbejdstider er defineret som arbejde uden for almindelig dagtid (ca. kl. 8-17) eller weekendarbejde.

te sektor, skyldes det i høj grad hele sundhedssektoren, hvor der arbejdes 24 timer i døgnet, 7 dage om ugen.

Tallene ovenfor viser, at mænd oftere end kvinder arbejder på skæve tidspunkter, både inden for den private sektor og i særdeleshed inden for den offentlige sektor. Men fordi de skæve arbejdstider generelt er mest udbredt i den offentlige sektor, hvor væsentligt flere kvinder end mænd er ansat, er der ikke forskel på, hvor mange kvinder og mænd der samlet set arbejder på skæve tidspunkter (33 pct.). Også Arbejdskraftundersøgelsen (Statistikbanken, Danmarks Statistik) finder, at skæve arbejdstider er lige udbredte for kvinder og mænd, dog på et noget lavere niveau (16-17 pct. af alle beskæftigede arbejder regelmæssigt aften, nat, lørdag eller søndag).

Deltidsarbejde (arbejde under 37 timer om ugen) ligger lige så ofte som andet arbejde på skæve tidspunkter. Således har 34 pct. af de kvinder, der arbejder under 37 timer om ugen, skæve arbejdstider, mens det tilsvarende tal for mændene er 51 pct. (her er der dog kun meget få observationer). Dette skyldes selvfølgelig, at der er mange deltidsjob i de områder af arbejdsmarkedet, hvor de skæve arbejdstider er mest udbredt (som service og omsorg). På den ene side er det paradoksalt, at mange af de kvinder, der siger, at de har valgt et deltidsarbejde for at få mere tid sammen med familien (86 pct. af de deltidsansatte kvinder i denne undersøgelse angiver dette som den primære årsag til den nedsatte arbejdstid), samtidig har skæve arbejdstider. Men på den anden side kan de skæve arbejdstider i nogle tilfælde give en anden fleksibilitet, når fx det at arbejde om lørdagen giver en ugentlig hverdagsfridag, som kan bruges sammen med børnene.

FLEKSIBILITET

Fleksible arbejdsvilkår kan dække over mange forskellige ting, men her fokuserer vi på fleksibiliteten i arbejdstiderne, det vil sige variation i komme- og gå-tider. Typisk opfattes fleksibilitet som et gode, men det er vigtigt at huske, at fleksibiliteten også går den anden vej. En ting er således, at man selv kan vælge at gå lidt før i dag mod at blive lidt længere tid i morgen. En anden ting er arbejdsgiverens mulighed for at bede en om at blive et par timer ekstra for at gøre noget færdigt. En udpræget grad af fleksibilitet i arbejdstiderne kan også være med til at skruer arbejdstiden i vejret, fordi det bliver sværere at sige fra (Csonka, 2000).

Generelt har kvinder mindre fleksibilitet i arbejdstiderne end mænd. 47 pct. af kvinderne i denne undersøgelse kan variere arbejdstiden med op til to timer fra dag til dag, mens det tilsvarende tal for mændene er 68 pct.¹¹⁴ Dette svarer til andre undersøgelser af det danske arbejdsmarked, der viser, at kvinder generelt har mindre fleksible arbejdstider end mænd (Danmarks Statistik, 2006). Men omvendt er mænd også oftere end kvinder i job, hvor arbejdsgiveren med kort varsel kan variere arbejdstiden (41 pct. af mændene og 33 pct. af kvinderne har job, hvor arbejdsgiveren kan variere arbejdstiden med op til 2 timer fra dag til dag). Samlet finder vi, at mænd oftere end kvinder er i job, hvor fleksibiliteten vender begge veje, altså hvor både de selv og deres arbejdsgiver har mulighed for at variere arbejdstiden.

Generelt hænger egne fleksible arbejdstider sammen med arbejdstid og uddannelse. Jo længere arbejdstid og jo længere uddannelse, jo flere har mulighed for selv at variere arbejdstiden. Den eneste undtagelse til dette er mænd og specielt kvinder med mellemlange videregående uddannelser, der ikke så ofte har egne fleksible arbejdstider, hvilket igen understreger de særlige vilkår for denne gruppe. Med hensyn til arbejdsgiverens mulighed for at kræve fleksibilitet findes ikke helt samme mønster. Specielt for kvinderne finder vi, at ufaglærte og deltidsansatte relativt ofte er ansat i job, hvor arbejdsgiveren med kort varsel kan kræve arbejdstidsfleksibilitet.

Med hensyn til sektor er muligheden for fleksibilitet i egne arbejdstider noget større for ansatte i den private sektor sammenlignet med ansatte i den offentlige sektor. Således har 57 pct. af de privat ansatte kvinder mulighed for at variere egne arbejdstider med op til to timer fra dag til dag mod 39 pct. af de offentligt ansatte kvinder. For mændene er de tilsvarende tal 72 pct. for privatansatte og 53 pct. for offentligt ansatte. Med hensyn til arbejdsgiverens mulighed for fleksibilitet finder vi derimod omvendt, at de offentligt ansattes arbejdsgivere har større mulighed (eller mindst samme mulighed) for at kræve fleksibilitet af de ansatte end de privat ansattes arbejdsgivere (for kvinderne er denne andel 32 pct. af de privatansatte og 35 pct. af de offentligt ansatte, og for mænd er andelen 40 pct. af de privatansatte og 41 pct. af de offentligt ansatte).

114. Den præcise spørgsmålsformulering er: "Kan du fra dag til dag variere placeringen af din arbejdstid op til to timer, hvis du ønsker det?"

LEDELSE

En anden kendt kønsopdeling på arbejdsmarkedet er den vertikale kønsopdeling – langt flere mænd end kvinder har lederstillinger (se fx kapitel 6 i denne antologi). Ledelse kan foregå på mange forskellige planer. De seneste års indførsel af nye organiseringer på arbejdspladserne har skabt mange nye ledere, ikke blot som chefer og overordnede, men også som teamledere og projektledere. Mænd har dog stadig større sandsynlighed for at blive ledere (se fx Kossowska et al., 2005; Danmarks Statistik & Ligestillingsafdelingen, 2007; Danmarks Statistik & Ligestillingsrådet, 1999).

I denne undersøgelse kan vi ikke se, hvem der er direkte ledere. Derimod er kvinderne og mændene spurgt, om de har ansvar for at lede og tilrettelægge andres arbejde (har ledelsesansvar), hvilket selvfølgelig er en bredere definition. Der svares bekræftende på dette spørgsmål af 40 pct. af mændene og 24 pct. af kvinderne. Privatansatte har oftere ledelsesansvar end offentligt ansatte; personer med mange ugentlige arbejdstimer har oftere ledelsesansvar end personer med færre ugentlige arbejdstimer; og personer med længere uddannelse har oftere ledelsesansvar end personer med kortere uddannelse. Da der ikke er en ligelig fordeling af kønnene i forhold til faktorerne sektor og arbejdstid, er dette således medvirkende til, at kvinder samlet set sjældnere har ledelsesansvar end mænd.

FAMILIEVENLIGE ARBEJDSPLADSER

Et arbejdsvilkår, der ofte bliver fremhævet i forbindelse med diskussionen om køn og arbejdsmarked, er familievenlige arbejdsvilkår på arbejdspladsen. Familievenlighed kan betyde mange forskellige ting. Traditionelt har man således fremhævet den betalte løn under barsel som en væsentlig familievenlig parameter, hvor den offentlige sektor typisk opfattes som mere familievenlig end den private sektor (Nielsen, Simonsen & Verner, 2004). Men i forhold til familier, der allerede har børn og har overstået barselsorloven, er fleksibilitet i forhold til at få hverdagen til at hænge bedre sammen vigtigere. Det kan således have stor betydning i hverdagen, om man fx har mulighed for at arbejde hjemme, og om der på arbejdspladsen tages hensyn til medarbejdere med børn i det daglige arbejde.

Forældrene i denne undersøgelse er blevet spurgt om, hvorvidt de vurderer, at der på deres arbejdsplads bliver taget hensyn til medarbejdere med børn i det daglige arbejde.

bejdere med børn i forhold til placering af hhv. arbejdstid, ferie og møder. Det er klart, at svaret på disse spørgsmål afhænger af arbejdssituationen i det specifikke job, fx om der arbejdes døgnet rundt eller kun inden for almindelig kontortid, eller om mødeintensiteten er høj eller lav.¹¹⁵ Generelt finder vi, at der på offentlige arbejdspladser tages mindre hensyn til medarbejdere med børn end på private arbejdspladser. Fx svarer ca. 40 pct. af de privatansatte, at der altid tages hensyn til medarbejdere med børn ved placering af møder, mens det samme kun gælder for 28 pct. af de offentlige ansatte. Ligeledes svarer 7 pct. af de privatansatte og 14 pct. af de offentligt ansatte, at der aldrig tages hensyn til medarbejdere med børn ved placering af ferier.

Flere mænd end kvinder har mulighed for at arbejde hjemme – 43 pct. af mændene og 34 pct. af kvinderne. Endvidere er betydningen af, hvilken sektor man er ansat i, forskellig – kvinder har oftest mulighed for at arbejde hjemme, hvis de er privatansat, mens mænd oftest har mulighed for at arbejde hjemme, hvis de er offentligt ansatte. Dette kan forklares ved, at de offentlige ansatte mænd generelt er placeret højere i stillingshierarkiet end de offentlige ansatte kvinder, fx i lederstillinger, hvor der er bedre muligheder for denne form for fleksibilitet. Det er således også meget tydeligt, at længere ugentlig arbejdstid og længere uddannelse er korreleret med bedre mulighed for hjemmearbejde.

En anden forskel på mænd og kvinder er, at kvinder, der har mulighed for at arbejde hjemme, gør det mere end mænd, der har mulighed for at arbejde hjemme (i gennemsnit 7 timer om ugen i forhold til 5 timer om ugen). Specielt offentligt ansatte kvinder og kvinder med arbejdsuger over 37 timer bruger hjemmearbejde, hvis de har mulighed for det (i gennemsnit mere end 10 timer om ugen). Dette peger på en væsentlig problemstilling omkring de familievenlige arbejdspladser: Selvom mulighederne findes for både kvinder og mænd, udnyttes de mest af kvinderne. En årsag er bl.a., at kvinderne også forventes at udnytte muligheden mere end mændene (se kapitel 13 i denne antologi).

Det skal bemærkes, at det at kunne arbejde hjemme ikke entydigt er et gode. Man kan således arbejde hjemme på forskellige måder:

115. Opfattelsen af familievenlighed afhænger til dels af øjnene, der ser. Fx kan det svært for ikke-forældre at udtale sig om graden af familievenlighed på deres arbejdsplads. I denne undersøgelse er alle respondenter dog forældre, og selvom der vil være forskel på, hvor meget kvinder og mænd i praksis udnytter familievenligheden, er der ikke stor forskel på kvinders og mænds svar.

Som en erstatning for en arbejdsdag på arbejdspladsen eller som en forlængelse af arbejdsdagen derhjemme, fx efter at børnene er lagt i seng. Muligheden for hjemmearbejde kan dermed være med til at skrue arbejdstiden i vejret, også fordi det er sværere at sige fra, når man har mulighed for at sidde hjemme og arbejde (se fx Csonka, 2000).

TILFREDSHED MED ARBEJDET

I forhold til de områder, vi har beskrevet ovenfor, er kvinderne ringere stillet end mændene på næsten alle områder. Som i forhold til tilfredsheden med familielivet kan man derfor forvente, at kvinderne er mindre tilfredse med deres arbejde end mændene. Målt på samme skala som tilfredsheden med familielivet (dvs. fra 1 til 6) er kvinderne da også marginalt mindre tilfredse med deres arbejde end mændene – 4,83 mod 4,93. Dette stemmer overens med en international undersøgelse af jobtilfredshed, der viser, at kvinder er mindre tilfredse med deres arbejde end mænd i de fleste lande (med undtagelse af Storbritannien og USA), men at forskellen er marginal (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Til gengæld finder en canadisk undersøgelse, at mødre generelt er mere tilfredse med deres job end både fædre og kvinder uden børn (Roxburgh, 1999). Jobtilfredshed afhænger dog af mange faktorer – herunder landespecifikke faktorer – hvilket kan gøre det svært at sammenligne på tværs af undersøgelser.

Der er ikke forskel på kvinders og mænds jobtilfredshed i forhold til sektor. Men i forhold til arbejdstid finder vi, at kvinder og mænd, der arbejder mere end 37 timer om ugen, er mest tilfredse med deres arbejdsliv, hvilket selvfølgelig kan være en del af forklaringen på, at de arbejder så meget. Der er til gengæld ikke en direkte sammenhæng mellem uddannelse og jobtilfredshed. Personer med kort videregående uddannelse skiller sig dog ud, idet de har en relativt lav jobtilfredshed, specielt for kvindernes vedkommende.

BALANCEN MELLEM FAMILIE- OG ARBEJDSLIV

I de foregående afsnit har vi set hhv. familieliv og arbejdsliv for kvinder og mænd. Sammenhængen mellem de to sfærer har ligeledes betydning for mange. Vi ved, at mange kvinder netop begrundes beslutningen om arbejde på nedsat tid med hensynet til familien. Som nævnt svarer 86 pct.

af de kvinder, der i denne undersøgelse arbejder mindre end 37 timer om ugen, således, at de har valgt at arbejde mindre end 37 timer om ugen for at få bedre tid til familien.

På den baggrund er det interessant, at kvinder oftere end mænd finder, at det er stressende at få hverdagen til at hænge sammen. 44 pct. af kvinderne i undersøgelsen svarer, at det i høj grad eller nogen grad er stressende at få hverdagen til at hænge sammen sammenlignet med 38 pct. af mændene. Dette resultat er samstemmende med tidligere analyser af balance mellem arbejdsliv og familieliv, der dog ikke specifikt ser på børnefamilier (se blandt andre PLS Rambøll Management, 2002; Kring, 2005, for ingeniører; HK-analyse, 2001, for HK-medlemmer). Kvinderne føler sig også mere presset på tid end mændene. Et beregnet 'tidspres-index' baseret på ti spørgsmål omkring opfattelsen af tid (Robinson & Godbey, 1997) viser, at 17 pct. af kvinderne i undersøgelsen lider under højt tidspres mod 13 pct. af mændene. Til gengæld synes kvinder og mænd at være lige tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdsliv på det mere overordnede plan. Målt på samme 1-6-skala som tilfredsheden med familielivet og arbejdet er kvindernes tilfredshed med balancen 4,86, mens mændenes er 4,83. Kvinder og mænd er altså meget lige mht. at være tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdsliv.

Ser vi på, hvilken betydning ansættelse i hhv. den offentlige og den private sektor har for balancen mellem familie- og arbejdslivet, finder vi en markant forskel på kvinder og mænd. Kvinderne har således sværere ved at få balance, hvis de er ansat i den private sektor, end hvis de er ansat i den offentlige sektor – både mht. oplevelsen af stress i forhold til at få hverdagen til at hænge sammen, fornemmelsen af tidspres og tilfredsheden med balancen mellem familie- og arbejdsliv. For mændene er det derimod omvendt – de er mere stressede, mere tidspresede og mindre tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdsliv, hvis de er offentligt ansat, end hvis de er privat ansat.

Umiddelbart lader det således ikke til, at de på papiret ringere vilkår i den offentlige sektor for kvinderne – som skævere arbejdstider, ringere egen arbejdstidsfleksibilitet og mindre mulighed for at arbejde hjemme – har stor betydning for oplevelsen af balancen mellem familie- og arbejdsliv. Tilsvarende lader den længere arbejdstid i den private sektor ikke til at være afgørende for mændenes balance. Dette resultat understreger således, at den enkeltes balance mellem familie- og arbejdsliv og oplevelse af en stressende hverdag er en kompleks størrelse, som også

afhænger af en række andre faktorer (Deding, Lausten & Andersen, 2006).

For både kvinderne og mændene findes en tydelig sammenhæng mellem den ugentlige arbejdstid og balancen mellem familie- og arbejdsliv. Jo flere timer man arbejder om ugen, jo sværere er det at få hverdagen til at hænge sammen både i forhold til stress, tidspres og tilfredshed med balancen mellem familie- og arbejdsliv. Et døgn har hverken mere eller mindre end 24 timer, og jo flere timer man bruger på sit job, jo færre timer bliver der alt andet lige tilbage til andre ting som husarbejde, familieliv og søvn. Den negative sammenhæng mellem arbejdstid og balance er derfor forventelig (se også Bonke, 2002).

Uddannelse spiller ligeledes en væsentlig rolle i forhold til balancen mellem familie- og arbejdsliv. Det generelle billede er således, at jo mere uddannelse, jo dårligere er balancen mellem familie- og arbejdsliv for både kvinder og mænd. Dette er specielt tydeligt for kvinder og mænd med lange videregående uddannelser. Blandt denne gruppe er det mere end halvdelen af både kvinderne og mændene, der oplever, at det i høj grad eller nogen grad er stressende at få hverdagen til at hænge sammen. Det svarer til 12-17 procentpoint flere end kvinder og mænd generelt. Der er samtidig flere kvinder og mænd med lange videregående uddannelser, der er tidspressede, mens tilfredsheden med balancen mellem familie- og arbejdsliv er lavere end for kvinder og mænd generelt. Tilfredsheden med balancen blandt kvinder og mænd med lange videregående uddannelser er på hhv. 4,63 og 4,65. Målt på en skala fra 1-6 er denne tilfredshed markant lavere end den generelle tilfredshed med balancen for kvinder på 4,86 og mænd på 4,83. Anderledes ser det ud for kvinder med mellemlange videregående uddannelser, idet de har bedre balance mellem familie- og arbejdsliv end fx kvinder med korte videregående uddannelser, hvilket bl.a. kan hænge sammen med de relativt korte arbejdsuger for denne gruppe.

DISKUSSION

Hovedpointen i dette kapitel er, at kønsarbejdsdelingen i familierne genskabes i kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet og vice versa. Denne pointe har vi søgt at illustrere ved hjælp af faktorer i forbindelse med familieliv, arbejdsliv og balancen mellem de to. Analyserne tegner et

billede af, hvordan kønsarbejdsdelingen i hjemmet hænger sammen med kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet, og hvordan kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet hænger sammen med kønsarbejdsdelingen i hjemmet. Samspillet mellem familie- og arbejdsliv hænger derfor sammen med problematikken omkring det kønsopdelte arbejdsmarked.

BØRNEFAMILIERNE INDRETTER SIG KØNSSTEREOTYPT

Vores analyse viser, at den typiske børnefamilie stadig indretter sig kønsstereotypt, således at manden er hovedforsørger, mens kvinden er den hovedansvarlige for familien. Mere end hver anden mand arbejder mere end 37 timer om ugen, mens næsten hver anden kvinde arbejder mindre end 37 timer om ugen. Tilsvarende er det i de fleste familier kvinden, der er hovedansvarlig for, at hverdagen fungerer, og som laver den største del af husarbejdet. Som nævnt i indledningen beskrives den danske model som en 'toforsørger-model', men i virkeligheden ville betegnelsen '1½-forsørger-model' være mere dækkende: Altså en model, hvor manden er hovedforsørger, mens kvinden bidrager med en biindtægt.

Der kan være mange grunde til, at børnefamilierne indretter sig så traditionelt, som de gør. En forklaring kan være, at kvinder og mænd har forskellige præferencer for familie og arbejde (Andersen & Bloksgaard, 2004). Kvinder bliver måske lykkeligere af at prioritere familien, mens mænd bliver lykkeligere af at prioritere arbejdet. Men disse præferencer opstår ikke af sig selv. Præferencer for et "rigtigt" liv bliver dannet allerede i barndommen og er i høj grad præget af samfundets kønnede kultur og normer (Holt m.fl., 2006; Grosen & Knudsen, 2003). På trods af at ligestilling er en vigtig samfundsmæssig værdi, har vi således stadig meget traditionelle forventninger til de to køn: En 'rigtig' mand forsørger sin familie, mens en 'rigtig' kvinde passer sin familie og sine børn.

KVINDER PRIORITERER FAMILIEN FREM FOR ARBEJDET

Næsten alle kvinder og mænd giver udtryk for, at den måde, som netop deres familie har indrettet sig på, er selvvalgt. Endvidere giver kvinderne i undersøgelsen klart udtryk for, at de prioriterer familien frem for arbejdet i højere grad end mændene. Dette viser sig bl.a. ved, at hele 70 pct. af kvinderne i undersøgelsen har svaret, at det vigtigste ved deres arbejde er, at det giver mulighed for at forene arbejde og familie, mens sikkerhed i ansættelsen og høj indkomst betyder relativt mere for mændene. End-

videre har rigtig mange af kvinderne på nedsat tid som nævnt svaret, at de netop har valgt denne løsning af hensyn til familien. En fortolkning kan være, at kvinderne ikke er utilfredse med kønsarbejdsdelingen i deres familie, fordi de tolker den selvvalgt og frivillig (Haavind, 2000).

Forskellen i kvinders og mænds prioritering giver sig også udslag i, at flere mænd end kvinder har en karriereorienteret livsform i forhold til en lønmodtagerlivsform. Livsformen er en karakteristik af personens adfærd i forhold til og holdning til eget arbejde, der bygger på en række surveysspørgsmål (se Andersen & Hestbæk, 1999, for en nærmere uddybning af livsformerne). Flere mænd end kvinder er entydigt karriereorienterede, en livsform, hvor arbejdet ikke kun er et middel til at tjene penge, men lige så meget et værktøj til udvikling og indflydelse. Omvendt finder vi, at flere kvinder end mænd er entydigt lønmodtagerorienterede, en livsform, hvor arbejdet er et middel til at tjene penge, og indholdet i tilværelsen mere ligger i familien og fritiden end i arbejdet.

KVINDERNES HVERDAG ER MERE STRESSET OG PRESSET PÅ TID
Det paradoksale for kvinderne i denne analyse er, at selvom de øjensynligt nedprioriterer arbejdet for at få bedre tid til familien, synes de oftere end mændene, at det er stressende at få hverdagen til at hænge sammen, ligesom de er mere udsat for tidspres end mændene. En væsentlig faktor bag dette forhold er, at kvindernes dagligdag bliver langt mere tidsbunden og ufleksibel end mændenes. Det er således i højere grad kvinderne, der skal haste af sted for at nå at hente børn og lave aftensmad efter arbejdstid, mens mændene kan koncentrere sig om arbejdet og den mere fleksible del af husarbejdet. Kønsarbejdsdelingen mellem familie og arbejde har altså negative konsekvenser for balancen mellem familie- og arbejdsliv for kvinderne, på trods af at det netop er denne, de prioriterer.

SAMMENHÆNGEN MELLE KØNSARBEJDSDELINGEN I FAMILIEN OG KØNSARBEJDSDELINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET
Samlet viser analyserne i dette kapitel, at kønsarbejdsdelingen i familien og på arbejdsmarkedet hænger uløseligt sammen. Mange børnefamilier har indrettet sig relativt traditionelt i forhold til familie- og arbejdsliv, hvilket er med til at fastholde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Men omvendt er kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet med til at fastholde familierne i det traditionelle mønster, fordi det på kort sigt er det mest

optimale. Konsekvensen er, at tiltag i forhold til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked, der alene er rettet mod arbejdsmarkedet, vil få svært ved at få effekt. Hvis den onde cirkel skal brydes, og de kønsstereotype mønstre ændres, er det derfor nødvendigt at sætte mere fokus på de strukturer i familielivet, i arbejdslivet og i samfundet generelt, der skaber barrierer for ligestillingen.

LITTERATUR

- Ahn, N. & P. Mira (2002): A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of Population Economics*, 15(4), 667-682.
- Andersen, D. & A.D. Hestbæk (1999): ”Ansvar og værdier. En undersøgelse i børnefamilier”. København: *Socialforskningsinstituttet*, 99:22.
- Andersen, P.T. & L. Bloksgaard (2004): ”Når køn forhandler løn”. En analyse af køn, løn og forhandling på LO-niveau. *LO-dokumentation nr. 1/2004*.
- Bittman, M. & J. Waicman (2000): “The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity”, *Social Forces*, Vol. 79, No. 1, 165-189.
- Bittman, M., P. England, N. Folbre, L. Sayer & G. Matheson (2003): “When does gender trump money: Bargaining and time in household work”, *American Journal of Sociology*, Vol. 109, No. 1, 186-214.
- Blossfeld, H-P. & S. Drobnic (2001): “Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families”, *Oxford University Press*.
- Bonke, J. (2002): ”Tid og velfærd”. København: *Socialforskningsinstituttet*, 02:26.
- Bonje, J., N. Datta Gupta & N. Smith (2005): “Timing and Flexibility of Housework and Men’s and Women’s Wages”. I D. Hamermesh & G. Pfann (red.): *The Economics of Time Use*. Elsevier, Amsterdam.
- Burr, H. & K. Albertsen (2006): ”Arbejdstid. Hvem har skæve arbejdstider, og hvordan er balancen mellem privatliv og arbejdsliv”? *Pjece fra Arbejds miljøinstituttet*.
- Chiappori, P. (1997): “Introducing household production in collective models of labor supply”, *The Journal of Political Economy*, Vol. 105, No. 1, 191-209.
- Christoffersen, M. (2004): ”Familiens udvikling i det 20. århundrede”. København: *Socialforskningsinstituttet*, 04:07.
- Csonka, A. (2000): ”Ledelse og arbejde under forandring. Om indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder”. København: *Socialforskningsinstituttet*, 00:02.

- Danmarks Statistik (2006): "Lettest for far at hente børn"? <http://www.dst.dk/OmDS/BagTal/Arkiv/20-06-06-Lettest-for-far-at-hente-boern.aspx>
- Danmarks Statistik & Ligestillingsafdelingen (2007): Statistik om kvinder og mænd. <http://www.dst.dk/sites/kev.aspx>
- Danmarks Statistik & Ligestillingsrådet (1999): "Kvinder og mænd", København: *Danmarks Statistik & Ligestillingsrådet*.
- Deding, M. & M. Lausten (2006): "Choosing between his time and her time? Paid and unpaid work of Danish couples". *Electronic International Journal of Time Use Research (eIJTUR)*, vol 3.
- Deding, M., M. Lausten & A.R. Andersen (2006): "Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv". København: *Socialforskningsinstituttet*, 06:32.
- Frey, B.S. & A. Stutzer (2002): "What Can Economists Learn from Happiness Research"? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402-435.
- Grosen, S.L. & K.I.W. Knudsen (2003): "Men det er da noget kvinder gør: Relationer mellem arbejdsliv, familieliv og køn". *Tidsskrift for arbejdsliv*, 5.årg. nr. 4., 41-57.
- Hamermesh, D.S. & J. Lee (2003): "Stressed out on four continents: Time crunch or yuppie kvetch"? *NBER: Working Paper No. 10186*.
- Haavind, H (2000): "Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning". Oslo: *Gyldendal Norske Forlag*.
- HK-analyse (2001): "Familieliv og arbejdsliv", *HK/Danmark*.
- Hochschild, A.R. (1989): "The Second Shift". New York: *Avon Books*.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): "Det kønsopdelte arbejdsmarked – en kvantitativ og kvalitativ belysning". København: *Socialforskningsinstituttet*, 06:02.
- Kossowska, A., N. Smith, V. Smith & M. Verner (2005): "Guld værd for bundlinien". Minister for Ligestilling, København.
- Kring, C. (2005): "Get a balance"! Institut for produktion og Ledelse, Ph.d. afhandling.
- Lausten, M. & K. Sjørup (2003): "Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – Om ligestilling i danske familier". København: *Socialforskningsinstituttet*, 03:08.
- Nielsen, H.S., M. Simonsen & M. Verner (2004): Does the Gap in Family Friendly Policies Drive the Family Gap? *Scandinavian Journal of Economics*, 106(4), 721-744.

- OECD (2005): OECD Employment Outlook 2005.
- PLS Rambøll Management (2002): "Ingeniører mellem arbejdsliv, familiev og stress". <http://www.upload.pls.ramboll.dk/dan/Publikationer/HRogArbejdsliv/IngeniorerMellemArbejdsliv.pdf>
- Robinson, J.P. & G. Godbey (1997): "Time for Life. The Surprising Ways Americans Use Their Time". University Park, Pennsylvania: Pennsylvania State University Press.
- Roxburgh, S. (1999): Exploring the work and family relationship: gender differences in the influence of parenthood and social support on job satisfaction. *Journal of Family Issues*, 20, 771-788.
- Sousa-Poza, A. & A.A. Sousa-Poza (2000): Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. *Kyklos*, 53(2), 135-152.

KOMPETENCEKRAV, FAMILIEPOLITIKKER OG KØN I MODERNE ARBEJDSPLADSKONTEKSTER

LOTTE BLOKSGAARD

RESUMÉ

I forsøget på at imødekomme konflikten mellem arbejds- og familieliv udarbejder moderne virksomheder i stigende grad politikker om familievenlighed. Samtidig tænkes der dog typisk hverken familievenlighed eller køn i udarbejdelsen af krav til 'den gode medarbejder' og i belønning af kompetencer. Dette kapitel sætter fokus på kompetencekrav, bl.a. med udgangspunkt i tre konkrete virksomheder, og sætter kravene i relation til familiepolitikker, forældreskab og køn. Kapitlet viser, at der ofte er modstrid mellem medarbejdernes familieforpligtelser og forventningerne på arbejdspladsen, hvor der belønnes ud fra kriterier som tilstedeværelse og stabilitet; og at formodede kønsneutrale belønningsværktøjer, og familievenlige tiltag kan bidrage til fastholdelse af kønsuligheder på arbejdspladsniveau, fordi de ikke medtænker forskellige forventninger til og prioriteringer hos kvinder og mænd i forhold til arbejds- og familieliv.

INDLEDNING

Balancen mellem arbejds- og familieliv er i fokus som aldrig før – i danskernes liv, i medierne, på arbejdspladsen og fra politikernes side. Aviser

og faglige blade har næsten hver uge temaer, der fokuserer på emnet, og regeringens nedsættelse af en Familie- og Arbejdslivskommission, som i maj 2007 kom med anbefalinger til, hvordan danskerne bedre kombinerer arbejds- og familieliv, angiver ligeledes emnets aktualitet. Debatten om balancen mellem arbejds- og familieliv er imidlertid ofte kendetegnet ved et manglende fokus på køn.¹¹⁶ Dette afspejler en opfattelse i samfundet og på arbejdsmarkedet af, at køn ikke (længere) har nogen betydning i arbejdslivet, men at kvinder og mænd har samme og lige muligheder og valg i forhold til både deltagelse i betalt arbejde og forpligtelser uden for arbejdslivet. Og arbejdslivet er generelt bygget på tilsyneladende kønsneutrale præmisser og rutiner. Fx er de ledelsespolitikker og – strategier under betegnelsen Human Resource Management (HRM), som de senere år har vundet indpas også på det danske arbejdsmarked, kendetegnet ved formodet kønsneutralitet¹¹⁷ – eksempelvis er der ikke tænkt køn ind i mange af de HRM-værktøjer, som anvendes i forbindelse med udvælgelse og belønning. Også de familievenlige politikker og tiltag, som udvikles på virksomhedsplan i forlængelse af HRM-pakken og debatten om en bedre balance mellem arbejds- og familieliv, opfattes som værende kønsneutrale. I forbindelse med 'familievenlighed' trækkes i stedet ofte på diskurser om individualitet og mangfoldighed. Dette er bl.a. en følge af, at 'familiepolitik' i Danmark siden omkring år 2000 har været gjort til et selvstændigt fokusområde løsrevet fra bl.a. ligestillingspolitik, bl.a. som en måde at sætte familie- og arbejdsliv på dagsordenen på virksomhedsplan. Formodningen er, at initiativer vedrørende 'fleksibelt arbejde' og 'familie-/arbejdslivsforhold' er mere bredt appellerende end emner om ligestilling og køn (Smithson & Stokoe, 2005; Andersen, 2007). I lighed med en række andre køns- og organisationsforskere (bl.a.

116. Også forskning om arbejds- og familieliv er ofte kendetegnet ved et manglende kønsperspektiv:

Fx indeholder *Tidsskrift for Arbejdsliv* nyeste temanummer 1/2007 om arbejds- og familieliv en række artikler, som er kendetegnet ved et fravær af en kønsinkel på problematikken (Andersen et al., 2007).

117. I artiklen henvises med termen 'kønsneutralitet' til en udbredt opfattelse af, at køn ikke har nogen betydning ift. organisationer og det, der foregår i dem – at kvinder og mænd er lige stillet. Kønsforskere kritiserer organisationssociologiens og – teoriens opfattelse af organisationer som kønsneutrale og mener, at fraværet af et kønsperspektiv resulterer i, at man overser, at organisationer og arbejdslivet ofte tager udgangspunkt i og dermed favoriserer en mandlig arbejdstager – og at kvinder og mænd derfor ofte er forskelligt stillet i organisatoriske kontekster. Man bør i stedet se organisationer som 'kønnede' og i studier af organisationer og arbejdsliv se på de forestillinger om maskulinitet og feminitet, som ligger bag de tilsyneladende kønsneutrale strukturer og kulturer (Acker 1990, Kvande 1995).

Acker, 1990, 2006; Smithson & Stokoe, 2005; Squires, 2006) er jeg imidlertid kritisk over for udviklingen mod individualisering og kønsneutralitet i arbejdslivet ud fra en betragtning om, at den formodede kønsneutralitet kan føre til kønsblindhed (se også Andersen & Bloksgaard, 2006). Formålet med dette kapitel er, ud fra egen¹¹⁸ og andres forskning, at diskutere arbejds- og familielivsproblematikken i et kønsperspektiv. Dette bl.a. ved at belyse og diskutere sammenhængen mellem køn, arbejde, familieliv og moderne ledelsespolitikker og -tiltag i arbejdslivet.

FAMILIEVENLIGHED SOM VIRKSOMHEDSTILTAG I DET GRÆNSELØSE ARBEJDSLIV

Opmærksomheden på balancen mellem arbejds- og familieliv er ikke ny; tværtimod har dette været et meget debatteret emne de sidste 15-20 år. At der er opstået et spændingsfelt mellem arbejds- og familieliv, er knyttet an til udviklingen hen imod 'det moderne arbejdsliv' (Holt & Thaulow, 1996).

Det er en udbredt opfattelse, at arbejdslivet de senere år har undergået store forandringer og fortsat er i forandring. I takt med bevægelsen hen imod et service- og videnssamfund skal moderne virksomheder tilpasse sig nye omgivelser og krav. For at imødekomme disse forandringer indføres i stigende grad nye ledelsesformer med fokus på øget decentralisering, målstyring og på de ansatte som virksomhedernes væsentligste ressource (Csonka, 2000; Nielsen, 1999). Generelt har disse principper for personaleledelse fået betegnelsen Human Resource Management

118. Dette kapitel er skrevet på baggrund af min ph.d.-afhandling (under udarbejdelse). Mit ph.d.-projekt belyser sammenspillet mellem arbejde/kompetence, forældreskab og køn. Afhandlingen bygger på to del-undersøgelser: 1) Værdisættelse af kompetencer – et studie af lønforhandlinger (udarbejdet i samarbejde med LO-undersøgelsen Når køn forhandler løn (Andersen & Bloksgaard 2004) (Tak til Pernille Tanggaard Andersen for godt samarbejde og lov til at bruge fælles empiriske resultater i min afhandling samt i dette kapitel). 2) Fravær fra arbejdsdeltagelse – et studie af forhandlinger om barselsorlov/børnepasning. Afhandlingen har fokus på, hvad der forventes i forbindelse med deltagelsen på arbejdspladsen, og samtidig på, hvilke former for fravær fra arbejdsdeltagelse der tillades. Hvordan fremmer værdisættelse og belønning en vis type adfærd, der ekskluderer nogle og inkluderer andre? Det empiriske materiale består af observationer (bl.a. af individuelle lønsamtaler) og interviews samt dokumenter, statistiske oplysninger om løn og barsel mv. indsamlet på tre store danske virksomheder på det private arbejdsmarked i perioden 2004-2007.

(HRM) eller HR-ledelsesprincipperne.¹¹⁹ Ved indførelsen af HRM som ledelsesform ændres virksomhedsværdier i retning af autonomi, innovation og team-working med det mål at opnå et stærkt engagement hos arbejdsstyrken. Arbejdet ændres tilsvarende, og arbejdslivet er således i stigende grad kendetegnet ved individualisering, kompetenceudvikling, fleksibilitet samt mere ansvar og involvering til den enkelte medarbejder (Woodall, 1998; Nielsen, 1999; Csonka, 2000; Tynell, 2002).¹²⁰ Dette er også en bevægelse fra den traditionelle lønarbejderrolle hen imod en mere karriereorienteret (Holt & Thaulow, 1996), idet der lægges vægt på at give alle medarbejdere udviklingsmuligheder, indflydelse og udfordringer i arbejdet. Tanken er, at de ansattes ressourcer mobiliseres, når deres kompetencer og kvalifikationer påskønnes. Udviklingen på arbejdsmarkedet i retning af involvering og anerkendelse på arbejdspladsen kan dog samtidig siges at have sin pris, idet dette medfører en høj grad af ansvarlighed og dermed ofte en stigning i arbejdsintensitet, hvilket giver et øget pres på medarbejderne og deres familieliv. I takt med denne udvikling hen imod et mere udviklende og udfordrende arbejde er det således blevet mere problematisk at afgrænse arbejdslivet fra familielivet for den enkelte medarbejder, jf. betegnelser som det 'grådige' eller 'grænseløse' arbejdsliv (bl.a. Hochschild, 1997; Woodall, 1998; Tynell, 2002).

Familievenlighed er bl.a. som en følge heraf blevet et 'buzz word' i moderne virksomhedsledelse, og såkaldte familievenlige politikker indføres i stigende grad på det danske arbejdsmarked, ikke kun i den offentlige sektor, men også i den private.¹²¹ Termen dækker over et bredt spektrum af virksomhedsspecifikke aftaler, som er udformet for at imødekomme medarbejdernes problemer med at kombinere arbejds- og familieliv (Højgaard, 1995:7). Forsøg på at tilpasse og forbedre forholdene for den enkelte medarbejder eller medarbejdergruppe vil ofte være en

119. Der er ikke tale om en samlet model, men snarere nogle hovedprincipper, der peger i nogenlunde samme retning (Nielsen 1999).

120. HRM som ledelsesform opnår i stadig stigende grad indflydelse, hvorfor de beskrevne tendenser i artiklen i større eller mindre grad ses på hele det danske arbejdsmarked (dog primært på store og mellemstore virksomheder, hvor der er ressourcer til udvikling af specifikke HR-afdelinger (Ellehav 2000: 18-20). Også virksomheder, der traditionelt er karakteriseret ved lønarbejde, fx industrivirksomheder, indfører i dag i stigende grad moderne ledelsesformer, hvorfor også disse kan have træk fra det moderne arbejdsliv – bl.a. selvstyrende teams, stor medarbejderindflydelse, kompetenceudvikling, individuel løn etc.

121. [jf. note 119] Familievenlige tiltag betragtes ofte som kendetegnende for det offentlige arbejdsmarked, mens det private arbejdsmarked sågar har været betegnet som 'den ikke-familievenlige sektor' (Skyt Nielsen et al., 2004).

del af en større HRM-pakkes mål om at sikre en passende og engageret arbejdsstyrke¹²² (Ellehave, 2000:17). En arbejdsplads kan være mere eller mindre familievenlig. Familievenlighed kan bestå enten i form af en formuleret politik eller mere uformelle aftaler om at tage hensyn til medarbejdere med børn (Højgaard 1995:7). Der er desuden fortsat virksomheder, hvor familievenlighed ikke er en del af arbejdspladskulturen. I en ny undersøgelse af småbørnsforældres balance mellem arbejds- og familieliv angiver ca. 20 pct. eksempelvis, at der på deres arbejdsplads *ikke* tages hensyn til medarbejdere med børn i planlægning af det daglige arbejde (Deding et al., 2006:39 – se også kapitel 12 i denne antologi). På konkret virksomhedsplan er familievenlighed ofte ikke en generel medarbejderrettighed, men derimod noget, der forhandles individuelt ud fra den enkeltes familiesituation (Højgaard, 1995; Wodall, 1998). Den enkelte medarbejder kan gå ned i tid, vælge en placering af arbejdstid, der harmonerer med familielivets forpligtelser, eller på anden måde prioritere/skabe plads til familielivet. I forbindelse med familievenlighed trækkes således på opfattelser om mangfoldighed og individualitet; man kan prioritere, som man vil, ud fra behov og situation. Familievenlighed opfattes således som værende kønsneutral: Kvinder og mænd gives lige muligheder for at vælge til eller fra, og disse processer er ikke som sådan kønne, det er op til den enkelte medarbejder at træffe individuelle valg – påstås det. Men spørgsmålet er, om dette reelt er tilfældet? I et forsøg på at komme nærmere svaret herpå er det centralt at se nærmere på den vurdering og værdisættelse, der i arbejdslivet sker af medarbejderen kompetencer, og sætte denne i relation til forældreskab og køn.

ET TEORETISK BLIK PÅ KOMPETENCER, FORÆLDRESKAB OG KØN I ARBEJDSLIVET

Et centralt element i de nye HRM-ledelsesformer er decentralisering, dette gælder også i forhold til løn. Op i gennem 1990'erne er der i stigende grad blevet udviklet decentrale lønsystemer på det danske ar-

122. At virksomheder indfører familievenlighed, kan der imidlertid være flere forskellige grunde til, bl.a. ønsket om at fastholde eksisterende personale og rekruttere nyt, at afhjælpe medarbejdernes stress, at øge trivslen (og dermed produktiviteten og effektiviteten) og at mindske sygefravær. Ligeledes er der også god PR-værdi i at være en familievenlig arbejdsplads - familievenlighed kan således gøres til en del af ens virksomhedsimage (Holt & Thaulow 1995).

bejdsmarked,¹²³ og dele af det private arbejdsmarked opererer i dag med individuel løn (Andersen & Bloksgaard, 2004). Individuel belønning er i HRM-principperne tæt forbundet med kompetence. Kompetence kan forstås som: "...a set of behaviours, skills, knowledge and understanding which are crucial to the effective performance of a position" (Woodruffe, 1993, i Rees & Garnsey, 2003:552). Med indførelsen af HRM-principper spiller kontinuerlig læring og kompetenceudvikling hos medarbejderne en stor rolle i moderne virksomheder. Kompetenceudvikling sikres bl.a. ved hel- eller halvårige medarbejderudviklingssamtaler (MUS-samtaler), hvor der sættes fokus på den enkelte medarbejders kvalifikationer, udviklingspotentiale og -mål. Der udarbejdes typisk individuelle udviklingsplaner både på kort og langt sigt, som senere bliver evalueret (Nielsen, 1999; Andersen & Bloksgaard, 2004), og på den måde gøres medarbejderen ansvarlig for sin egen fortsatte kompetenceudvikling (Rees & Garnsey, 2003:565). Samtalerne kan også indeholde eller suppleres med en præstationsvurdering, som igen kobles sammen med løn. Ofte er der i virksomhederne udarbejdet en række HRM-værktøjer i form af skemaer med vurderingskriterier, som anvendes til disse samtaler (Andersen & Bloksgaard, 2004).

I arbejdslivet sker der således i stadig større omfang løbende en vurdering, fastsættelse og revurdering af medarbejdernes personlige kompetencer. Denne proces opfattes som værende kønsneutral. En række organisations- og kønsforskere peger imidlertid på, at de tilsyneladende objektive og kønsneutrale kompetenceopbygnings- og vurderingsprocesser i det moderne arbejdsliv har stærke elementer af kønsmæssig rangering. Solheim (2002) mener, at kompetence i dag udgør det vigtigste grundlag for kønsmæssig kategorisering og hierarkisering i arbejdslivet. Hun påpeger, at forskelsbehandling i moderne samfund som oftest ikke er en eksplicit devaluering af kvinder i forhold til mænd. Det er ikke kvinder og mænd, som rangeres, i hvert fald ikke på det principielle eller normative plan. Denne pointe hos Solheim kommer på arbejdsmarkedet til udtryk ved, at der i dag sjældent ses eksempler på *direkte diskrimination*; dét, at forskelsbehandling alene begrundes i, at den pågældende person har et bestemt køn (LO, 2003). Ifølge Solheim er det de egenskaber,

123. Individuel løn er ikke et nyt fænomen inden for det private arbejdsmarked, men i løbet af 1990'erne har der været et øget fokus på at udvikle hidtidige systemer og udarbejde nye metoder til lønuddeling.

kvalifikationer, kompetencer og præferencer, som kvinder og mænd *antages* at have, som tilskrives forskellig værdi, idet bestemte opgavefelter angives som kvinders domæner og andre som mænds domæner ud fra kulturelle forestillinger om 'kvindelige' og 'mandlige' egenskaber og kompetencer (Solheim, 2002). Denne skelnen bygger ofte på en opdeling mellem arbejds- og privatsfæren; dette er et udtryk for en symbolsk kønsfigur, hvor produktion og reproduktion adskilles (Acker, 1990, 1991; Solheim, 2002). På trods af at vi lever i et samfund, hvor begge forældre typisk vil være på arbejdsmarkedet, eksisterer der eksempelvis stadig en forventning om, at kvinden er hovedansvarlig for børn og hjem, mens dét at have indtægtsgivende arbejde og være forsøger er et af hovedgrundlagene for maskulin identitet (Morgan, 1992; Kimmel, 1997). Sammen med kvinders og mænds forskellige praksisser (jf. også kapitel 12 af Deding & Lausten) er eksisterende forestillinger og stereotyper om kvinders og mænds forældreskab og erhvervstilknytning med til at etablere ganske bestemte forventninger om kvinders og mænds adfærd og prioriteringer i forhold til arbejdslivet og familielivet.

I arbejdslivet er det ganske bestemte kvalifikationer, kompetencer og prioriteringer, som værdsættes. Arbejdsgivere foretrækker medarbejdere med få ikke-arbejds-distraktioner, dvs. forpligtelser uden for arbejdspladsen. Dette er imidlertid ikke en kønsneutral præference; pga. ulige fordelte forpligtelser i privatlivet og kvinders fravær ved barsel passer mænd bedre til denne beskrivelse end kvinder. På trods af at begreberne 'arbejde' og 'medarbejder' præsenteres og opfattes som kønsneutrale, er de allerede som udgangspunkt kønede – nemlig som maskuline¹²⁴ (Acker, 1990). De formodede kønsneutrale HRM-værktøjer, som bruges i forbindelse med vurdering af kompetencer og belønning, er ligeledes udviklet til at vurdere en 'abstrakt medarbejder' uden noget køn og med få forpligtelser uden for arbejdspladsen, og derfor er der en im-

124. Dog findes der, som nævnt, også arbejdsfunktioner, der opfattes som 'kvindeopgaver', og som følge heraf kvindedominerede arbejdspladser. Og flere undersøgelser viser, at kønsfordelingen på arbejdspladsen er af stor betydning for, hvorvidt prioritering af familielivet accepteres. I fag, hvor kvinder anses for at være idealarbejdskraft og dominerer antalmæssigt, fx sygeplejen, er muligheden for at tilpasse arbejdslivet efter familielivet således langt større end i mandsdominerede og kønsblandede fag (Holt 1994, Bloksgaard & Faber 2004). Samtidig ser man dog også i kvindedominerede fag ofte en typisk vertikal kønsarbejdsdeling, idet mænd, selv i fag, hvor de generelt er underrepræsenterede, besidder en stor andel af de ledende stillinger. Der er altså noget, der tyder på, at 'den gode medarbejder' også i disse fag er en medarbejder med kompetencer og prioriteringer, der tendentielt forbindes med en mand.

plicit favorisering af mænd indbygget heri (Acker, 1990, 1992; Wodall, 1998; Rees & Garnsey, 2003). Ovenstående pointer afspejles i, at kønsdiskrimination i det moderne arbejdsliv ikke foregår direkte, men via mere subtile mekanismer, enten i form af *indirekte diskrimination* – dét, at en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller et væsentligt antal personer af det ene køn ringere end det andet (LO, 2003) – eller i form af *statistisk diskrimination* – dét, at en ansøger/medarbejder slet ikke kommer i betragtning til en ansættelse, en forfremmelse eller anden belønning, fordi vedkommende har det 'forkerte' køn (Dahlerup, 1989).

I forlængelse af en teoretisk forståelse af kompetencer, arbejde og køn som skitseret i dette afsnit er det centralt at se nærmere på konkrete virksomheders vurdering og rangering af kompetencer og på, hvem der kan levere de kompetencer og former for adfærd, som rangeres højest. Eller sagt på en anden måde: at belyse, hvordan forskellige kompetencer og handlemåder forbindes med køn, bl.a. ud fra opfattelser af kvinders og mænds tilknytning til de to sfærer arbejds- og familieliv.

KVINDER OG MÆND SOM ARBEJDSKRAFT OG FORÆLDRE

Arbejdspladser kan som nævnt være mere eller mindre familievenlige, ligesom familievenlighed kan komme til udtryk på forskellige måder og være del af en virksomheds profil i større eller mindre grad. Dette ses tydeligt, når man ser nærmere på de tre store, private virksomheder – et bolighus, en detailhandelsforretning og en telekommunikationsvirksomhed – som udgør de empiriske virksomhedscases i min forskning om værdisættelse af kompetencer, køn og forældreskab:¹²⁵ Bolighuset har både en formuleret politik om at tage hensyn til medarbejdere med børn i den daglige organisering af arbejdet og har desuden udviklet særlige goder i forbindelse med barsels- og forældreorlov – bl.a. øremærket or-

125. Dels i min ph.d.-afhandling (under udarbejdelse), dels i Andersen & Bloksgaard (2004, 2006a, 2006b). I artiklen fokuseres hovedsageligt på de fælles træk og mønstre, der fremkommer på tværs af de tre virksomheder, idet formålet er at diskutere generelle tendenser i det moderne arbejdsliv. For en uddybning af forskellige virksomhedscasene imellem og diskussioner af familievenlighed i forhold til den enkelte virksomheds rammevilkår (fx kønsfordeling, kønsarbejdsdeling, formel politik etc.) se hhv. Andersen & Bloksgaard (2004) og min afhandling (under udarbejdelse).

lov til mænd. Virksomheden profilerer sig aktivt på sine familievenlige tiltag, ligesom disse er alment kendt og accepteret i arbejdspladskulturen. Detailhandelsforretningen har en formuleret politik om mulighed for specielle hensyn (arbejdstider) til medarbejdere med børn. Telekommunikationsvirksomheden har særlige goder i forbindelse med forældreorlov, og desuden har mandlige orlovstagere i praksis mulighed for at aftale sig frem til større fleksibilitet i afholdelsen af forældreorlov, end de formelle regler skitserer. Virksomheden signalerer dog hverken i sin personalepolitik eller profil (dvs. hverken internt i kulturen eller udadtil) familievenlighed. Der er eksempelvis ikke nogen formelle aftaler om at tage hensyn til medarbejdere med børn i den daglige organisering af arbejdet, ligesom de særlige goder i forbindelse med forældreorlov ikke er almindelig kendt i virksomhedskulturen.

Andre undersøgelser med fokus på familievenlighed (Højgaard, 1995; Holt et al., 2006) viser, at der på virksomhedsplan ofte er en forventning om, at det er kvinder, der gør brug af de familievenlige tiltag. Denne forventning hænger tæt sammen med den symbolske kønsfigur, ifølge hvilken reproduktion og produktion knyttes sammen med henholdsvis kvinder og mænd, ligesom der også fortsat i dag statistisk set reelt er forskel på kvinders og mænds praksisser og prioriteringer i forhold til henholdsvis arbejdslivet og familielivet. Sammenlignet med de øvrige europæiske lande har Danmark en høj beskæftigelsesrate (Emerek, 2005), og danske kvinders beskæftigelsesrate er blandt de højeste i verden (Højgaard, 2004). Tal viser imidlertid, at når et par får børn, så reducerer kvinden sin arbejdsmarkedsindsats, mens manden forøger den tid, han bruger på udearbejde (Lausten & Sjørup, 2003). Og blandt småbørnsforældre, der arbejder mere end fuld tid, angiver mænd i højere grad end kvinder, at årsagen til den forøgede arbejdstid er at tjene penge, hvilket peger på, at manden stadig er hovedforsørger (Deding et al., 2006:29). En række danske arbejdspladsstudier (bl.a. Holt, 1994; Scheuer, 1998; Grosen & Knudsen, 2003) viser, at den konstruktion af køn, der sker i relation til praktiske opgaver og omsorgsopgaver i hjemmet, får betydning på arbejdspladsen i form af generelle forventninger til, hvordan kvinder og mænd vil handle her. Kvinder og mænd tillægges på arbejdspladsen alene ud fra kønnet altså særlige egenskaber og præferencer, som stammer fra forældreskabet – og dette ofte *uanset* om de er forældre eller ej. Og udgangspunktet for den sociale interaktion på arbejdspladsen skabes ud fra forståelsen af, hvilke behov og prioriteringer man har som

henholdsvis kvinde og mand – dermed skabes forskellige muligheder for at handle meningsfuldt for kvinder og mænd. De stereotype forestillinger om kvinders og mænds adfærd og prioriteringer *generelt* kan altså på arbejdspladsniveau forhindre *specifikke* kvinder og mænd i at agere på måder, som opleves som utraditionelle, og dermed upassende, for deres køn.

Disse resultater bekræftes i mit empiriske materiale. Der er på de tre nævnte virksomheder både en oplevelse af og en generel forventning om, at kvinder er hovedansvarlige for børn og hjem, mens mænd opfattes som hovedforsørgere. En ung mandlig medarbejder fra detailhandelsforretningen siger:

Jeg tror, kvinder mere lægger vægt på familien, end mænd gør. De henter børn og handler ind osv. I vores afdeling er det måske også nok kvinderne, der tager barns første sygedag. For eksempel Karina, hvis mand er selvstændig: Lige meget, hvordan du får vendt og drejet det, så er hans arbejde jo et eller andet sted mere vigtigt end hendes. Det vil jeg jo mene i hvert fald. Det er jo nok ham, der tjener flest penge hjem. Så det ville da være logisk, hvis hun blev hjemme.

I udtalelsen knyttes manden med selvfølgelighed til det betalte arbejde og gives en forsørgerrolle. Omvendt anses små børn for primært at være kvinders ansvar.

Både oplevelsen af og forestillingen om, at børn primært er kvinders ansvar, ses især at gælde i forhold til barselsorlov.¹²⁶ Jan, en ung mandlig medarbejder fra telekommunikationsvirksomheden, spørges til, hvorvidt han kunne forestille sig, at Jørgen – en mellemlider, som snart skal være far – vil tage en længere barsel (ud over de 14 dages fædreorlov), og svarer prompte: ”Nej, dét tror jeg bestemt ikke! Jørgen er en meget seriøs mand!!” Udtalelsen afspejler en klar forventning i arbejdspladskulturen om, at en mand (lig leder), selvom han bliver far, vil prioritere arbejdslivet – anden form for adfærd anses ganske enkelt for at være useriøs. En sådan opfattelse af, at især mænd på lederniveau ikke kan gå på orlov, findes i alle tre virksomhedskulturer. Kvindelige ledere derimod

126. Der ses derimod på alle tre virksomheder en opblødning i såvel oplevelsen af og forventningen om, at kun kvinder tager barns første sygedag.

kan godt holde op til et års orlov. Kvinders orlov ses generelt som et faktum, mens mænds orlov opfattes som unødvendig – de har jo en kone derhjemme, som kan gå på orlov?! Samtidig er procedurerne på arbejdspladserne omkring kvinders orlov fastlagt og går automatisk. Mændenes orlov derimod skal forhandles med den nærmeste leder og tilpasses virksomhedens behov. Analyserne viser, at normen for, hvor længe man som mand går på orlov, varierer i forhold til de rettigheder, der skabes på den enkelte arbejdsplads. I bolighuset, som har den mest progressive og synlige familie- og barselspolitik, er det blevet en norm, at alle mandlige arbejdstagere, der bliver fædre, holder mindst 6 ugers orlov i løbet af barnets første leveår. Det er dog kutyme at opdele orloven, så den afholdes tre gange 2 uger. Således bliver orloven ikke, som kvinders orlov, en længere sammenhængende periode. På telekommunikationsvirksomheden tager en stor andel (over 80 pct.) af de mandlige medarbejdere, som bliver fædre, nogle af eller alle de 10 ugers forældreorlov med løn, som de ud over de 14 dages fædreorlov har ret til. Her er der en stærk HR-medarbejder, som hjælper mændene i deres forhandling med lederne om placeringen af orlov. På trods af at virksomheden ikke profilerer sig som familievenlig, er det således her ved at blive praksis, at en mand tager 10 ugers (oftest sammenhængende) orlov. I detailhandelsvirksomheden holder mænd typisk kun de 14 dages fædreorlov. Mænd, der her ønsker at holde længere orlov, mangler tydeligvis rollemønstre eller foregangsmænd, der baner vejen og medvirker til at skabe faste orlovs-procedurer, også for mænd. Også andre undersøgelser peger på, at det på virksomheder, hvor der findes rollemønstre i form af andre mænd på barsel, er mere accepteret og brugt i virksomhedskulturen, at mænd tager barsel (Carlsen, 1993; Olsen, 2005). I detailhandelsvirksomheden, hvor mænd næsten ikke tager del i orloven, forbliver mænds forældreskab således usynligt, hvorfor de kønsstereotype forventninger i forhold til forældreansvar består – og dermed også kvinders ulempe i forhold til at kunne imødekomme virksomhedens kompetencekrav. At mænd tager en større andel af orloven, er fortsat sjælden praksis i Danmark – opgørelser viser, at orlovsmønstret også i dag er særdeles kønsspecifikt, idet kvinder tager over 90 pct. af den samlede orlov¹²⁷

127. I 2002 holdt mødre i gennemsnit 23,8 ugers orlov, mens fædre tog 2,2 uger svarende til en fædreandel på 8,5 pct. I 2004 holdt mødre 42,3 ugers orlov, mens fædre tog 3,9 uger svarende til en andel på 8,4 pct. (Familieministeriet 2005). De nyeste tal fra Danmarks Statistik viser, at

(Familieministeriet, 2005). Og en opfattelse som Jans er formodentlig fortsat udbredt på mange danske arbejdspladser – en undersøgelse blandt danske arbejdsgivere viser i hvert fald, at en stor del mener, at det giver mere mening, at en kvinde tager barsel, end at en mand gør (Højgaard, 2004). Der er altså (fortsat) en forventning om, at kvinder med børn prioriterer familielivet, og denne forventning kan være en ulempe for dem i arbejdslivet. I min undersøgelses tre virksomhedscases oplever flere kvinder eksempelvis, at dét, at man som kvinde har små børn, automatisk medfører, at man bliver regnet for at være ufleksibel. Helle, en medarbejder fra detailhandelsforretningen, som har to små børn fortæller:

Jeg er ikke ufleksibel, jeg møder også gerne på skæve tidspunkter. Det er ikke noget problem, det er kun, hvis min leder vil gøre det til et problem. Hvis jeg blev spurgt om at møde ind på en bestemt tid, så kom jeg bare på det tidspunkt. Men det er ligesom, de har deres eget billede: 'Nå, men hun har to børn, så hun er optaget'. Man kommer lidt i bås; du er kommet i dén kasse, så du kan ikke rokkes med; sådan er det bare. Kassen, den er der, selvom man er villig nok til at bevæge sig udenfor, kan man sige. Men det har man bare ikke mulighed for at vise, fordi så er det de andre, der bliver spurgt.

Helles fortælling er et eksempel på statistisk diskrimination; dvs. dét, at man pga. køn (eller 'kønnede' forældreroller) ikke kommer i betragtning til et job eller en arbejdsopgave. Der er flere eksempler på, at mænd som prioriterer familielivet, fx ved at gå på barsel, også oplever modstand og diskrimination i arbejdslivet (fx Carlsen, 1993), men så længe småbørn forventes at være kvinders ansvar, vil småbørn blive opfattet som en hæmsko for kvinder på arbejdsmarkedet, men ikke for mænd.

De præsenterede forestillinger om kvinders og mænds handle-mønstre og prioriteringer i arbejds- og familielivet samt kvinders og mænds konkrete praksisser er interessante i forhold til en diskussion af familievenlige politikker, forældreskab, køn og belønning. Som illustreret i det foregående og dokumenteret i anden forskning (bl.a. Grosen & Knudsen, 2003; Holt et al., 2006) er der på virksomhedsplan ofte en

fædreandelen i 2006 og 2007 er uændret – kvinderne holder fortsat ca. 92 pct. af den samlede orlov (Danmarks Statistik 2008).

forventning om, at det er kvinder, der gør brug af eksisterende familievenlige tiltag – også selvom dette ikke nødvendigvis er tilfældet. Eksempelvis er der kvinder, både med og uden børn, der ikke benytter tiltagene, ligesom manden i nogle familier henter børn eller går på en længere barsel. Men fordi kvinder i højere grad end mænd påtager sig familieansvar og forældreskab, og fordi kvinderne på arbejdspladserne *forventes* at benytte tiltagene, *bliver* det ofte kvinder, der bruger mulighederne. De familievenlige politikker er således med til at cementere og forstærke forestillingen om, at kvinder pga. familiehensyn viser mindre engagement på arbejdspladsen end mænd (Holt et al., 2006). Og som det følgende afsnit viser, får dette konsekvenser for, hvad der gives tilbage fra virksomhederne i form af avancementsmuligheder og løn.

MODSÆTNINGEN MELLEM KOMPETENCEKRAV OG FAMILIEVENLIGHED – OG DET FRAVÆRENDE KØNSASPEKT

Indførelsen af individuel løn på arbejdsmarkedet med individuelle lønforhandlingssamtaler skaber et behov for, at man på virksomhedsniveau mere præcist definerer, hvad man vægter ved en medarbejder. I vurderingen af medarbejderne anvendes ofte værktøjer, der hjælper mellemlederne med at vurdere den enkelte medarbejder ud fra en række generelle kompetencer, der af virksomheden er udstukket som essentielle i forbindelse med at være 'en god medarbejder' (Andersen & Bloksgaard, 2004). Vurderingsværktøjerne og -teknikkerne vil ofte være systematisk testet og anses dermed for at repræsentere og forsyne virksomhederne med en kønsneutral form for vurderingsparameter (Rees & Garnsey, 2003:551).

Adspurgt om, hvad 'den gode medarbejder' er på deres arbejdsplads, leverer medarbejdere og ledere på de tre virksomheder, som udgør mine empiriske felter, et billede, som både afspejler de formelt opstillede kriterier og deres egen mere uformelle opfattelse af, hvad den eksisterende norm for 'passende adfærd' på virksomheden er. Selvom opfattelserne af, hvad 'den gode medarbejder' er, varierer på tværs af virksomhederne, så er der dog mange fællestrekk. 'Den gode medarbejder' beskrives generelt (Andersen & Bloksgaard, 2004) som en person, der:

- udviser ubetinget engagement i arbejdet
- leverer en ekstraordinær indsats

- tager ansvar
- er stabil
- er fleksibel.

Kriterierne for 'den gode medarbejder' i HRM-værktøjerne er opstillet uden tanke på de familievenlige tiltag. Denne og andre undersøgelser (bl.a. Davies & Mathieu, 2005; Holt et al., 2006) viser således, at virksomhederne, samtidig med at de sætter fokus på 'det hele menneske' med sammenhæng mellem arbejds- og familieliv og derfor indfører politikker om familievenlighed med mulighed for at engagere sig i sit forældreskab, stiller krav til kompetencer og indsats, der ofte undergraver familieaspektet. Dette er ikke et udtryk for uvilje fra virksomhedernes side, men de to sfærer relateres ikke, når der tænkes værdisættelse og løn – her belønner arbejdsgivere dem, der indfrier kravene til 'den gode medarbejder'. Dette stiller både kvindelige og mandlige medarbejdere, der ønsker at prioritere deres familieliv, i en svær situation.

Når medarbejdere og ledere i de tre virksomhedskulturer beskriver 'den gode medarbejder' på deres arbejdsplads, træder modsætningen mellem kravene i arbejdslivet og i familielivet imidlertid tydeligt frem. På spørgsmålet om, hvad der kræves af 'en god medarbejder', svarer en mandlig medarbejder fra detailhandelsvirksomheden eksempelvis:

At du er villig til at lægge rigtig meget tid herinde. At gå hjem hver dag kl. 15 for at hente sine børn, det er nok ikke det bedste vel? Du skal nok leve og ånde lidt for virksomheden.

Generelt vil billedet af 'den gode medarbejder' med de kriterier, som belønnes i virksomhedskulturerne – tilstedeværelse, stabilitet, osv. – typisk være sværere at levere for kvinder, fordi de fortsat har (eller forventes at have) hovedansvaret for familieliv og forpligtelser i forbindelse med små børn. Et kønsaspekt er dog, såvel hos medarbejdergruppen og ledelsesgruppen, typisk helt fraværende i overvejelserne om, hvem der kan indfri kravene. Udtalelsen ovenfor kommer fra den samme medarbejder, som tidligere blev citeret for, at det er kvinder, der henter børn. Men han kobler ikke kvinders og mænds *forskellige* forældreansvar med sine overvejelser om værdisættelse og belønning og dermed muligheden for løn eller forfremmelse. En ledelsesrepræsentant fra telekommunikation-

tionsvirksomheden beskriver, hvad han mener, at der kræves, hvis man skal have en lederstilling i virksomheden:

Du kan ikke være chef, og så være væk. Altså, chefen han er her, og man kan ikke bare sætte en anden ind, vel? Er der ikke andre, der kan tage over? Nej det er der ikke! Så må du altså stå til rådighed, og det er det, man får sin løn for!

Også denne udtalelse er som udgangspunkt kønsneutral – den er møntet på både kvindelige og mandlige lederaspiranter – men bemærk brugen af pronomenet 'han' i første linje.

At medarbejdere belønnes for tilstedeværelse og arbejdstid, afspejles direkte i lønnen: Medarbejdere på deltid i bolighuset får gennemsnitligt 14-15 kr. mindre i timen end dem på fuld tid, mens medarbejdere i detailhandelsvirksomheden gennemsnitligt får 10 kr. mindre i timen end dem på fuld tid¹²⁸ (Andersen & Bloksgaard, 2004:72, 84). Og deltid er generelt langt mere benyttet af kvinder end mænd – den tidligere omtalte undersøgelse blandt danske børnefamilier (Deding et al., 2006) viser eksempelvis, at 50 pct. af kvinderne arbejder under 37 timer, mens det samme kun gælder for meget få mænd (6 pct.).

Kønsproblematikken er imidlertid usynlig, bl.a. pga. tendensen til individualisering i arbejdslivet. Det anses for at være op til én selv at vælge, om man prioriterer en god løn og karriere eller familieliv. En kvindelig medarbejder i telekommunikationsvirksomheden, som er på vej på barsel, reflekterer over sine muligheder på følgende måde:

Hvis jeg bliver væk et helt år, jamen på dét år er der sket så meget her, så ja, et eller andet sted, så er man jo godt klar over, at en barsel faktisk kan være lidt af en hæmsko. Det handler ikke om, at der er nogen, der bremser dig; det er simpelthen fordi man ved, hvor stærkt tingene faktisk går. Og når man kommer tilbage, er det jo også en svær balancegang ikke? Altså, man skal jo være super-woman for at klare begge dele, ikke? Jeg har gjort op med mig selv, at kan jeg ikke yde fuldt på arbejdspladsen, når jeg bliver mor, så vil jeg ikke se det som et nederlag.

128. Telekommunikationsvirksomheden tilbyder ikke sine medarbejdere deltidsordninger.

Den kvindelige medarbejder oplever dét at prioritere familielivet som et individuelt valg, som hun accepterer vil få konsekvenser i arbejdslivet. Ansvar for betingelserne i arbejdslivet individualiseres, og kvinden bebrejder derfor ikke virksomheden noget, idet hun ikke ser betingelserne her som strukturelle barrierer. Der ses på de tre virksomheder både konkrete eksempler på, men også en udbredt accept af, at eksempelvis barsel sætter én tilbage lønmæssigt (et udtryk for indirekte diskrimination). Ingen trækker imidlertid køn ind som forklaringsfaktor på betingelserne (dette afspejles i, at det ikke er *direkte*, men *indirekte* diskrimination, der finder sted) – køn opleves ganske enkelt som ikke-relevant i arbejdslivet. Direkte adspurgt, hvorvidt han mener, at køn betyder noget for, hvor langt man kan komme i telekommunikationsvirksomheden, svarer en mandlig ledelsesrepræsentant eksempelvis:

Nej, der er ikke forskel på, hvor langt man kan komme som mand og kvinde her; man har samme muligheder. Men det er op til dig selv. Altså, du skal være et specielt slags menneske for at kunne komme opad her, du skal ikke satse så meget på familie og sådan, det er der ikke plads til, hvis du er leder. Så det handler lidt om at ville det. Så hvis man har fire børn, så skal man nok overveje, om det er en god idé. Eller også så skal man i hvert fald ha' en forstående kone.

Ifølge ledelsesrepræsentanten har køn ikke nogen betydning på hans arbejdsplads. Men den sidste sætning afspejler alligevel en opretholdelse af ganske bestemte forestillinger om køn i arbejdslivet. Kønsneutralitet som noget, der tages for givet i organisatoriske kontekster, er altså ikke ensbetydende med, at køn ikke spiller nogen rolle. Udtalelser, som de præsenterede, er udbredte i materialet og afspejler, at folk generelt har svært ved at tale om og acceptere, at køn (fortsat) skulle være et problem i arbejdslivet. Men samtidig med at medarbejdere og ledere opretholder retorikken om, at de arbejder i en virksomhed, hvor køn ikke er relevant, medvirker de til at genskabe køn og dermed forskellige muligheder for kvinder og mænd på deres arbejdsplads.

NÅR TILSTEDEVÆRELSE BELØNNES – EN KONKLUSION

De præsenterede resultater viser, at virksomheder, når de udarbejder formelle kriterier for 'den gode medarbejder', typisk ikke indtænker hverken forældreskab eller køn; arbejdet og dets begreber samt værktøjerne anvendt i forbindelse med værdisættelse og belønning anses som uafhængige af familiesfæren og kønsneutrale. Samtidig med at der indføres familievenlige politikker, som giver mulighed for at prioritere forældreskabet, stilles der krav til medarbejdernes kompetencer og indsats, som er svære at indfri, hvis man prioriterer familielivet. Forventningerne i arbejdslivet er således i modstrid med familieforpligtelserne. Og i takt med at arbejdet forandrer sig og stiller større krav om engagement, føler medarbejdere sig mere pressede til at leve op til forventningerne i arbejdslivet. Resultaterne viser, at demonstrerer man ikke det forventede engagement, bl.a. i form af tilstedeværelse, kan det få negative løn- og karrieremæssige konsekvenser. Også flere internationale undersøgelser viser, at brug af familievenlige tiltag har omkostninger (bl.a. Jacobs & Gerson, 2004), bl.a. en negativ effekt i forhold til løn (Glass, 2004).

Den tendens til individualisering, som er kendetegnende for både samfundet generelt og for arbejdslivet, gør imidlertid problematikken svær at italesætte. Det opfattes som et frivilligt og individuelt valg, hvis man prioriterer familien, ligesom spørgsmålet om, hvorvidt man så samtidig *ikke* indfried kravene til den værdsatte indsats, udvikler sine kompetencer og får belønning herfor, gøres til et individuelt spørgsmål. Men det frie valg til at prioritere familiehensyn er ikke, hvad det giver sig ud for, fordi der på arbejdspladserne er adfærd, der værdisættes højt, og adfærd, der omvendt har en meget lav status (Davies & Mathieu, 2005). På trods af at familievenlige virksomheder giver medarbejderne mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden efter familiebehov, så er det stadig virksomhedens behov, der er i fokus fra ledelsens side, og de medarbejdere, der imødekommer disse, som belønnes. Familievenlighed, bl.a. i form af fleksibilitet, skulle skabe mulighed for bedre at kunne kombinere arbejds- og familieliv. Men fordi ansvaret for prioriteringerne pålægges individet, reduceres fordelene ved familievenligheden – og i stedet for at mindskes, øges de modstridende krav fra arbejds- og familieliv (Bekkengen, 2002). Individperspektivet med dets fokus på individuelle forskelle og valg medvirker således til at usynliggøre strukturelle uligheder i arbejdslivet (Smithson & Stokoe, 2005; Squires, 2006).

Kønsmæssige uligheder sløres eksempelvis af tendensen til individualisering. Ovenstående resultater viser eksempler på såvel indirekte som statistisk diskrimination, men fordi disse diskriminationsformer ikke er direkte begrundet i køn, er de svære at få øje på. Som citaterne viser, bliver modsætningen mellem arbejds- og familieliv tydelig, når medarbejdere og ledere på virksomhedsplan gør sig overvejelser om, hvad en god medarbejder er – eller måske nærmere, hvad en god medarbejder *ikke* er. Men pga. tendensen til individualisering bliver det op til den enkelte kvinde eller mand at imødekomme kravene til 'den gode medarbejder', og her problematisere kompetencekravene ikke i forhold til de *forskellige* forventninger om forældreansvar, der er til *henholdsvis* kvinder og mænd. Også kønsneutralitet, som noget der tages for givet i organisatoriske kontekster, medvirker til genskabelsen af kønsmæssige uligheder i arbejdslivet. Moderne ledelsespolitikker anses generelt for at være kønsneutrale. De formodede kønsneutrale familievenlige tiltag kan imidlertid bidrage til fastholdelse af kønsuligheder på arbejdspladsniveau, fordi tiltagene bygger oven på de eksisterende arbejdspladskulturer, der ofte har manden som norm, og på en opfattelse af kvinder som ansvarlige for familieforpligtelser (Højgaard, 1995; Kolb, 1998; Holt et al., 2006). På samme måde kan virksomhedernes vurderings- og belønningsværktøjer, der ligeledes opfattes som kønsneutrale, medvirke til skabelsen af kønsuligheder, fordi de ikke medtænker forskellige forventninger til og prioriteringer hos kvinder og mænd i forhold til arbejds- og familieliv. Pga. kvinders og mænds forskellige praksis i forhold til arbejdsliv og familieliv, forstærket af ubevidste kønsstereotype forventninger, bliver det på arbejdspladserne tendentielt sværere for kvinder end for mænd at leve op til kompetencekravene. Den manglende overensstemmelse mellem familieforpligtelserne og forventningerne på arbejdspladsen bliver imidlertid et sæt af tilsyneladende kønsneutrale begrænsninger i virksomhedskulturerne (Acker, 2006). Kapitlet peger således på, at tendensen til kønsneutralitet i arbejdslivet kan resultere i kønsblindhed (for uddybelse af denne problemstilling, se Andersen & Bloksgaard, 2006). Dette, fordi udlægningen af familievenlige tiltag og lønsystemer som kønsneutrale og udviklingen af kønsneutralt sprog kan forstærke det maskuline rationelle subjekt som normen (Smithson & Stokoe, 2005). I arbejdsorganisationer italesættes 'medarbejderen' i kønsneutrale vendinger, som ignorerer realiteterne i arbejdslivet, der fortsat bygger på forventninger til 'en universel

(mandlig) medarbejder' uden familieforpligtelser (Solheim, 2002; Acker, 1990, 2006; Rees & Garnsey, 2003).

Kapitlet viser desuden, at kønsarbejdsdelingen og de kønnede forventninger i familien og på arbejdspladsen er tæt forbundet. Dét, at børn og familie påvirker kvinder og mænd forskelligt i forhold til deres adfærd på arbejdspladsen, må ses som en af de vigtigste forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked (Kolb, 1998; Acker, 2006; Holt et al., 2006). Kvinders forældreskab er mere synligt end mænds, idet kvinder tager lange orlovsperioder, går på deltid etc. Derfor er det hovedsageligt kvinder, der betragtes som forældre i kollegaers og arbejdsgivers øjne. En ændring af denne opfattelse i arbejdssfæren kræver en ændring i kvinders og mænds ansvar i familiesfæren. En løsning kunne være at øremærke orlov til mænd. Øremærket orlov til mænd anvendes med stor succes i flere af de øvrige nordiske lande. I Danmark gik den nuværende regering i 2002 den modsatte vej og halverede fire ugers fædreorlov, så fædre i dag kun har ret til to uger. Dette selvom 25 pct. af danske fædre holdt de fire ugers øremærkede orlov. I Norge, Sverige og Island opereres med henholdsvis fire ugers, to måneders og tre måneders orlov øremærket til faderen, som bortfader, hvis ikke faderen anvender den. Dermed er det såkaldte kønsneutrale, frie valg, som ofte falder kønsspecifikt ud, fjernet fra forældrene selv. Danske mænds andel af orloven er, som tidligere vist, stagneret. Resultaterne fra mine empiriske virksomhedscases viser imidlertid, at når danske fædre får selvstændige og fleksible rettigheder til lønnet orlov, så bruger de dem også.¹²⁹ Øremærkning af orlov til mandlige arbejdstagere, der bliver fædre, kunne således være ét sted at starte med at nedbryde kønsopdelingen og -uligheden både i familielivet og på

129. Resultaterne bekræfter således tidligere forskningsresultater, som peger på, at øremærkning af orlov med løn, som bortfalder, hvis faderen ikke tager den, kombineret med fleksibilitet i placeringen af orloven (så denne eksempelvis kan placeres i slutningen af orlovsperioden, dvs. i forlængelse af moderens) er afgørende for, om nordiske fædre tager orlov (Carlsen 1998). I Danmark fastlægger lovgivningen kun minimumsrettigheder til barselorlov samt økonomisk kompensation på dagpengeniveau, mens rettigheder til løn under orlov fastlægges i overenskomsterne. Størstedelen af overenskomsterne har imidlertid en regel om, at forældreorlov med fuld løn (som kan tages af både moderen og faderen) skal afholdes i direkte forlængelse af barselorloven. I praksis tvinger dette fædre til at placere orloven samtidig med moderen (eller helt at fravælge at holde orlov?), da moderen ofte ikke vil være klar til at vende tilbage på arbejde efter 14 ugers orlov. Den bundne periode går altså imod målsætninger om større fleksibilitet i orlovsordningerne, som mange forældre ønsker. Dette må siges at være problematisk, hvis ønsket er at få flere fædre til at tage orlov og dermed i højere grad ligestille kvinder og mænd i privat- såvel som arbejdslivet (Bloksgaard & Borchorst 2007).

arbejdspladsen (Bloksgaard & Borchorst, 2007). På arbejdspladserne tænker man typisk ikke over, at kvinder og mænd, især i bestemte livsfaser, har forskelligt familieansvar og dermed også er forskelligt stillet i forhold til at indfri kravene i arbejdslivet. Tværtimod tages kønsneutralitet i dag for givet i organisatoriske kontekster. Tendenserne til individualisering og kønsneutralitet resulterer i, at debatten om lighed for kvinder er blevet erstattet af opfattelser af retfærdighed og frie valg for både kvinder og mænd. Kapitlet viser således, at også tendensen til individualisering i arbejdslivet kan medføre kønsblindhed.

Hvis virksomheder skal lykkes i deres bestræbelser på at give kvinder og mænd en håndsrækning i forhold til bedre at kunne kombinere arbejds- og familieliv, kræver det ændringer i arbejdspladskulturerne, bl.a. i belønningssystemerne. Det er ikke tilstrækkeligt at indføre specielle familievenlige tiltag som fx særlige barselsregler eller bygge familievenlige tiltag oven på den nuværende kultur. Man må også se på og ændre de strukturer i virksomheden, som ikke kan betegnes som familievenlige (Davies & Mathieu, 2005). Bl.a. må belønningssystemer relateret til kompetencer og indsats revideres, sådan at arbejds-familielivsbalancen og familieforpligtelser tænkes ind – og dette med et kønsperspektiv. Der er desuden behov for at flytte diskussionen af balancen mellem arbejds- og familieliv fra den individuelle til den kollektive agenda for igen at få fokus på strukturelle barrierer, fx i kraft af køn. Derfor må problematikkerne om forældreskab og køn sættes specifikt og kollektivt på dagsordenen og tænkes ind i virksomhedernes HRM-ledelsespolitikker såvel i lønværktøjer som i familievenlige tiltag.

LITTERATUR

- Acker, J. (1990): "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations." I *Gender & Society*, 4, 2, 139-158.
- Acker, J. (1991): "Thinking about Wages: the Gendered Wage Gap in Swedish Banks". I *Gender & Society*, vol. 5, nr. 3, 390-407.
- Acker, J. (2006): *Class Questions. Feminist Answers*. New York: Rowman & Littlefield Publishers Inc.
- Andersen, P.T. & L. Bloksgaard (2004): *Når køn forhandler løn*. LO-Dokumentation 1/2004. København: LO.
- Andersen, P.T. & L. Bloksgaard (2006): "Når 'den gode medarbejder' er maskulint konnoteret". *Køn og positioneringer i lønsamtaler*. I: *Kvinder, køn og forskning*, nr. 4/2006, 32-43.
- Andersen, P.T. & L. Bloksgaard (2008): "Gendered negotiations of competences and management". I *Nordic Journal of Feminist and Gender research* (NORA), Volume 16, nr. 1, 58-70.
- Andersen, P.T. et al. (2007): "Indledning". I *Tidskrift for Arbejdsliv*, nr. 1/2007 (Tema: Arbejdsliv – familieliv), 5-11.
- Bekkengen, L. (2002): *Man får välja – om föräldraskap och föräldralejdighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber AB.
- Bloksgaard, L. & S.T. Faber (2004): *Køn på Arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Bloksgaard, L. & A. Borchorst (2007): "Barsel. Fædre skal have fleksible ordninger". *Analyse i Politiken*, 3. april 2007.
- Carlsen, S. (1993): "Mænds brug af fædre- og forældreorlov". in: S. Carlsen & J.E. Larsen (red.): *Den svære balance. Om sammenhængen mellem arbejdsliv og familie set i et ligestillingsperspektiv*. København: Ligestillingsrådet.
- Carlsen, S. (1998): *How men use parental leave in the Nordic countries*. Tema-Nord 1998: 569. København: Nordisk Ministerråd.
- Csonka, A. (2000): *Ledelse og arbejde under forandring. Om indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Dahlerup, D. (1989): "Kan arbejdsmarkedets kønsopdeling brydes". in: D. Dahlerup (red.) (1989): *Køn sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*. København: Nordisk Ministerråd.

- Danmarks Statistik. Nyt fra Danmarks Statistik (April 2008): *Dagpenge ved fødsel 2007*. København: Danmarks Statistik.
- Davies, K. & C. Mathieu (2005): "Gender Inequality in the IT sector in Sweden and Ireland". in: *Work Life in Transition*, 3/2005, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Deding, M. et al. (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Ellehave, C.F. (2000): *HRM i små og mellemstore virksomheder – en rejse til det ukendte*. København: Nyt fra samfundsvidenskaberne.
- Emerek, R. (2005): *Reconciliation of Work and Private Life in Denmark*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between women and men".
- Familieministeriet (2005): Pressemeddelelse, 25.01.2005.
- Glass, J. (2004): "Blessing or Curse? Work-Family Policies and Mother's Wage Growth Over Time". in: *Work and Occupations*, 31, 3, 367-394.
- Grosen, S.L. & K. Knudsen (2003): "Men det er da noget kvinder gør" – relationer mellem arbejdsliv, familieliv og køn"; i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 5, nr. 4/2003.
- Hochschild, A. (1997): *The Time Bind – When Work becomes Home and Home becomes Work*. New York: Henry Holt & Co.
- Holt, H. (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, H. et al. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, H. & I. Thaulow (1995): *Familievenlige arbejdspladser*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, H. & I. Thaulow (1996): *Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige arbejdspladser*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Højgaard, L. (1995): *Workplace Culture and the Reconciliation of Family and Working Life – Reflection on Family-Supportive Employer Policies*. Forskningsrapport 1995/8. København: Institut for statskundskab, Københavns Universitet.
- Højgaard, L. (2004): "Denmark". Kap. 4 i Margret Fine-Davis et al.: *Fathers and mothers: Dilemmas of the work-life balance*, 41-54.

- Jacobs, J. & K. Gerson (2004): *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kimmel, M. (1997): *Manhood in America – a cultural history*. Oxford: Blackwell.
- Kolb, D.M (1998): "Pursuing a Dual Agenda for Change – Method and Challenges in linking Gender to Strategic Organization Issues". I *Kjønn og arbeid – nye former for arbeidsliv*. Konferencerapport. Oslo: Norges Forskningsråd.
- Kvande, E. (1995): "Forståelser av kjønn og organisasjon". I *Sosiologisk Tidsskrift* 4, 285-300.
- Lausten, M. & K. Sjørup (2003): *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til. Om tidsmæssig ligestilling i danske familier*. København: Socialforskningsinstituttet & Center for Ligestillingsforskning.
- LO (2003): *Love og regler om ligeløn*. København: LO.
- Morgan, D. (1992): *Discovering Men*. London: Routledge.
- Nielsen, P. (1999): "HRM i praksis: Strategisk integration og kompetenceopbygning". I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1, 3, 59-79.
- Olsen, B.M. (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Rees, B. & E. Garnsey (2003): "Analysing Competence: Gender and Identity at Work". I *Gender, Work and Organization*, 10, 5, 551-578.
- Scheuer, J. (1998): *Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler*. København: Akademisk Forlag.
- Skyt Nielsen, H. et al. (2004): "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?" I *Scandinavian Journal of Economics*, 106(4), 721-744.
- Smithson, J. & E.H. Stokoe (2005): "Discourses of Work-Life Balance: Negotiating "Genderblind" Terms in Organizations". In *Gender, Work and Organization*, 12, 2, 147-168.
- Solheim, J. (2002): "Kjønn, kompetence og hegemonisk magt". I *Den usynlige hånd. Kjønnsmagt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendals Norske Forlag.
- Squires, J. (2006): "Diversity: A politics of Difference or a Management Strategy"? Paper til konference om Interseksjonalitet, Aalborg: Aalborg Universitet.

- Tynell, J. (2002): "Det er min egen skyld" – nyliberale styringsrationaler inden for human Ressource Management". I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 2, 7-24.
- Wodall, J. (1998): "Human Resource Management and Women: the Vision of the Gender-blind?" in: *The Handbook of Resource Management*. Oxford: Blackwell Publishers Inc., 329-352.
- Woodruffe, C. (1993): "What is meant by competency?" I *Leadership and Organization Development Journal*, 14, 1, 29-36.

"NIVÅER I OTAKT"

FORSKNING OCH SAMHÄLLSDEBATT OM
KÖNSSEGREGERING I ARBETSLIVET

LENA GONÅS

RESUMÉ

Uppsatsen tar sin utgångspunkt i det tidigare 60-talets debatt i Sverige om jämställdhet mellan könen. Linjerna ligger kvar femtio år senare när det gäller att försöka förstå kvarvarande segregationsmönster på arbetsmarknaden och löneskillnader mellan kvinnor och män. Den skandinaviska välfärdsstaten har skapat förutsättningar för kvinnors lönearbete, men mycket kvarstår. Öppna och dolda mekanismer bidrar till att återskapa könsuppdelningen i arbetslivet, även om det är tydligt att yrken ändrar könssammansättning över tid. De ekonomiska argumenten rörande kvinnors lönearbete har bytt riktning, från att vara en kostnads- till att bli en tillväxtfaktor. Högre utbildning kan fungera som en hävstång upp i hierarkierna, samtidigt som det finns en risk för en ökad klassdifferentiering. Frågan är hur de nordiska välfärdsstaternas omfördelningsmekanismer kommer att fungera framöver och i vilken utsträckning som erkännandedimensionen kommer att ha tillräckligt verksamma medel på organisationsnivå. Finns det ekonomiskt och socialt utrymme i arbetslivet för nya roller och nya uppgifter för både kvinnor och män?

INDLEDNING

Den här uppsatsen har ett drygt femtioårigt perspektiv på forskning och debatt om arbetsdelningen mellan könen. Det är naturligtvis omöjligt att täcka allt som skrivits på området under så lång tid. Jag tar min utgångspunkt i den svenska diskussionen och göra vissa nedslag i den historiska utvecklingen. Under loppet av dessa år har synen på jämställdhet ändrats och motiven för att utjämna skillnader i arbets- och levnadsvillkor mellan kvinnor och män. En argumentationslinje har handlat om den ekonomiska nyttan av kvinnors lönearbete. Diskussionen har gått från ståndpunkten att löneskillnader mellan könen och könssegrering är ett resultat av ett rationellt ekonomiskt tänkande till att dessa förhållanden betraktas som ett resursslöseri och hinder för ekonomisk utveckling. En annan linje har följt den politisk demokratiska argumenteringen om lika inflytande och rättigheter i arbetsliv, familjeliv och samhälle, kartlagt i olika statliga utredningar, kodifierat i jämställdhetslagstiftning och fackliga och politiska program.¹³⁰ Jämställdhetslagen har utvecklats och anpassats till internationell lagstiftning, instrument för arbetsvärdering och lönekartläggning har utvecklats av Jämställdhetsombudsmannen.¹³¹ Socialförsäkringssystemet, föräldraförsäkring, ledighetslagstiftning och daghemsutbyggnad har skapat en social infrastruktur för ett 'modernt' föräldraskap. Den politiskt demokratiska linjen har formulerat sin argumentering och fattat sina beslut inom den politiska sfären.

Inom den ekonomiska sfären finner vi segregationsmönster och löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras av skillnader i ålder, utbildning, yrke, anställningstids osv. utan som måste ses som ett uttryck för diskriminering mellan könen när det gäller det ekonomiska utbytet av arbetet (SOU 2004:43; SOU 1993:7; Hebson & Rubery 2004; Gonäs & Lehto, 1999). Glappet mellan människors värderingar om jämställdhet och den rationalitet som styr dagens beslutsfattare inom arbetslivet leder till nya typer av konflikter. Man skulle kunna säga att vardagslivets mödor för att nå jämlikhet mellan könen bryts i allt tydliga-

130. SOU 1990: 44. Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport. SOU 1998:6. ”och makten är din ...” Kvinnomaktutredningens slutbetänkande. SOU 2004:43: Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Stockholm: Fritzes

131. Jämställdhetslagstiftningens utveckling se t ex Fransson S. (2000).

re relief mot ett hierarkiskt och traditionsbundet arbetsliv. Naturligtvis sker förändringar. Exempelvis pekar Tyrkkö och Karlqvist på sådana i en analys av förändringar inom journalistyrket, ett yrke med en numera jämn könsfördelning, men där det fortfarande finns specifika, kvinno- och mansuppgifter (Tyrkkö & Karlqvist, 2005). Liknande exempel står att finna inom andra yrkesområden, som t ex civilingenjörens (Vänje-Rosell, 2003)

Inledningsvis tar jag upp 1960-talet och en av de studier som publicerades i *Kvinnors liv och arbete* (Dahlström, 1968).¹³² Därefter berör jag 1970- och 80-talets svenska och internationella diskussion och gör en positionsangivelse för början av 2000-talet med hjälp av boken *På gränsen till genombrott* och som sammanfattade resultaten från ett stort forskningsprojekt vid Arbetslivsinstitutet (Gonäs (red.), 2005).

Det finns ett antal viktiga frågor att förhålla sig till: Vad har vi lärt oss av forskningen om arbetsdelningen mellan könen i arbetslivet under ett halvt sekel? Har vi fått någon större förståelse för de mekanismer som upprätthåller och återskapar könsuppdelningen på arbetsplatserna? Vilka förändringar har skett av kvinnors positioner i arbetslivet? Kan vi se några reella förändringar framöver?

Jag kommer inte att kunna svara på alla dessa frågor fullt ut, men jag kommer att beröra dem.

1960-TALET'S DEBATT

En av pionjärerna när det gäller debatten om jämställdhet i Sverige var Annika Baude, statsvetare, byråchef på socialstyrelsen och sedermera forskare på Arbetslivscentrum (se Fölster, Gustafsson & Winai Ström, 2007). Hon bidrog på många olika sätt under efterkrigstiden till både idéer och praktiskt genomförande av jämställdhetspolitik. I en intervju-bok om grupp 222, en av idégrupperna för 1960-talets diskussioner och därefter följande reformer beskriver Annika Baude hur de kvinnliga studenter i 1950-talets Uppsala talade om studierna som ”den långa vägen till diskbaljan” (Baude (red.), 1992:9). Kvinnorna hade att räkna med att

132. Den första utgåvan kom på SNS förslag 1962, och i en omarbetad pocketutgåva på Bokförlaget Prima 1968. Jag har använt mig av den senare utgåvan från 1968. Edmund Dahlströms kapitel är detsamma i båda utgåvorna

eventuella barn skulle bli deras skyldighet att ta handa om. Antalet barnomsorgsplatser var få och utbildning skulle inte ensamt kunna ge möjlighet till ett jämlikt samhälle. Det måste till mycket mer som handlade om förändringar på arbetsmarknaden, inom näringsliv, skatte- och socialpolitik, en ny politik för familjen och barn, utbildning och yrkesval (ibid. s. 10). Oavsett om kvinnan utbildade sig eller ej, så var fortfarande ansvaret för hem, barn och familj kvinnans.

VISION OCH VERKLIGHET

Boken 'Kvinnors liv och arbete' innebar en brytning i förhållande till den tidigare debatten om kvinnans roll i samhället. Här framförde författarna argument för jämlikhet mellan könen. Edmund Dahlström, den första professorn i sociologi vid Göteborgs Universitet, gjorde en analys av könsrollsdebatten, så som den kommit till uttryck fram till början av 1960-talet. Han behandlade olika ideologiska linjer – en konservativ och en mer könsrollsradikal inriktning – med argument för och emot jämlikhet mellan könen. Dahlström skiljde på argument utifrån existerande sakförhållanden å ena sidan och å andra sidan visioner för ett framtida tillstånd.

På det ideologiska planet handlade debatten om jämlikhet och frihet för kvinnor och män. Jämlikhetsprincipen var viktig när det gällde behandling och belöning i arbetslivet vid t ex rekrytering, utbildning, utformning av arbetsvillkor och belöning. Till de sakliga argumenten hörde de ekonomiska om nyttan av kvinnors arbetslivsdeltagande, om effektiv arbetsinsats, effektivt näringsliv och om vad som hände med familjen när kvinnor förvärvsarbetade. I samhällsdebatt lades en stor vikt vid effektivitets- och produktivitetsskillnader mellan könen. Det handlade om värderingen av kvinnors arbete. Kvinnor kunde inte vara lika effektiva som män i arbetslivet eftersom de dessutom hade ansvar för hem, familj och barn. Effektivitets- och produktivitetsskillnader fanns som en "förklaring" till löneskillnader i arbetslivet. Fortfarande fanns särskilda kvinnolöner (Qvist, 1973:265 ff.). Yvonne Hirdman speglar den retoriska förskjutningen in den svenska fackföreningsrörelsen när det gäller lönefrågan och de separata kvinnolönerna (Hirdman, 2001).

Företrädare för en könsrollsradikal argumentering menade att de samhällspolitiska argumenten för kvinnors rätt att välja att vara försörjd

som hemmafru var så motstridande gentemot kraven på att vara mannens jämlike på arbetsmarknaden att det var nödvändigt att välja en linje. Friheten att vara försörjd genom hemarbete påverkade kvinnors position i arbetslivet. Kritiken av det traditionella tänkandet i arbetslivet pekade på att det fanns en växelverkan mellan särbehandlingen av kvinnor och kvinnors arbetsmarknadsbeteenden. Deras sämre möjligheter på arbetsmarknaden ledde till att de inte ville satsa på utbildning och yrkeskarriär. Arbetsmarknadsutfallet motsvarade helt enkelt inte möda av att skaffa sig utbildning (Dahlström, 1968:45).

Dahlström pekar på att både den moderata och den radikala könsrollsideologin riktade kritik mot traditionellt tänkande inom arbetslivet. Den ekonomiska argumenteringen från arbetsgivarnas sida handlade om att man måste ta hänsyn till effektivitetsskillnader mellan könen som avtecknade sig i t ex kvinnors högre frånvaro, förvärvsavbrott och högre rörlighet. Kvinnor uppfattades som en instabil arbetskraft och därmed mer kostsam för arbetsgivaren. Dessa genomsnittliga skillnader motiverade att kvinnor erbjöds mer underordnande positioner med lägre lön och mindre makt och inflytande. Det uppfattades som ett sakförhållande. Den ekonomiska argumenteringen rörande kvinnors förvärvsarbete var avgörande. Rätten till förvärvsarbete var villkorad med ett lönsamhetskrav. Nyttan för arbetsgivaren, arbetsmarknaden och samhället skulle vägas mot särintresset hos kvinnor att vilja lönearbete.

Yvonne Hirdman anger i sin periodisering av kvinnors position i samhälls- och arbetsliv under 1900-talet denna period som framväxten av jämlikhetskontraktet (Hirdman, 1990, 2001). Hemmafruarna var *den snabba reserven*, dvs föreställningen var att de utan några större utbildningsinsatser kunde träda in på arbetsmarknaden (Hirdman, 2001:210; Axelson, 1992)

Den ideologiska samhällsdebatten fördes mellan radikala och konservativa företrädare rörande kvinnor och mäns roller och positioner i arbets- och samhällsliv. Gunnel Karlsson speglar i sin skrift om det socialdemokratiska kvinnoförbundet hur 1960-talet var en brytningstid där begreppet valfrihet dröjde sig kvar och öppnade för olika tolkningar av begreppet (Karlsson, 1990). Inte så olikt de fackliga organisationerna fanns ett tydligt motstånd mot att släppa in kvinnorna på arbetsmarknaden som männens jämlike. Isärhållandets och underordningens principer vidmakthölls i det längsta (Karlsson, 1990:99 ff.).

I det ovanstående finns illustrationer till hur diskurserna om kön och klass härbergrades och fördes. Diskussionen om jämlikhet mellan könen fördes på ett samhällspolitiskt plan, medan frågan utjämning i klassmässiga termer behandlade av arbetsgivare och arbetstagare och deras företrädare och där var frågan om jämlikhet införd under rubriken kvinnors särintressen (jmf. Acker, 1992; Hirdman, 2001). Den överordnade diskussionen inom fackföreningsrörelse och även det socialdemokratiska partiet var den om klass.

KLASS OCH KÖN – FÖRDELNING OCH ERKÄNNANDE

Inte bara debatten om könsarbetsdelningen har förts på olika plan. Harriet Holter pekade i slutet av 1980-talet på hur det rent forskningsmässigt funnits två linjer efter vilka forskning om arbetsdelning och makt bedrivits (Holter, 1987).¹³³ Den ena handlar om arbetsdelning som en samhällsligt strukturerande princip med Marx, Dürkheim och Weber som ursprung och med många sociologer som arbetat vidare i deras efterföljd. Den andra typen av analys finns inom organisationsteorierna och kan föras till en annan nivå. Här handlar det om vad som händer inom organisationer och på arbetsplatser. Gemensamt för dessa två linjer är att arbetsdelningen inte handlat om den könsbestämda. Det har handlat om relationen mellan arbete och kapital, arbetsplatsens kvalifikationskrav, eller om geografisk och internationell arbetsdelning. Harriet Holter menade att vi mot bakgrund av de två huvudlinjerna i samhällsforskningen kan se, hur både klasstrukturen och organisationshierarkierna, samtidigt tydliggör arbetsdelningsmönster och ger uttryck för maktrelationer. Gemensamt för dessa två linjer är att arbetsdelningen inte handlat om den könsbestämda. Hon menade att sambandet mellan arbetsdelning och maktförhållanden är nästan odiskutabelt, men att den könsbestämda arbetsdelningen inte erkänns på samma sätt av den etablerade forskningen som grund för en maktstruktur.

Under en förhållandevis kort period har det skett en förskjutning av hur produktions- och reproduktionsarbetet fördelar sig mellan kvinnor och män. Men fortfarande kan vi säga att den övervägande delen av

133. Harriet Holter var vetenskaplig ledare för det arbete som sedan kom att publiceras i Baude mfl 1987.

det reproduktiva arbetet fortfarande utförs av kvinnor, och att en allt större andel av det ekonomiska och materiella produktionsarbetet nu även utförs av kvinnor.

Ett av de problem som framträder allt tydligare är svårigheterna att länka samman analyser på samhälls- och organisationsnivå. Skillnader mellan produktion och reproduktion, varor/ kapital å ena sidan och å andra sidan omsorg och tjänsteproduktion pekar mot en analys på samhällsnivå. Begrepp som hög- och lågkvalificerade arbeten, monotona kontra självständiga och utvecklande arbete, hög och lågbetalda arbeten användes för att beskriva den könsmissiga arbetsdelningen på organisationsnivå. Karaktäristisk för denna arbetsdelning är att det är kvinnorna som har de lågkvalificerade, monotona och lågbetalda jobben och beskrivningen av densamma sker i klassmässiga termer (jf. Acker, 2006). I både analysen på samhällsnivå och i den som analyserar förhållanden på organisationsnivå riskerar analysen om arbetsdelning mellan könen att kapslas in i klassmässigt definierade begrepp.

POLITISKA INTENTIONER OCH ÅTGÄRDER

En av de genusteoretiker, som direkt intresserat sig för den samhälleliga jämlikhetsproblematiken, är Nancy Fraser (2003). Frazer menar att kraven på demokratisk och rättvis behandling utgår i allmänhet ifrån två riktningar, endera ett kulturellt- symboliskt perspektiv eller ett socioekonomiskt. Utfall, kopplade till respektive perspektiv, har att göra med en symbolisk förändring i form av erkännande (recognition) eller med omfördelning (redistribution) av olika typer av resurser.

Jämlikhet mellan könen kräver både erkännande och omfördelning. Insatser för att skapa större rättvisa inom den socioekonomiska sfären leder till att grupperingar blir mindre synliga och särskilda, till exempel att klass i traditionell bemärkelse tenderar att mista sin betydelse. Rättvisehandlingar inom den kulturella sfären leder däremot till ett synliggörande av grupperingar, till exempel kvinnor som ett kollektiv. Kampen för större jämlikhet mellan könen har krävt insatser inom båda sfärerna, d v s både sådana som leder till att kön framhävs och sådana som ytterst syftar till att distinktionen mellan könen minskar i betydelse (Frazer, 2003:233). Frazer pekar på svårigheterna att skapa politiska medel för att nå jämlikhet som integrerar både erkännande- och omfördel-

ningsdimensionerna. Aktioner måste ske både på den politiska nivån och på organisationsnivå och det gäller både uppdelningen mellan avlönat och oavlönat arbete och den könsbundna uppdelningen inom lönearbetet (Frazer, 2003:190).

Kön är enligt Frazer är en bivalent form av kollektiv som inom sig bär på både en politisk-ekonomisk och en kulturell-värdigmässig aspekt (jmf. Pingel, 2005:61 ff.). Dessa aspekter är intimt sammanflätade och måste behandlas i ett sammanhang. Samtidigt drar botemedlen mot orättvisor, omfördelning och erkännande, åt olika håll. Omfördelningens logik går ut på att göra kön överksam, medan erkännande tvärtemot innebär att uppvärdera könets specifika karaktär. För att häva orättvisor som skär över klyftan mellan omfördelning och erkännande definierar Frazer två botemedel, *affirmation* och *transformation*. Med affirmativa botemedel menar Frazer sådana som undanröjer orättvisor utan att rubba de bakomliggande strukturerna som alstrar dem. Transformativa botemedel söker däremot att undanröja orättvisa resultat genom en omvandling av bakomliggande strukturer.

Nedanstående figur har på den horisontella axel de två olika formerna av botemedel mot orättvisor och på den vertikala axeln finns de två aspekterna av rättvisa.

FIGUR 14.1:
Aspekter av rättvisa och medel mot orättvisa.
(Frazer, 2003:203.)

	Affirmation	Transformation
Omfördelning	Liberal välfärdsstat	Socialism
Erkännande	Mångkulturalism	Dekonstruktion

Figuren anger fyra olika politiska inriktningar. Gängse mångkulturalism framträder som den kulturella motsvarigheten till den liberala välfärdsstaten och dekonstruktion som motsvarigheten till socialism. Vissa medel inom de olika politiska inriktningarna stämmer dåligt överens med varandra, som den liberala välfärdsstatens affirmativa välfärdspolitik i förhållande till dekonstruktionens transformativa erkännandepolitik. Den första främjar differentiering medan den senare avser att minska den samma. Frazer argumenterar för en socialistisk ekonomi i kombination med en dekonstruktiv kulturpolitik. Här finner vi således början på ett

scenario som söker att hantera frågan om utjämning av klassvisa skillnader och upplösande av könsstereotypa mönster. Frazer har i sina tidigare resonemang kring den postindustriella välfärdsstatens försörjningsmodell "the universal caregiver" diskuterat nödvändigheten av att lösa upp dessa mönster (Frazer, 1997).

The trick is to imagine a social world in which citizens' lives integrate wage-earning, caregiving, community activism, political participation and involvement in the associational life of civil society – while also leaving time for some fun. (Frazer, 1997:48.)

För att nå dithän krävdes enligt Frazer inte minst en förändring av arbetslivets organisering.

ATT FÖRKLARA DET STABILA

Mycket har naturligtvis förändrats under ett halvt sekel. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns nivåmässiga arbetskraftsdeltagande förefaller att utjämnas i de skandinaviska länderna, liksom arbetslöshetsnivåerna (Employment in Europe, 2006). Men går vi in på kvinnors och mäns fördelning på yrken (Emerek, 2006), deras arbetstidsuttag, anställningsformer och det ekonomiska utbytet av arbetet, samt på makt och inflytande finner vi kvarstående skillnader (Rubery et al., 2001). Hur pass stabila dessa skillnader är framöver är svårt att uttala sig om. Senare tids forskning pekar på att det sker förändringar (se t ex. Bergman, 2004; Forsberg & Grenholm (red.), 2005; Tyrkkö & Westerberg i Gonäs (red), 2005; Hebson & Rubery, 2004; Neramo, 1999; Kumlin, 2007). Men det är inte bara reella förändringar i arbetslivet som jag vill peka på, utan även att retoriken kring jämställdhet och kvinnors och mäns positioner i arbetsliv och samhälle har förändrats. Här har det skett en förskjutning i fokus från att jämställdhet var en börda till att bli en ekonomisk och social tillgång. Forskningen kring kvinnor och ledarskap pekar på betydelsen av att kvinnor finns med i ledningen inom företag och organisationer. Smith, Smith & Verner (2006) visar i en studie av 2.500 danska företag att andelen kvinnor i företagsledningen har en positiv inverkan på företagets resultat. Dessa effekter är starkt beroende av kvalifikationsnivå hos kvinnorna i ledarskapets topp. I mycket handlar det om att

ta tillvara de resurser och den kompetens som finns hos kvinnorna. Men utöver resursperspektivet finns även frågan om tillväxt i relation till långsiktig hållbar utveckling. I det perspektivet får begrepp som social infrastruktur och organisering av vardagslivet för hela befolkningen betydelse (Forsberg, 2005:177). Något som i och för sig alla förespråkare för jämställdhet alltid hävdad. Men det nya är att de ekonomiska fördelarna med jämställdhet och jämlikhet mellan könen fått en plats i den ekonomisk-politiska retoriken.

Joan Acker var under ett par decennier gästforskare vid flera nordiska universitet och forskningsinstitut, bl a Arbetslivscentrum i Stockholm. Hon kunde inte dölja sin förvåning över att könsuppdelningen i svenskt arbetsliv var så stark och att forskningen i så liten utsträckning försökt att förklara detta. Hennes förvåning rörde främst den arbetsorganisatoriska forskningen och den som handlade om makt och inflytande i arbetslivet. Acker analyserar konsekvenserna av detta särskiljande av kvinnors och mäns intressen i en uppsats i boken *Kvinnors och mäns liv och arbete*, en uppföljning trettio år efter boken *Kvinnors liv och arbete* (Acker et al., 1992). Hon såg könsuppdelningen i arbetslivet som resultatet av isärhållandet av de två diskurserna klass och kön. Den om kön hörde hemma i den politiska sfären, i riksdagen och bland politiska organisationer och olika och kvinnoorganisationer. Med hjälp av lagstiftningsmakten hade frågan om jämlikhet mellan könen blivit en överordnad politisk fråga. Klassfrågan och makten och inflytandet på arbetsplatserna reglerades genom parterna och därmed genom könsmaktsordningen på arbetsplatsnivå (Acker et al., 1992, 283).

LÄRDOMAR

Men vilka är då segregationen återskapande mekanismer och hur skall man kunna påverka dessa? I projekt 'Kön och Arbete' vid Arbetslivsinstitutet studerade en grupp forskare dessa frågor. Vi ville studera förutsättningar för att bryta segregationsmönster i arbetslivet.¹³⁴ Projektet hade både en vetenskaplig och en praktisk-politisk bakgrund. Den vetenskapliga bakgrunden innefattade flera olika vetenskapliga traditioner och diskussioner. En av dessa är den mer samhällsvetenskapligt inriktade

134. Projektet pågick mellan 2000 och 2005 och slutrapporterades i Gonäs L. (red. (2005)

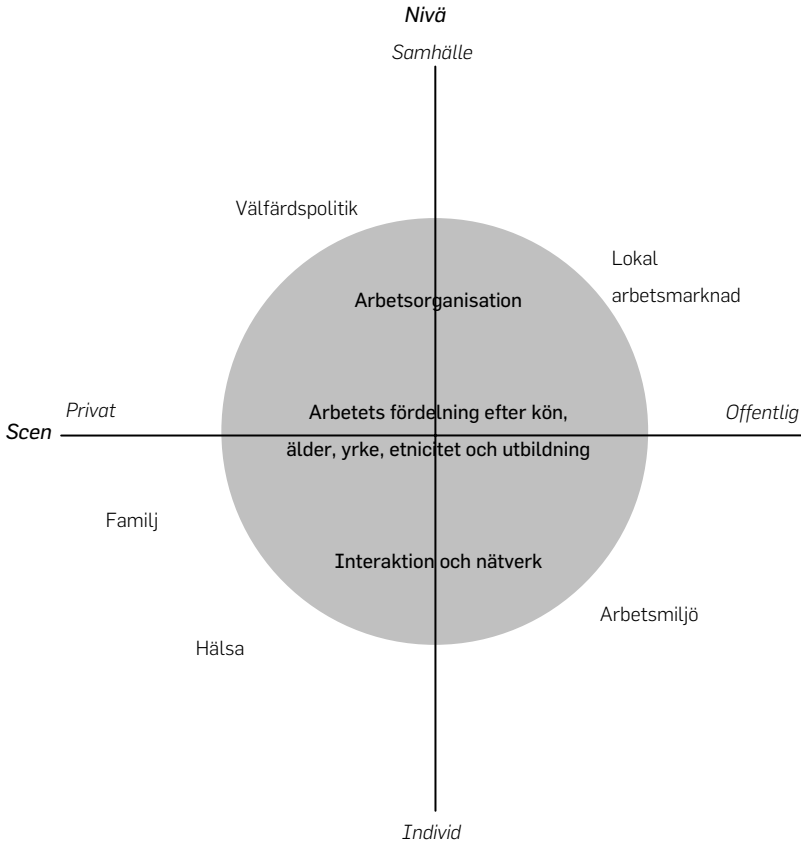
forskningen om kvinnors och mäns liv och arbete. En annan utgångspunkt var forskningen om kvinnors och mäns fysiska och psykiska ohälsa och dess orsaker. Den mer praktiskt – politiska bakgrunden till projektet har att göra med det empiriska förhållandet att könsuppdelningen i arbetslivet synes mer seglivad än vad politiska företrädare och lagstiftare förväntat sig.

Vi bestämde oss för att bedriva handlingsinriktad forskning och stödja utveckling/förändring mot ökad jämlikhet och bättre arbetsvillkor i företag och organisationer. De enskilda projekten skulle tillkomma utifrån lokala behov av utveckling och lokala förutsättningar. Vi menade att forskningen skulle utgöra en stödjande resurs i det utvecklings-/förändringsarbete som företag och anställda valt att bedriva.

För att kunna förstå hur könssegregeringen utvecklas och förändras såg vi det som nödvändigt att göra studier på olika analytiska nivåer. Men det är inte bara studier på olika nivåer utan även att försöka förstå samband och beroenden mellan dessa nivåer. Individens egenskaper och handlande, organisatoriska processer och arbetsmarknadens sätt att fungera hänger ihop.

Nedanstående figur visar hur vi kom att fokusera på organisationsnivå, men med hänsyn tagen till förhållanden på såväl samhälls- som individnivå och inom både den privata och offentliga sfären.

FIGUR 14.2



Projektet forskningsobjekt placerade efter två dimensioner, nivå och scen. Ur: Gonäs (red.), 2005:22.

En av våra frågeställningar handlade om hur förändringar på arbetsmarknaden under 1990-talet påverkade kvinnors och mäns arbetsmarknadssituation, arbetsvillkor, hälsa och arbetsförmåga. Resultaten visar att de arbetsmarknadsmässiga förändringarna slog hårt mot speciellt de unga kvinnorna. Deras sysselsättningsnivå sjönk drastiskt under 1990-talets första år och låg länge kvar på en låg nivå.

Vi såg ett tydligt skift i näringsstrukturen mot en tillväxande tjänstesektor med ökad betydelse för handel och kommunikation. Avveckling och utveckling av produktion och sysselsättning tog sig uttryck i form av parallella processer. 'Omställningsbarhet' och snabb anpass-

ningsförmåga är krav som i ökad utsträckning ställs på arbetskraften. Vi fann även tecken på åldersrelaterade alternativa försörjningssystem. Långa perioder av arbetslöshet under 1990-talets strukturomvandling innebär att de enskilda individerna hade mycket svårt att komma tillbaka in på arbetsmarkanden när konjunkturen vände (Gonäs (red.), 2005:125). Speciellt tydligt var detta för ensamstående, lågutbildade kvinnor med barn (ibid. s. 127). Liknande resultat framgår av studier på nationell nivå (Välfärdsbokslutet, 2001). En väg att analysera förändringar i arbetsdelningen mellan könen är använda begreppet integrering.

INTEGRERINGENS OLIKA FORMER

Enligt Tyrkkö (Gonäs (red.), 2005:68 ff.) kan integrering sägas vara en process i vilken kvinnor och män kommer närmare rumsligt, arbetsmässigt, ekonomiskt och socialt på arbetsmarknaden och arbetsplatserna. Oftast hänvisar man med integrering till *antalsmässiga förhållanden* mellan könen. Denna form av integrering handlar om könsvisa likheter i kvinnors och mäns representation i eller fördelning på olika typer av verksamheter, över yrken, sektorer, anställningskontrakt eller arbetstider. Tyrkkö (ibid.) redovisar att antalet blandade yrken (andelen av samma kön 40-60 pct.) och andelen av personer i dessa yrken har ökat i Sverige och att de nya blandade yrken har huvudsakligen kommit till genom feminisering av måttligt mansdominerade yrken (Tyrkkö & Westberg, 2001; Jonung, 1997). Johanna Kumlin (2007) visar i sin avhandling hur den yrkesmässiga integrationen mätt med te x Index of Dissimilarity fortsatt under 1990-talet, men stabiliserats under de tre första åren på 2000-talet. Materialet som omfattar alla individer över 15 år och deras arbetsplatser (Kumlin 2007:27; se även Jonung, 1997).

Fysisk integrering innebär enligt Tyrkkö (ibid.) en rumslig blandning av könen. Man befinner sig under samma tak, i samma organisatoriska rum. Integrering kan då referera till kvinnors ökade inträde till de tidigare mansdominerade arbetsorganisatoriska arenorna. Båda könen är på samma platser, men inte nödvändigtvis gör samma saker. Det gemensamma, det som är integrerat, kan alltså förankras till 'interaktion' i termer av 'bredvid varandra', 'sida vid sida' med stor utbredning i villkoren. Tyrkkö illustrerar att journalistyrket är ett av få antalsmässigt blandade yrkesområden på svensk arbetsmarknad. Kvinnliga och manliga journalister som

arbetar inom dagstidningsbranschen befinner sig ofta i samma fysiska rum (Tyrkkö & Karlqvist, 2005). Av Kumlin (2007) framgår att den könsvisa segregationen på arbetsplats och organisationsnivå var stabil under perioden 1990 till 2003 till skillnad från den yrkesmässiga.

Arbetsmässig integrering innebär att kvinnor och män skall ha samma arbetsuppgifter. Alla bidrar och gör samma saker, inte bara att kvinnor och män 'blandas'. Denna typ av integrering innebär att det inte är könsproportionerna som ändras utan att principerna för arbetets fördelning inte längre sker på ett könsrelaterat sätt. Edmund Dahlström påpekade i studien från 1960-talet att ju närmare man går arbetsuppgifterna ju mer könsspecifik är arbetsuppdelningen. Arbetsmässig integrering förutsätter således organisatoriska förändringar av arbetet och en annan lönesättning av traditionella "kvinno- och mansjobb".

Social integrering är den fjärde formen för integrering som Tyrkkö (ibid.) nämner. Med detta avses sociala och mellanmänskliga kontakter mellan kvinnor och män. För att kunna bryta existerande mönster måste det finnas ett antal handlingsalternativ för aktörerna. Flera studier har visat på hur informella sociala relationer hindrar social integrering. Andra studier pekar på förutsättningar för brytande handling (Bergman & Schough, 2002).

ÅTERSKAPANDETS MEKANISMER¹³⁵

Frågan om segregationens återskapande mekanismer framstår fortfarande som svår att besvara. Som jag pekat på ovan kan vi definiera olika sorter av integration samtidigt som dessa motverkas av det som vi kallat återskapande mekanismer. I slutrapporten från projektet Kön och Arbetet (Gonäs (red), 2005) diskuterade vi följande:

- dolda processer
- social nätverksrekrytering
- stereotypa och seglivade föreställningar
- mannen som norm
- differentiering och isärhållande.

135. Följande sammanfattning är en förkortad version av den som finns i Gonäs (red.), 2005.

Dolda processer är de som på ytan inte verkar ha något med kön att göra, men som ändå bidrar till könsordningen. Ett exempel kan vara den fysiska placeringen av den dagliga arbetsplatsen som underlättar eller försvårar hur de informella kontakterna kan organiseras. Kontakter i de sociala nätverken, när en vakans skall tillsättas, är ofta antingen enkönad manliga eller kvinnliga. Budskapet om att ett företag eller en organisation söker arbetskraft riskerar därför att inte nå över könsgränserna än mindre över de etniska gränserna. Denna form av rekrytering kan naturligtvis användas i ett positivt syfte, när det finns en medveten vilja att åstadkomma en jämnare balans mellan könen och olika etniska grupper på arbetsplatserna. Informella nätverk är betydelsefulla för avancemang och utvecklingsmöjligheter i organisationen. Kvinnorna hade inte samma självklara tillgång till dessa nätverk. Acker skriver om internaliserade föreställningar och om ett yrkes 'manliga' och 'kvinnliga' karaktär. Dessa kan vara mer eller mindre dolda och beröra konstruktionen av symboler och föreställningar om arbetsinnehåll och arbetskrav, där det som uppfattas som manligt värderas högre än det som uppfattas som kvinnligt (Acker, 1999, 2006). 'Manlighet' tenderar att kopplas ihop med fysisk styrka, och 'kvinnlighet' förknippas ofta med kvinnors speciella förutsättningar och kompetens att utföra så kallad 'lättare' rutinjobb (Knocke et al., 2003). Arbetsplatsernas design och arbetsredskapen ofta är utformade efter en manlig kroppsnorm. Detta innebär för flertalet kvinnor – men även för många män – att de i högre omfattning än de män som ligger inom normen tvingas arbeta i obekväma arbetsställningar. Detta är en riskfaktor som leder till att relativt fler kvinnor än män får besvär bl.a. från nacke och skuldror. Sambanden mellan stresskattningarna och besvär var genomgående rätt tydliga där tidspressen var hög och var tydligast för kvinnorna. Trots kvinnornas höga andel i arbetskraften tycks arbetsplatsernas utformning fortfarande utgå från föreställningen om den manlige arbetaren. 'Vanor och traditioner' blir en förklaring till att könsmonster och könsordningar som har en tendens att upprepa sig. Organisationer har olika förväntningar på kvinnor och män och kön blir därmed en organiserande princip som får strukturella effekter.

TANKAR OM FRAMTIDEN

Jag började med att citerar 1950-talets akademiska kvinnor som inte trodde på utbildningen som en alena frigörande faktor och Edmund Dahlströms argumentationsanalys rörande jämlikhet mellan könen. De ekonomiska argumenten utgick från värdet av kvinnornas arbetsinsats. Dahlström menade att den ekonomiska värderingen kan utgå från olika principer. Det kan vara en *företagsekonomisk*, en *arbetsmarknadsmässig* och en *total samhällsekonomisk* princip som täcker in kvinnors totala arbetsinsats i både lönesatt och icke lönesatt arbete. Tanken om kvinnor som en arbetskraftsreserv ingår inte längre i den politiska retoriken, även om funktionen som reservarbetskraft fortfarande finns kvar på vissa delar av arbetsmarknaden. Men kvinnor och män har i det närmaste lika högt arbetskraftsdeltagande, även om arbetstidsuttaget skiljer dem åt. Föräldraförsäkring och barnomsorg, även om det fortfarande finns brist på platser, gör att tvåförsörjarmodellen uppfattas som positiv av en majoritet av befolkningen. Skattesystemet är individuellt baserat. Den skandinaviska välfärdsmodellen har bidragit till att öka kvinnors ekonomiska självständighet, samtidigt som det skapat ett beroendeförhållande mellan staten och kvinnorna. Ser vi på organisationsnivån däremot kvarstår segregation och löneskillnader mellan kvinnor och män tydligt. Den företagsekonomiska analysen baseras fortfarande på att det existerar effektivitets- produktivitetsskillnader mellan kvinnor och män, annars skulle inte skillnaderna kvarstå.

Vad skall vi då tro när över 50 procent av de nyregistrerade studenterna till den högre utbildningen är kvinnor, när en majoritet av doktoranderna är kvinnor och andelen universitetslärare som är kvinnor successivt ökar. Vad skall vi tro om deras möjligheter på arbetsmarknaden när de bildar familj och föder barn, kan det företagsekonomiska paradigmet se en fördel i att ha en högutbildad kvinnlig arbetskraft? Kan utbildningen fungera som en hävstång in i arbetslivets hierarkier (se Rubery et al., 1999) om inte detta perspektiv vidgas till att även ta in betydelsen av det reproduktiva arbetet? I en framtidsstudie från 1975 utgick författarna från att arbetsfördelningen mellan kvinnor och män skulle vara avklarad år 2000. Männerna skulle ha anpassat sitt arbetstidsuttag till en jämlik fördelning av hemarbetet (Guteland et al., 1975:161 ff.) Författarna menade att för att klara av vissa samhällsproblem var det nödvändigt med en omfördelning mellan könen av det produktiva och det re-

produktiva arbetet. Ett par av de problem man såg framför sig handlade om konsekvenserna av en förändrad befolkningsstruktur var:

- fördelningen mellan aktiv och passiv befolkning
- konsekvenserna av en allt högre andel äldre i befolkningen.

Det ser ut att finnas ett samband mellan fruktsamhet, jämställdhetsvärderingar i befolkningen och välfärdssystem. I länder där kvinnor och män inte håller med om de traditionella könsrollerna är födelsetalen högre än i mer könsrollskonservativa länder (Mörtvik & Spånt, 2005). Barnafödandet är betydligt lägre i dessa senare länder än i t ex de nordiska länderna. Den svenska framtidsstudien från 1975 pekade på de kommande problemen med en framtida sned befolkningsstruktur. I länder där befolkningen stagnerar eller minskar på grund av de låga födelsetalen finns risk för ekonomisk tillbakagång och bristande konkurrenskraft. Många hävdar att detta är ett generellt europeiskt problem, vilket således inte är med sanningen överensstämmande. Däremot visar dessa tendenser på betydelsen av de samhällspolitiska och samhällsekonomiska dimensionerna. Här kanske vi kan påstå att de nordiska länderna har klarat av samhällsnivån och dess politiskt beslutade arrangemang. Men när det gäller den företagsekonomiska dimensionen och ett effektivt resursutnyttjande av den kvinnliga arbetskraftens kunskap och kompetens kvarstår mycket. Den hierarkiska ordningens upprätthållande innebär fortfarande en könsvis arbetsdelning där kvinnorna kvarstår som den underordnade parten. Med Frazer terminologi kan vi säga att de nordiska välfärdsstaternas omfördelningsmekanismer ser ut att fungera förhållandevis bra sett ur ett könsperspektiv. Däremot har erkännandedimensionens inte tillräckligt verksamma medel på framförallt organisationsnivå. Under vilka villkor kommer den enskilde arbetsgivaren se nytta av att anställa jämställda män och kvinnor och skapa förutsättningar för dem att utveckla eller bibehålla en jämställd försörjningsmodell?

Det är här i mötet mellan organisation, välfärdmodell och arbetsmarknad som vi behöver utveckla framtidsdiskussionen. Feministiska forskare som Nancy Frazer och Joan Acker ger stöd på vägen, likaså den forskning som bedrivits i de nordiska länderna de senaste femtio åren. Där finns det mycket att hämta.

LITTERATUR

- Acker, J. et al. (1992): *Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.
- Acker, J (1999): "Gender and Organizations". In *Handbook of the Sociology of Gender*. Saltzman Chafetz (ed). New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic/Plenum Publishers. pp. 177-194.
- Acker, J. (2006): *Class Questions. Feminist answers*. New York. Rowman & Littlewood.
- Axelsson, Ch. (1992): Hemmafrun som försvann. Övergången till lönearbete bland gifta kvinnor i Sverige 1968-1981. *SOFI, Dissertation Series no 21*. Stockholm: Stockholm University.
- Baude, A., et al. (1987): *Kvinnoarbetsliv*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Baude, A. (red.) (1992): *Visionen om jämställdhet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Bergman, A, (2004): *Segregerad integrering. – Mönster av könssegrering i arbetslivet*, Karlstad University Studies 2004:46. Karlstad: Karlstads universitet.
- Bergman, A. & K. Schough, (2002): *Brytande handling – betraktelser av förändringens villkor vid en arbetsförmedling*. Karlstad University Studies 2002:6. Karlstad: Karlstads universitet.
- Dahlström, E.(1968): *Analys av könsriollsdebatten*. I: Baude, A. et al. (1968) *Kvinnors liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.
- Emerek, R. (2006): *Measuring Gender Segregation*. I Gonäs, L. & Karlsson, J. Ch. (eds) (2006): *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*. Aldershot: Ashgate.
- Employment in Europe (2006): Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- Forsberg & Grenholm (red) (2005): *....och likväl rör det sig*. Genusrelationer i förändring. Karlstad: Karlstad University Press.
- Fransson S. (2000): *Lönediskriminering*. Uppsala: Iustus Förlag.
- Frazer, N. (1997): *After the Family Wage: A Postindustrial Thought Experiment*. I Hobson, B. & A.M. Berggren (red.) *Crossing Borders. Gender and Citizenship in Transition*. Report 97:6. Stockholm: FRN s. 21-55.
- Frazer, N. (2003): *Den radikala fantasin. Mellan omfördelning och erkännande*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.

- Fölster, K., S. Gustafsson, & G. Winai Ström (red) (2007): *Annika Baude. Pionjär för jämställdhet*. Stockholm: TCO.
- Gonäs, L. (red.) (2005): *På gränsen till genombrott*. Om det könsuppdelade arbetslivet. Stockholm: Agora Förlag.
- Gonäs, L. & W. Knocke (2004): *Platsar mångfalden i det nya arbetslivet?* Karlstad University Studies 2004:18. Karlstad: Karlstads universitet.
- Gonäs, L. & A. Lehto, (1999): "Segregation of the Labour Market". In *Women and Work. Report on existing research in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Guteland, G. et al. (1975): *Ett folks biografi. Befolkning och samhälle från historia till framtid*. Stockholm: Publica.
- Hebson, G. & J. Rubery, (2004): "Könssegregering – Förändring och kontinuitet". Bilaga 1 i *SOU 2004:43*. Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Stockholm: Fritzes.
- Hirdman Y. (1990): "Genussystemet" i *SOU 1990: 44*. "Demokrati och makt i Sverige". Maktutredningens huvudrapport.
- Hirdman, Y. (2001): *Med klaven tunga*. LO och genusordningen. Stockholm: Atlas förlag.
- Jonung, Ch. (1997): "Yrkessegregering mellan kvinnor och män" i Persson, I. & Wadensjö, E. (1997): *Glastak och glasväggar? Den könssegrerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Karlsson, G. (1990): *Manssamhället till behag?* Stockholm: Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund/ Tidens förlag.
- Knocke, W., I-B. Drejhammar & L. Gonäs, & K. Isaksson (2003): *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen. Arbetsliv i omvandling* 2003:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Kumlin, J. (2007): *Disentangling Sex Segregation. Studies on the Roots and Routes of Labour Market Sex Segregation*. Swedish Institute for Social Research, Stockholm: Stockholm university.
- Mörtvik, R. & R. Spänt, (2005): "Does Gender Equality spur Growth"? *OECD Observer no 250*, September 2005.
- Nermo, M. (1999): "Structured by Gender. Patterns of sex segregation in the Swedish labour market. Historical and cross-national comparisons". *SOFI, Dissertation Series no 41*. Stockholm: Stockholm University.

- Pingel, B. (2005): "Jämställdhet" i L. Gonäs (red) *På gränsen till genombrott. Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora Förlag. s. 61-66.
- Qvist, G. (1973): "Statistik och politik. Landsorganisationen och kvinnorna på arbetsmarknaden" i *Tvärsnitt*, 7 forskningsrapporter utgivna till LO:s 75 årsjubileum. Stockholm: Bokförlaget Prisma i samarbete med Landsorganisationen i Sverige.
- Rubery, et al. (1999): *Womens' Employment in Europe. Trends and Prospects*. London: Routledge.
- Rubery, et al. (2001): Indicators of Gender Equality in the European Employment Strategy. *EWERC*. Manchester School of Management UMIST. Manchester.
- Smith, N., V. Smith, & M. Verner (2006): "Do women i top management affect firm performance"? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(2006):7, s. 569-593.
- SOU (1993): *Löneskillnader och lönediskriminering, Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Stockholm: Allmänna Förlaget, 1993:7.
- SOU (1990): "Demokrati och makt i Sverige". Maktutredningens huvudrapport, 1990:44. Stockholm: Fritzes.
- SOU (1998): "och makten är din ...". Kvinnomaktutredningens slutbetänkande, 1998:6. Stockholm: Fritzes.
- SOU (2004): "Den könsuppdelade arbetsmarknaden". Stockholm: Fritzes, 2004:43.
- Tyrkkö, A. & L. Karlqvist (2005): "Arbetsvillkor och arbetsbelastning i journalistiskt arbete – en studie av tidningsredaktioner". *Arbete och hälsa 2005*:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Tyrkkö, A. & H. Westberg, (2001): "Förskjutning i segregeringsmönster på yrkesnivå – bearbetning av folk- och bostadsräkningarna 1970-1990 och arbetsmiljöundersökningarna 1989-1995". *Arbetsliv i omvandling 2001*:6. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Välfärdsbokslutet (2001): SOU 2001:54. Stockholm: Fritzes.
- Vänje Rosell, A. (2003): "A Powerful Company: Turbine Women and Gender- Creating Processes". In E. Gunnarsson, S. Andersson, A. Vänje Rosell, A. Lehto & M. Salminen – Karlsson (red), *Where Have All the Structures Gone? Doing gender in organizations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Stockholms universitet, Centrum för kvinnoforskning.

OM FORFATTERNE

RUTH EMEREK

Lektor Ruth Emerek, cand.stat.

Aalborg Universitet

Institut for Historie Internationale Studier og Samfundsforhold

emerek@ihis.aau.dk

HELLE HOLT

Seniorforsker Helle Holt, cand.adm.pol., ph.d.

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Afdelingen for Beskæftigelse og Integration

hh@sfi.dk

LISBETH B. KNUDSEN

Lektor Lisbeth Knudsen, mag.scient.soc.

Aalborg Universitet

Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation

lbk@socsci.aau.dk

SINE LEHN-CHRISTIANSEN

Ph.d. stipendiat Sine Lehn-Christiansen, cand.mag.

Roskilde Universitetscenter

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

slehn@ruc.dk

INGE HENNINGSEN

Lektor Inge Henningsen, cand.stat.

Københavns Universitet

Institut for Matematiske Fag, Afdeling Anvendt Matematik og Statistik

inge@math.ku.dk

LIS HØJGAARD

Lektor Inge Henningsen, cand.stat.

Københavns Universitet

Institut for Matematiske Fag, Afdeling Anvendt Matematik og Statistik

inge@math.ku.dk

SANNE UDSEN

Konsulent Sanne Udsen, cand.polit., ph.d.

Udsen Consult

www.udsen.dk

sanne@udsen.dk

VIBEKE JAKOBSEN

Forsker Vibeke Jakobsen, cand.ocean., ph.d.

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Afdelingen for Beskæftigelse og Integration

vij@sfi.dk

MONA LARSEN

Forsker Mona Larsen, cand.oecon., ph.d.

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Afdelingen for Beskæftigelse og Integration

ml@sfi.dk

STINE THIDEMANN FABER

Ph.d.-stipendiat Stine Thidemann Faber, cand.scient.soc.
Aalborg Universitet
Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation
stf@socci.aau.dk

STEEN BAAGOE NIELSEN

Adjunkt Steen Baagøe Nielsen, cand.mag.
Roskilde Universitet
Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning
baagoe@ruc.dk

METTE DEDING

Seniorforsker Mette Deding, cand.ocean., ph.d.
Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Afdelingen for Børn og Familie
mcd@sfi.dk

METTE LAUSTEN

Seniorforsker Mette Lausten, cand.ocean, ph.d.
Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Afdelingen for Børn og Familie
mel@sfi.dk

LOTTE BLOKSGAARD

Ph.d.-stipendiat Lotte Bloksgaard, cand.scient.soc.
Aalborg Universitet
Freia – Center for Kønsforskning
iblo@ihis.aau.dk

LENA GONÄS

Professor Lena Gonäs
Karlstads Universitet, Sverige
Afdelingen for arbejdsvetenskap
lena.gonas@kau.se

SFI-RAPPORTER SIDEN 2007

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuner, lægers, og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 100,00.
- 07:02 Bach, H.B. & Petersen, K.N.: *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 110,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Gennemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Netpublikation.
- 07:05 Benjaminsen, L.: *Storbypuljen – Indsatser for socialt udsatte. Idéer og erfaringer*. 2007. 47 s. ISBN 978-87-7487-847-6. Kr. 60,00. Pjece.
- 07:06 Miiller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2006*. 2007. 178 s. ISBN 978-87-7487-848-3. Kr. 180,00.

- 07:07 Madsen, M.B., Filges, T., Hohnen, P., Jensen, S. & Nærvig Petersen, K.: *Vil De gerne have et arbejde?* 2007. 194 s. ISBN 978-87-7487-849-0. Kr. 175,00.
- 07:08 Nielsen, C., Benjaminsen, L., Dinesen P.T. & Bonke, J.: *Effekt-måling*. 2007. 180 s. ISBN 978-87-7487-850-6. Netpublikation.
- 07:09 Boesby, D.: *At oplyse om demens. Idéer og inspiration*. 2007. 18 s. Netpublikation.
- 07:10 Graversen, B.K., Damgaard, B. & Rosdahl, A.: *Hurtigt i gang. Evaluering af et forsøg med en tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige*. 2007. 107 s. ISBN 978-87-7487-851-3.
- 07:11 Thorsager, L., Børjesson, E., Christensen, I. & Pihl, V.: *Metoder i socialt arbejde. Begreber og problematikker*. 2007. 128 s. ISBN 978-87-7487-852-0. Kr. 120,00.
- 07:12 Hohnen, P., Mortensøn, M.D. & Klitgaard, C.: *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*. 2007. 145 s. ISBN: 978-87-7487-854-4. Kr. 138,00.
- 07:13 Rostgaard, T.: *Begreber om kvalitet i ældreplejen. Temaer, roller og relationer*. 2007. 225 s. ISBN 978-87-7487-855-1. Kr. 218,00.
- 07:14 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Faktorer af betydning for spilleproblemer*. 2007. 90 s. ISBN 978-87-7487-853-853-7. Kr. 90,00.
- 07:15 Andersen, D. & Højlund, O.: *Interview med 11-årige. Erfaringer fra et web-baseret pilotprojekt*. 2007. 121 s. ISBN: 978-87-7487-857-5. Kr. 110,00.
- 07:16 Dahl, K.M.: *Udsatte børns fritid – et litteraturstudie*. 2007. 85 s. ISBN: 978-87-7487-858-2. Netpublikation.
- 07:17 Vinther, H.: *Rundt om forebyggelses- og sundhedscentre. Muligheder og barrierer for udvikling af forebyggelses- og sundhedscentre i Danmark*. 2007. 78 s. ISBN: 978-87-7487-860-5. Netpublikation.
- 07:18 Fridberg, T. & Jæger, M.M.: *Frivillige i Hjemmeværnet*. 2007. 97 s. ISBN: 978-87-7487-861-2. Kr. 90,00.
- 07:19 Høgelund, J. & Larsen, B.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2005 og 2006*. 2007. 39 s. ISBN: 978-87-7487-864-3. Netpublikation.
- 07:20 Larsen, B., Miiller M.M. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Regionale forskelle*. 2007. 65 s. ISBN: 978-87-7487-865-0. Netpublikation.

- 07:21 Jørgensen, M.: *Danskernes pensionsopsparinger. En deskriptiv analyse.* 2007. 238 s. ISBN: 978-87-7487-866-7. Kr. 198,00.
- 07:22 Benjaminsen, L. & Christensen, I.: *Hjemløshed i Danmark 2007. National kortlægning.* 2007. 159 s. ISBN 978-87-7487-867-4. Kr. 148,00.
- 07:23 Nielsen, V.L. & Ploug, N.: *Når politik bliver til virkelighed. Festskrift til professor Søren Winter.* 2007. 241 s. ISBN: 978-87-7487-868-1. Kr. 229,00.
- 07:24 Egelund, T. & Vitus, K.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Risikofaktorer hos unge, forældre, anbringelsessteder og i sagsbehandlingen.* 2007. 67 s. ISBN: 978-87-7487-869-8. Kr. 75,00.
- 07:25 Ploug, N.: *Socialt udsatte børn. Identifikation, viden og handlemuligheder i daginstitutioner.* 2007. 48 s. ISBN: 978-87-7487-870-4. Kr. 50,00.
- 07:26 Olsen, H.: *Konstruktion og kvalitetssikring af multisurveydata.* 2007. 181 s. ISBN: 978-87-7487-871-1. Netpublikation.
- 07:27 Rostgaard, T. & Thorgaard, C.: *God kvalitet i ældreplejen. Sådan vægter ældre, plejepersonale og visitatorer.* 2007. 130 s. ISBN: 978-87-7487-872-8. Kr. 130,00
- 07:28 Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Fædre, sønner, ægtemænd. Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmænd.* 2007. 80 s. ISBN: 978-87-7487-874-2. Netpublikation.
- 07:29 Olsen, B.M. (red.): *Evalueringen af den fleksible barselordlov. Orlovreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv.* 2007. 222 s. ISBN: 978-87-7487-875-9. Netpublikation.
- 07:30 Beer, F. & Damgaard, B.: *Kommuner og virksomheders samspil om socialt engagement.* 2007. 84 s. ISBN: 978-87-7487-854-2. Kr. 90,00.
- 07:31 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion 2007.* 2007. 70 s. ISBN: 978-87-7487-877-3. Kr. 75,00.
- 07:32 Christoffersen, M.N., Hammen, I., Andersen, K.R. & Jeldtoft, N.: *Adoption som indsats. En systematisk gennemgang af udenlandske erfaringer.* 184 s. ISBN: 978-87-7487-881-0. Kr. 190,00.
- 08:01 Amilon, Anna: *Danskernes forventninger til pension.* 151 s. ISBN: 978-87-7487-885-8. Kr. 150,00.
- 08:02 Jæger, Mads M.: *Mere attraktive almene boliger? Effektevaluering af Omprioriteringsloven 2000.* 97 s. ISBN: 978-87-7487-886-5. Kr. 100,00.

- 08:03 Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-887-2. Kr. 198,00.
- 08:04 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Fokus på demens. Evaluering af en efteruddannelse i forebyggende hjemmebesøg*. 62 s. ISBN: 978-87-7487-888-9. Netpublikation.
- 08:05 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Metoder til kvalitet i ældreplejen. Evaluering af et metodeudviklingsprojekt*. 76 s. ISBN: 978-87-7487-889-6. Kr. 80,00.
- 08:06 Olsen, B.M. & Dahl, K.M.: *Fritidsliv i børnehøjde. Beretninger fra udsatte børn*. 124 s. ISBN: 978-87-7487-890-2. Kr. 125,00.
- 08:07 Høgelund, J., Boll, J., Skou, M. & Jensen, S.: *Effekter af ændringer i sygedagpengeloven*. 178 s. ISBN: 978-87-7487-891-9. Kr. 175,00.
- 08:08 Bach, H.B.: *Livet efter en ulykke. Arbejdsliv og forsørgelse efter en ulykke, som blev vurderet i arbejdsskadestyrelsen*. 114 s. ISBN: 978-87-7487-892-6. Kr. 100,00.
- 08:09 Christensen, G.: *Hvorfor lejere bliver sat ud af deres boliger. Og konsekvenserne af en udsættelse*. 268 s. ISBN 978-87-7487-894-0. Kr. 238,00.
- 08:10 Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-893-3. Kr. 180,00.
- 08:11 Jørgensen, M.: *Danskernes indbetalinger til pension. Hvordan påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet de fremtidige pensioner?* 222 s. ISBN: 978-87-7487-895-7. Kr. 220,00.
- 08:12 Filges, T.: *Virksomheders rekruttering*. ISBN: 978-87-7487-901-5. 146 s. Kr. 150,00.
- 08:13 Bonfils, I.S., Bengtsson, S. & Olsen, L. (red.): *Handicap og ligebehandling i praksis*. 175 s. ISBN 978-87-7487-897-1. Kr. 180,00.
- 08:14 Andersen, D.: *Anbragte børn i tal. Kvantitative analyser af data om børn, der er anbragt uden for hjemmet med fokus på skolegang. Delrapport 1*. 76 s. ISBN 978-87-7487-899-5. Netpublikation.
- 08:15 Mortensøn, M.D. & Neerbek, M.N.: *Fokus på skolegang ved visitation til anbringelse uden for hjemmet. Delrapport 2*. 126 s. ISBN 978-87-7487-900-8. Kr. 125,00.
- 08:16 Mattsson, C., Hestbæk, A-D. & Andersen, A.R.: *11-årige børns hverdagsliv og trivsel. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 181 s. ISBN: 978-87-7487-902-2. Kr. 180,00.

- 08:17 Bach, H.B. & Larsen, B.: *300-timers-reglen. Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kontanthjælpsmodtagere*. 138 s. ISBN 87-7487-903-9. Kr. 140,00.
- 08:18 Bengtsson, S.: *Handicap og samfundsdeltagelse 2006*. 259 s. ISBN 978-87-7487-904-6. Kr. 260,00.
- 08:19 Beer, F., Winter, S.C., Skou, M.H., Stigaard, M.V., Henriksen, A.C. & Friisberg, N.: *Statslig og kommunal beskæftigelsesindsats. Implementering af "Flere i arbejde" for strukturreformen*. 289 s. ISBN 978-87-7487-905-3. Kr. 278,00
- 08:21 Ottosen, M.H. & Christensen, P.S.: *Anbragte børns sundhed og skolegang. Udviklingen efter anbringelsesreformen*. 129 s. ISBN 978-87-7487-907-7. Kr. 130,00.
- 08:22 Klitgaard, C. & Damgaard, B.: *Integrations- og oplæringsstillinger i kommunerne*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-908-4. Kr. 100,00.
- 08:24 Emerek, R., Holt, H.: *Lige muligheder – Frie valg? Om det kønspolitiske arbejdsmarked gennem et årti*. 369 s. ISBN: 978-87-7487-911-4. Kr. 360,00.

LIGE MULIGHEDER – FRIE VALG?

OM DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED GENNEM ET ÅRTI

I denne antologi beskriver en række forskere det kønsopdelte arbejdsmarked gennem de sidste 10 år. Der er bl.a. sket ændringer i befolkningens sammensætning i forhold til fx alder og etnicitet, børnefødsler (hvornår i livet og hvor mange) og uddannelsesvalg. Særligt er kvinderne steget i stillingshierarkierne blandt andet på grund af kvinders høje uddannelsesniveau. Men udviklingen går stadig trægt, når man tager i betragtning, at kvinders uddannelsesniveau er ved at overhale mænds. Og kvinder får fortsat overvejende job inden for kvindedominerede brancher som fx social- og sundhedssektoren, mens mænd overvejende får job i mandedominerede brancher som fx jern/metal og bygge/anlæg. Der lader således stadig til at være nogle mekanismer, som fastholder kvinder og mænd i bestemte roller på arbejdspladserne.