



Løn, kønsarbejdsdeling, forældreskab og ligestillingspolitik

Rapport til Lønkommissionen

Karen Sjørup

RUC, Institut for Samfund og Globalisering

September 2009

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Kapitel 1: Indledning	3
Kapitel 2:.....	5
Kønsarbejdsdelingens betydning for ulige løn	5
Historisk baggrund.....	6
Den horisontale arbejdsdeling.....	8
Den vertikale kønsarbejdsdeling.....	10
Kvinder i mandefag.....	11
Opsamling på kapitel 2	13
Kapitel 3:.....	15
Køn, faglighed og fag, hvor kvinder og mænd samme uddannelsesbaggrund	15
Husmoderen, hjemmehjælperen og SoSu-en.....	15
Kvindelige og mandlige pædagoger	17
Kvinder i politiet	22
Agronomer i et statsligt direktorat	27
Kvindelige læger	29
Mandlige sygeplejersker	31
Opsamling på kap.3	34
Kapitel 4:.....	35
Forældreskabets betydning	35
Forsørgerbegrebet	35
Sociale klassers betydning for forældreskab og arbejdsliv.....	39
Barsel og familievenlighed for kvinder og mænd.....	40
Opsamling på kapitel 4	43
Kapitel 5:.....	44
Kønsbegreber og ligestillingspolitik	44
Køn er noget vi gør	44
Ligestillingspolitik for moderne kvinder og mænd	45
Hvad er ligestilling?.....	48
Kønsmainstreaming	50
Mainstreaming som begreb.....	51
Kønsmainstreaming i den danske ligestillingslovgivning	54
Opsamling på kapitel 5	55
Kapitel 6:.....	56
Konklusion. Arbejdsdeling, familie og lige løn.....	56
Bilag.....	59
Bilag 1.....	59
Bilag 2.....	59
Bilag 3.....	60
Bilag 4.....	61

Kapitel 1: Indledning

Denne rapport belyser, hvordan det løngab, som kan konstateres mellem kvinder og mænd¹, er forbundet med kvinder og mænds forskellige valg, vilkår og livsomstændigheder. Rapporten tager udgangspunkt i den forskning og udredning, som er blevet gennemført inden for de seneste 5-10 år indenfor dansk og nordisk køns- og ligestillingsforskning, og som belyser de tre hovedemner: Kønsarbejdsdelingens, forældreskabets og forskellige ligestillingspolitiske tilganges betydning i arbejdet for ligeløn. Rapporten er skrevet af lektor og ekspertmedlem af Lønkommissionen Karen Sjørup og indgår i Lønkommissionens analyser af ulige løn mellem kvinder og mænd.

Rapporten fremhæver primært større fag på det offentlige område, hvor der kan siges at være en særlig 'kønsproblematik', enten i form af at det er overvejende kvindefag eller fag, hvor kvinderne langsomt bevæger sig ind. Kønsarbejdsdelingen blandt ufaglærte er således ikke behandlet, selv om det kunne være relevant f.eks. at beskæftige sig med hele rengøringsområdet. Jeg har imidlertid ikke kunnet opspore undersøgelser fra dette område, som har fokus på kønsarbejdsdelingen.

Rapporten tager primært udgangspunkt i danske forhold og danske undersøgelser og sekundært i udenlandsk forskning, primært den, som har haft indflydelse på og givet inspiration til de danske forskningsprojekter. Dermed er den heller ikke baseret på de seneste statistiske opgørelser over lønforskelle, men på foreliggende kvalitative interviewundersøgelser samt teoretiske analyser af samme.

De undersøgelser, som er nævnt i rapporten, er dermed ikke kvantitativt repræsentative. De er typisk baseret på mindre - men dybtgående - interviewundersøgelser og analyser. De fleste af dem baserer sig, lige som forfatterens egen forskning, primært på et diskursanalytisk videnskabsteoretisk grundlag. Det betyder, at sociale fænomener som f.eks. det sociale udtryk for køn og kønsforskel, betragtes som fænomener, der løbende

¹ Ifølge Ligestillingsafdelingens og Danmarks statistiks fælles opgørelse er forskellen på kvinder og mænds løn fordelt på arbejdsfunktioner 22 pct. på det private område, 16 pct. på det kommunale område og 7 pct. på det statslige område. Se bilag 1.

skabes og genskabes gennem den måde, vi taler om det på, de forventninger vi har til os selv og andre om, hvilken adfærd man kan forvente af hhv. en kvinde og en mand, og hvordan vi skaber konkrete kropslige og billedlige udtryk for køn og kønsforskel.

Det er rapportens intention at formidle forskningsresultaterne på en så enkel og tilgængelig måde, som det er muligt. Derfor er de videnskabsteoretiske og metodiske inspirationer, som analyserne bygger på, kun helt overordnet berørt. Det samme gælder de udenlandske analyser og undersøgelser, som de danske undersøgelser har ladet sig inspirere af.

Rapporten vil således på dette grundlag forsøge at besvare spørgsmålene:

- Hvilken rolle spiller kønsarbejdsdelingen i det forhold, at vi stadig ikke har lige løn mellem kvinder og mænd til trods for kvindernes høje beskæftigelsesgrad og tilsvarende kvindernes høje uddannelsesniveau i Danmark?
- Hvordan tilskrives kvinder og mænd forskellig faglighed i fag, hvor de i udgangspunktet har samme faglighed, og hvad betyder det for værdsættningen af hhv. kvinder og mænds arbejde?
- Hvilken rolle spiller forældreskabet for udvikling af ulige løn over livsforløb, når både danske kvinder og mænd vil realisere en uafbrudt arbejdsmarkedskarriere og samtidig varetage familie og forældreskab?
- Hvilken indflydelse har det, hvilke begreber om 'køn' vi betjener os af og hvilken betydning har dette for de valgte ligestillingsstrategier.

Rapporten har således følgende hovedkapitler: 1. Indledning. 2. Kønsarbejdsdelingens betydning for ulige løn. 3. Køn, faglighed og fag, hvor kvinder og mænd samme uddannelsesbaggrund. 4. Forældreskabets betydning. 5. Ligestilling, kønsopfattelser og mainstreaming. 6. Konklusion arbejdsdeling, familie og lige løn.

Kapitel 2:

Kønsarbejdsdelingens betydning for ulige løn

Når danske forskere, der arbejder med køn, løn og arbejdsmarked, præsenterer deres resultater i udlandet, fremhæver de ofte, at vi i Danmark først og fremmest har en kønsarbejdsdeling, der består i, at flertallet af kvinder er beskæftiget i den offentlige sektor, og et flertal af mænd i den private sektor. Vi tror, at dette er noget helt særligt for os i Danmark, men når norske og svenske forskere præsenterer deres resultater, siger de det samme.

En del af forklaringen er naturligvis, at de tre lande har haft en stor og samtidig fremvækst af en offentlig sektor med øget administration, økonomi, uddannelse og velfærdsydelser, og at denne fremvækst er sket samtidig med og i sammenhæng med at de nordiske kvinder har søgt tilknytning til arbejdsmarkedet. Andre lande med en mindre offentlig sektor og lavere beskæftigelsesgrad for kvinder har derfor ikke en så udtalt kønsarbejdsdeling. Dette forklarer imidlertid ikke, at vi har en glidende kønsarbejdsdeling inden for de enkelte fag, således at kvinder og mænd med samme uddannelse og samme jobtype i vid udstrækning ikke laver det samme.

Udenlandske forskere har til gengæld den opfattelse, at årsagen til den danske succes med at integrere kvinderne på arbejdsmarkedet, ligger i deltidsarbejdet, som gør det muligt for kvinder både at passe arbejdet hjemmet og ude. Deltidsarbejdet for danske gifte kvinder var da også udbredt i 1960'erne og 1970'erne, hvor f.eks. butiksåbningstiderne passede med, at to kvinder på deltid kunne afløse hinanden, eller sygeplejersker kunne arbejde på deltid og indbyrdes have en løbende forhandling om tildeling og bytning af vagter.

Men kun 17 pct. af de danske kvinder og 14 pct. af de danske mænd på arbejdsmarkedet arbejder i dag på deltid.² Kvindernes deltidsarbejde således blevet stadigt mindre udbredt i

² Se bilag 2 og 3 RASOFF 11. Deltidsarbejde defineres som en arbejdstid på under 30 timer om ugen. I realiteten finder vi de største deltidsfrekvenser blandt unge under 25 år. Det vil jeg primært tilskrive elevens og studerendes arbejde. Da flere drenge begynder at arbejde fuld tid lige efter folkeskolens 9. eller 10. klasse,

de nye og veluddannede generationer af kvinder, således at der i dag i de unge generationer kun er få timers egentlig forskel på kvindernes og mændenes lønarbejde.

Historisk baggrund

Den norske forsker Helga Hernes³ har betegnet den nordiske velfærdsmodel som en 'kvindevenlig' velfærdsstat, hvor velfærdsstatens tilbud om bl.a. daginstitutioner til børn pleje af syge og ældre m.m. er med til at aflaste kvinderne for opgaver, der tidligere entydigt har været betragtet som deres og tilsvarende knyttet til familien. Helga Hernes's teori har siden været meget omdiskuteret i den nordiske kønsforskning, og nogle yngre kønsforskere⁴ mener, at velfærdsstaten snarere fastholder kvinder i billedet af den udearbejdende mor, hvor moderskabet mere betragtes som et fælles vilkår for kvindelige lønmodtagere, end den ligestiller kvinder med mænd. Forældreskabet betragtes dermed stadig først og fremmest som kvindernes opgave.

Andre forskere har udtrykt det således, at de tidligere husmoderfunktioner er blevet lagt ud på arbejdsmarkedet, og dermed har de også sammenholdt dele af kvinders nutidige professionelle arbejde på arbejdsmarkedet med de husmoderopgaver, som forventes at være særligt egnede for kvinder qua deres køn eller qua videreførelse af kompetencerne fra mor til datter. Dette er dog en noget forsimplet fremstilling. Kvindelige læger, tandlæger, sygeplejersker m.fl. har taget del i velfærdsstatens fremmarch fra den tidlige 'kommunesocialisme' i starten af 1900-tallet⁵ og dermed også bidraget til den tidlige udvikling af det moderne samfund uden for familiens rammer.

Det største ryk i kvindernes erhvervsdeltagelse kom i 1960'erne og 1970'erne, hvor kvinder i stigende grad samtidig søgte uddannelse. Men som det også ofte er blevet udtrykt: Arbejderkvinderne har altid arbejdet, Danmark havde gennem 100 år et kvindeligt arbejderforbund, der formåede at slå for en rimelig løn for de kvinder, der var nødt til at

er der flere piger, der er studerende men varetager deltidsarbejde. Der er flere kvinder end mænd, som er uden for arbejdsmarkedet og flere kvinder, der er på nedsat tid. Dem medregner statistikken ikke.

³ Helga Hernes: *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism*. Norges Universitetsforlag 1987.

⁴ Cathrine Holst: "Statsfeminismen og nasjonalstaten", *Kvinder, Køn & Forskning*, 4/2006, 5-16

⁵ Karen Sjørup: *Velfærdsstat og ligestillingsdiskurs*. I Festskrift for 100 året for kvindernes kommunale valgret. Kvinno 2009.

forsørge eller bidrage til at forsørge sig selv og deres familie gennem eget arbejde. Det nye er, at kvinderne over en bred kam ikke længere afbryder deres uddannelses- og erhvervskarriere for at få børn.

Fra midten af 1980'erne har udviklingen i kvinders erhvervsarbejde ændret retning, idet kvinderne i stigende grad har bevæget sig opad i uddannelsespyramiden, således at unge kvinder i dag er mere veluddannede end unge mænd, samtidig med at de - udover barselsorloven - ikke forventer at afbryde deres arbejdskarriere eller at arbejde på deltid for at tage sig af familie og børn.

Imidlertid udgør den samlede skare af kvinder på arbejdsmarkedet i Danmark i dag nogle ganske uhomogene grupper, hvoraf de ældre har langt mindre uddannelse end de unge, og hvor uddannelsesforskellene mellem kvinder indbyrdes, unge som ældre, danskere og andre etniske grupper er ganske store. Derfor er det også noget misvisende at tale om en generelt højtuddannet gruppe af kvinder.

Kvindernes højere uddannelse er samtidig paradoksalt nok en ulighedsskabende faktor, fordi kvinderne, som hyppigt gifter sig med mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund, også er med til at skabe en ny og øget social differentiering mellem sociale klasser og de enkelte familier i Danmark som et 'videnssamfund', hvor uddannelse måske udgør en stadig mere væsentlig parameter i forhold til løn og økonomi.

I 1960'erne og 1970'erne foregik kvindernes inddragelse på arbejdsmarkedet, som tidligere nævnt, i høj grad gennem deltidsarbejde, selv om der i den kvindelige fagbevægelse var en stor modstand mod dette arbejde, som kun tillod en gift kvinde at være en tillægsforsørger til manden. Men efterhånden som kvinderne i højere grad har fået uddannelse, og familierne er blevet afhængige af to indtægter, samtidig med at der er blevet oprettet daginstitutioner for børn til at aflaste omsorgsopgaverne, er også de gifte kvinder blevet fuldtidsarbejdende.

Dette er et forhold, der særlig er knyttet til den skandinaviske velfærdsmodel, hvor det gennemsnitlige indkomstniveau og forbrugsforventninger for en familie med børn er

knyttet til to fuldtidsindtægter. I en række andre Europæiske lande, hvor prioriteringen af børneinstitutioner har været på et lavere niveau, er kvinderne i højere grad nødt til at vælge mellem det at etablere en familie og det at gøre karriere. Samtidig fødes der også væsentligt færre børn i disse lande end i Skandinavien.

Den horisontale arbejdsdeling

Når man taler om arbejdsdeling, taler man typisk om en horisontal og en vertikal dimension. Den horisontale dimension udtrykker, at to mennesker arbejder på samme niveau men med forskellige jobfunktioner, det kunne f.eks. være en sygeplejerske overfor en politiassistent. Den vertikale dimension udtrykker den ledelses- og ansvarsbestemte arbejdsdeling f.eks. en kontorassistent overfor en kontorchef.

Mellem disse to dimensioner findes der mindst to mellemformer. Den ene, hvor man gennem uddannelse og erfaring (meritter) kan kvalificere sig til mere ledelses-, udviklings- og ansvarsbetonede opgaver, f.eks. læge eller en cand.jur., der formelt giver adgang til højt kvalificerede jobs især i den offentlige sektor. Der er og har været en klar kønsforskel på arbejdsmarkedet både på den horisontale og den vertikale dimension, og det ser ud til at der kun sker meget langsomme ændringer i dette. Alligevel kan man se, at kvinderne udvikler deres arbejdsfelter på denne 'tredje dimension' gennem uddannelse, hvorigennem de i stigende grad bevæger sig ind på mere ansvarsfulde poster f.eks. som læger eller advokater, mens disse kvinder lige som øvrige kvindegrupper har vanskeligt ved at nå de højeste ledelseslag.

Den anden mellemform har nogle forskere identificeret som en glidende kønsarbejdsdeling,⁶ der stadig genskabes på den enkelte arbejdsplads mellem kvinder og mænd, således at de - uanset samme udgangspunkt i form af uddannelse - alligevel ender med forskelligt jobindhold, forskellige arbejdsvilkår, udviklingsmuligheder,

⁶ Emerek & Holt: Det kønsopdelte danske arbejdsmarked. I Emerek & Holt (red.) Lige muligheder – frie valg? SFI 08:24

avancementsmuligheder og forskellig løn⁷. Det betyder altså, at denne form for kønsarbejdsdeling sker på trods af samme uddannelsesniveau og samme job.⁸

Der findes to former for glidende kønsarbejdsdelinger. En glidende kønsarbejdsdeling, hvor der er tale om forskellige specialiseringer inden for et fag. F.eks. når kvindelige jurister bliver sagsbehandlere og mandlige advokater. Når kvindelige læger bliver psykiatere og mandlige kirurger. Når kvindelige malere fravælger byggepladser til forskel fra de små private firmaer. Denne glidende kønsarbejdsdeling betyder, at der skabes forskellige arbejdsvilkår på forskellige delarbejdsmarkeder herunder forskellig løn. Den anden er den der foregår på de enkelte arbejdspladser. Det kunne være akademiske fuldmægtige, hvor det afgørende bliver, hvordan den attraktive medarbejder defineres og dermed hvem, der får de interessante arbejdsopgaver og dermed løntillæggene.

Den glidende arbejdsdeling omfatter både kvinder og mænd, og der er grund til at antage, at den på de højeste uddannelsesniveauer efterhånden bliver mindre kønsbestemt, end på de niveauer, hvor der er en mere udtalt horisontal og vertikal kønsarbejdsdeling. Der er trods alt er sket en stor forandring i de seneste årtier især i kraft af de yngre kvinders væsentligt højere uddannelse end deres mødre. Det er således karakteristisk for den forandring, som trods alt er sket, at f.eks. mens kvinder i byggebranchen for en generation siden typisk var medhjælpende hustruer, så er kvinderne i dag i branchen typisk akademisk uddannede arkitekter, økonomer og planlæggere. Tilsvarende ser man i dag inden for politi og anklagemyndighed i stigende grad kvinder i de akademiske lederstillinger og mænd i de praktiske udførende funktioner.

⁷ Det fremgår således af bilag 2, at man faktisk finder de største lønforskelle mellem kvinder og mænd i den offentlige sektor i grupperne med enten mellemlang eller lang videregående uddannelse.

⁸ Emerek & Holt: Det kønsopdelte danske arbejdsmarked. I Lige muligheder – frie valg. Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. Red. Emerek og Holt. SFI 08:24.

Den vertikale kønsarbejdsdeling

Da SFI sideløbende med denne rapport udarbejder en rapport om kvinder i ledelse, skal dette kun helt overfladisk berøres her.

Der har i de senere år været stor fokus på at kvinder skulle blive bedre repræsenteret i gruppen af ledere på alle niveauer. Ikke mindst i forbindelse med den ændring af kvindernes uddannelsesniveau og uddannelsesretninger, som kunne indikere, at den kvindelige uddannelseskapital blev ringe brugt netop i forbindelse med ledelse af såvel offentlige som private virksomheder.

Man kan således hævde, at kvinderne ved at tilegne sig en længerevarende teoretisk uddannelse også har bevæget sig et stykke op ad til positioner, hvor man kan forvente at blive udpeget til lederposter. Ikke desto mindre ser man, at der er en betydelig inert i den vertikale arbejdsdeling mellem kvinder og mænd, som gør at de færreste kvinder faktisk opnår ledelsesmæssige topposter.

DJØF konstaterer således i undersøgelsen: 'Vi kan ikke bare vente' fra 2008, at blandt de "chefmodne" kvindelige og mandlige DJØF-ere i alderen 35-55 år, som besvarede DJØF's undersøgelse om 'Køn og Karriere', var der knap 70 pct. af kvinderne og godt 70 pct. af mændene, som sagde, at de enten var chefer eller havde ansøgt om en lederstilling. Undersøgelsen konkluderede også, at der kun var meget lille forskel mellem lederambitionerne blandt kvinder og mænd i den del af denne gruppe, som endnu ikke besad en lederstilling.

De fleste, både mandlige og kvindelige DJØF'ere, angiver hensynet til privatlivet/familien, som den hyppigste årsag til, at der alligevel er færre kvindelige ledere, tilsvarende mener de, at arbejdstiden og manglende ambitioner er en vigtig årsag, og endelig mener mange både kvinder og mænd, at det er den mandedominerede virksomhedskultur, der er årsagen.

Blandt kvinderne mener man yderligere, at faglig usikkerhed er en barriere, mens mændene angiver traditioner som en væsentlig årsag.⁹

Der er inden for især den offentlige sektor en grundforestilling om, at man bevæger sig op i systemet gennem sine meritter, d.v.s. de kvalifikationer, som man har indhentet gennem uddannelse, videreuddannelse og erfaring på jobbet. Dermed er det den generelle opfattelse, at en leder primært bliver udpeget på grundlag af sine meritter eller sit CV. Man kan imidlertid ud fra en række undersøgelser antage, at kvinders meritter helt overordnet rangeres lavere end mænds, således at uddannelse og efteruddannelse generelt har lavere værdi for kvinder end for mænd, både i forhold til lønudvikling og karriere.

Kvinder i mandefag

Man gennemførte i 1980'erne et stort nordisk projekt - BRYT-projektet¹⁰ - om kvinder i mandefag for at bryde den horisontale kønsarbejdsdeling ved at inspirere kvinder til i højere grad at vælge mandefag, især koncentreret om håndværksfagene. Selv om projektet havde nogle store og fremsynede kvaliteter i forhold til at synliggøre det kønsopdelte arbejdsmarked og de forskelle, der er forbundet med dette, havde det relativt ringe konkret effekt. Det formåede kun i begrænset omfang at få de kvinder, som lod sig uddanne i håndværksfagene, til at føle sig velkomne, både i kraft af den meget mandsdominerede arbejdskultur og den meget svingende beskæftigelse, som gjorde kvinderne meget udsat for ledighed.

Emerek & Holt har i 2008 taget udgangspunkt i og videreført BRYT-projektets overordnede konklusioner, idet de fastslår, at også de nyere studier viser, at:

- ”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.

⁹ Vi kan bare ikke vente, rapport fra DJØF om køn og ledelse. November 2008. Her refereret fra s. 22-23.

¹⁰ BRYT-projektet var finansieret af Nordisk Ministerråd og havde Inge Mærkedahl som dansk projektleder og Drude Dahlerup som nordisk projektleder. BRYT-projektet blev afsluttet i 1989 med en afsluttende rapport ved Ahlgreen m.fl.

- Der er sammenhæng mellem, hvilke arbejdsopgaver man som enkeltperson bliver tildelt, og advancementsmulighederne.
- 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 relation til arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd forventes at kunne mestre og kunne lide.”¹¹

Holt og Emerek konkluderer således på baggrund af både de lidt ældre og de nyere studier, at uigennemsigtige opgavetildelinger og usynlige karrierestiger stiller kvinder ringere end mænd. Kvinder klarer sig bedre i flade strukturer, som fx projektororganisationer end i hierarkiske strukturer¹². Til dette kunne man så indvende, at afbureaukratiseringstiltagene i den offentlige sektor kunne antages at gavne kvinder på bekostning af mænd, i og med projektororganisering vinder indpas i stedet for de hierarkiske strukturer. Alligevel kan man konstatere, at dette kun er sket i begrænset omfang.

Den glidende kønsarbejdsdeling synes fortsat at genskabe den horisontale kønsarbejdsdeling inden for fag, hvor der både arbejder kvinder og mænd. Dermed lægger begge disse former for horisontal kønsarbejdsdeling også grundlaget for en vedvarende vertikal kønsarbejdsdeling, selv om kvinderne uddanner sig til mere ansvarsfulde jobs. Spørgsmålet er imidlertid, om dette stadigvæk vil være tilfældet i tidligere mandsdominerede akademiske fag, som nu efterhånden har fået et lille flertal af kvinder.

Selv om 1980'ernes tiltag ikke havde meget held med at rekruttere kvinder til håndværksfagene, er en undtagelse imidlertid malerfaget, hvor kvindeandelen siden da har været stærkt stigende, således at der i dag er næsten lige så mange kvinder som mænd blandt de nyuddannede og i alt 25 pct. af de aktive i faget er kvinder. Et andet mandsdomineret område, hvor kvinderne i dag gør sig mere gældende, er ingeniørfaget, hvor der i visse grene i dag er 20-30 pct. kvinder. Dette fag følger jo i nogen grad den

¹¹ Emerek & Holt s. 48. Baseret på Holt et al. 2006.

¹² Samme s. 49.

tendens, at der især i de akademiske fag, som tidligere har været mandsdominerede, i dag er væsentlig flere kvinder eller endda overvægt af kvinder.

Der har også i de senere år, hvor der er opstået mangel på personale i de store kvindefag, såsom pædagoger, sygeplejersker og SoSu-ere, været igangsat en række projekter med henblik på at rekruttere mænd til disse fag. Det er dog tydeligt, at det er endnu mere vanskeligt at bryde en-kønnetheden i disse fag. Der har således gennem mange år været ca. 3 pct. mænd blandt sygeplejerskerne, og mandeandelen blandt pædagogerne (13 pct.) har snarere været nedadgående.

Der er en klar tendens til, at i hvert fald visse af mandefagene er langt mere attraktive for kvinder, end kvindefagene er for mænd. Den prestige, som er knyttet især til de højtuddannede traditionelle mandefag, viser sig også som en stigende interesse fra kvindernes side i disse fag, mens den lavere prestige i de typiske kvindefag ikke gør disse fag attraktive for mænd, samtidig med at også kvinderne har vist stigende interesse for disse fag, med det resultat, at der i dag er mangel på personale i både omsorgsfag- og pædagogiske fag.

Opsamling på kapitel 2

I forhold til indledningens første problemstilling: ”Hvilken rolle spiller kønsarbejdsdelingen i det forhold, at vi stadig ikke har lige løn mellem kvinder og mænd til trods for kvindernes høje beskæftigelsesgrad og tilsvarende kvindernes høje uddannelsesniveau i Danmark?”, kan vi konkludere, at den kønsarbejdsdeling, som vi kender i dag, et langt stykke hen ad vejen har rødder i den historiske kønsarbejdsdeling, hvor manden var lønarbejder og kvinden passede familie og hjem uden særlig betaling for dette arbejde.

Det indikerer, at visse fag, som har tydelig sammenhæng med husmoderopgaver, har vanskeligt ved at blive værdsat og anerkendt som professionelle fag, der er forbundet med en særlig professionel kunnen, etik og organisering. Den horisontale kønsarbejdsdeling viser, at det er vanskeligt uanset kvindernes høje uddannelse at udrydde sporene af denne

arbejdsdeling, hvor der altså kun blev sat værdi på mændenes og de udearbejdende kvinders arbejde. Samtidig er der store barrierer for kvinderne i forhold til at trænge ind i traditionelle mandefag, ikke mindst i håndværksfagene, hvor kønnet arbejdskultur og hierarkier ikke er fremmede for kvindernes integration.

Alligevel må man konstatere, at det, at kvinders deltidsarbejde er for nedadgående, og det, at kvinderne i dag uddanner sig til et højere niveau end mændene, betyder, at det ikke længere kan retfærdiggøres, at hverken kvinders deltidsarbejde eller deres lavere uddannelsesniveau anføres som store og strukturelle årsager til kvinders relativt lavere løn.

Kapitel 3:

Køn, faglighed og fag, hvor kvinder og mænd samme uddannelsesbaggrund

Nedenfor fremhæves en række eksempler fra undersøgelser, der viser, hvilke særlige karakteristika, der er forbundet med arbejdsdelingen mellem kvinder og mænd i en række fag, hvor kvinder og mænd i udgangspunktet har nogenlunde samme faglige baggrund, og hvor man også i princippet mener, at der ikke er forskel på kvinder og mænds arbejdsindsats, at jobbet er kønsneutralt, men hvor kønsforskelle og kønsarbejdsdeling alligevel sætter sig igennem i form af anderledes forventninger til - og forhåndsopfattelser af - kvindelige og mandlige udøvere af faget.

Husmoderen, hjemmehjælperen og SoSu-en

Begrebet hjemmehjælper blev skabt i 1950ernes første opgør med opfattelsen af husmoderen som den kompetente varetager af hjemmets og de ældres omsorgsbehov. Hanne Marlene Dahl analyserer i sin Ph.d. afhandling fra 2002¹³, den proces, hvorunder først begrebet husmoderafløser blev skabt som følge af tidens debat om mangel på husassistenter til at aflaste husmoderen.

Husmoderafløseren blev italesat som en person, som skulle afløse husmoderen under sygdom eller barsel, eller som skulle afbøde de negative resultater af husmoderens manglende husmoderkvalifikationer. Samtidig blev jobbet også set som en passende beskæftigelse for enlige kvinder, som måtte være arbejdsløse. Dermed skulle ordningen med husmoderafløsning også afhjælpe et arbejdsmarkedspolitisk behov for at skabe beskæftigelse for kvinder, der ikke var forsørgede af en mand.

Begrebet husmoderafløser udviklede sig imidlertid hurtigt til hjemmehjælper, en person, som kunne passe hjemmeboende ældre i deres eget hjem. Der opstod imidlertid hurtigt en

¹³ Hanne Marlene Dahl: Fra kitler til eget tøj – diskurser om professionalisme, omsorg og køn. Ph.d.afhandling, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet 2000.

diskussion om uddannelse af hjemmehjælpere, der samtidig udtrykte en dequalificering af husmoderen og en tilsvarende professionalisering af hjemmehjælperen, som satte hjemmehjælperen ind i et rum mellem husmoderen og sygeplejersken, men hvor samtidig funktionen blev betragtet som kvindearbejde. Det modsætningsfyldte består i, at netop professionaliseringen blev opfattet som en kønsneutralisering af omsorgsopgaven.

Ifølge den franske sociolog Jaques Donzelot¹⁴ var der allerede i begyndelsen af 1900-tallet sket en ansvarsforskydning i familien, hvori husmoderen indgik en alliance med lægen og dermed satte husfaderen ud af spil i forhold til sundhed og sygdom i familien. Man kan sige, at husfaderens magt blev forskudt til de professionelle, der havde husmoderen som alliancepart og medhjælper. Efter anden verdenskrig bredte professionaliseringen sig til husmoderens tidligere ansvarsfelt og husmoderen blev tilsvarende uprofessionel i forhold til de nye grupper af især kvindelige professionelle.

Men hvor tidligere tiders sygepleje og omsorg for børn primært varetoges af sygeplejersker, nonner og diakonisser, som i udgangspunktet var ugifte kvinder med et religiøst kald, blev den nye hjemmehjælp skabt i moderens billede.

Men samtidig bliver hjemmehjælpen en del af et offentligt omsorgstilbud, som befinder sig i et mellemfelt mellem det offentlige og det private rum. Og på den måde opfattes faget som på den ene side en del af en kønsneutral professionalitet, men med særlige krav til de personlige egenskaber, alder, erfaring og modenhed. På den måde fungerer moderligheden stadig som en figur, der er med til at definere spændingsfeltet mellem det private og det offentlige.

Det nye begreb SoSu er derimod snarere defineret ved et bestemt uddannelsesniveau som hjælper/assistent, men samtidig indeholder faget også såvel de opgaver, som foregår i offentligt regi, på plejehjem m.m., og den som foregår i privat regi som hjemmehjælp. Disse jobfunktioner forstås således også som en kønsneutral professionalitet, hvor enhver, som har gennemført uddannelsen formelt anses for velegnet til opgaven. Ikke desto mindre er langt flertallet stadig yngre og midaldrende kvinder.

¹⁴ Jacques Donzelot: *The Policing of Families*. Pantheon. New York, 1979.

Med dette eksempel antydes det, at der fortsat i dette fag er en sammenblanding mellem professionelle kvalifikationer og forventede privat tilegnede "husmoder" kvalifikationer. Dette er et uløseligt dilemma mellem det private forhold mellem mennesker og den offentlige serviceydelse, som ikke blot kan opløses gennem mere uddannelse og professionalisering, men også fordrer en højere værdsættelse af den direkte omsorg for det andet menneske, mellemmenneskelighed, empati og etik.

Kvindelige og mandlige pædagoger

En undersøgelse fra BUPL i 2000¹⁵ om de nyuddannede pædagoger på arbejdsmarkedet viste, at mange – især yngre mandlige pædagoger under 40 år – havde planer om at forlade faget. De begrundede dette med manglende muligheder for at udføre arbejdet på forsvarlig vis, psykisk belastning i arbejdet og ringe karrieremuligheder.

Samtidig så de yngre mandlige pædagoger sig – i langt højere grad end de kvindelige gjorde – som potentielle ledere. "Det viser sig, at især mændene, dem under 40 år og med 3 års erfaring prioriterer et job med bedre løn og med mere ansvar. En del af dem, som ønsker jobskifte, prioriterer et job med samme løn, men med bedre arbejdsklima eller arbejdsmiljø. De fleste respondenter giver lav prioritet til jobkombinationen med lavere løn samt mindre ansvar. Desuden vurderes et job i et helt andet erhverv lavest. Det er altså jobindhold, der indtager en væsentlig plads i prioriteringen i forhold til jobskifte."¹⁶

Undersøgelsen omfattede både SL's og BUPL's medlemmer. Ca. 13 % af respondenterne var mænd, svarende til mandeandelen af den samlede gruppe af pædagoger. Det giver anledning til bekymring, at trods den forholdsvis lille andel af mandlige pædagoger, så er det en anseelig andel af disse, som planlægger at bruge uddannelsen som et karrierespring til en anden branche, mens atter andre ønsker at indtage en lederrolle. Det betyder at de

¹⁵ BUPL: De nyuddannede pædagoger på arbejdsmarkedet – forventninger til pædagogjobbet og motiver til jobskift. BUPL 2000.

¹⁶ Samme s. 7.

fremtidige muligheder for at forøge andelen af mænd i det praktisk pædagogiske arbejde er tilsvarende svindende.

Lektor Jo Krøjer, RUC¹⁷ undersøgte i 1998 i en interviewundersøgelse for Socialpædagogernes Landsforbund ligestilling i forbindelse med besættelse af lederjobs. Hun konkluderede, at mænd har dobbelt så stor en mulighed som kvinder for at få lederjobs inden for pædagogfaget, der ellers er et udpræget kvindefag. Hun konkluderede også, at årsagen til dette ikke er, at kvinderne blev sorteret fra ved besættelser af lederstillinger, men snarere, at der i mange institutioner findes en kønsarbejdsdeling, hvor kvindelige pædagoger oftest varetager det traditionelle kvindearbejde, hvilket bl.a. skyldes, at de har større ansvarsfølelse overfor den type jobs end de mandlige, der opfatter det som legitimt at fravælge arbejdsopgaver, som de ikke finder attraktive. Denne uformelle kønsarbejdsdeling er snarere en forklaring på, at kvindelige pædagoger er mindre tilbøjelige til at søge lederjobs end mandlige pædagoger.

Krøjer konkluderede, at der i mange institutioner findes en kønsarbejdsdeling, som i realiteten gør de mandlige og kvindelige arbejdsfunktioner forskellige. Samtidig opfattes det traditionelle kvindearbejde hverken af kvindelige eller af mandlige pædagoger som fagligt kvalificeret eller udviklende. Krøjer fandt, at opfattelsen af, hvad der er god socialpædagogisk faglighed, er præget af, at kvinder og kvindelighed anses for undergravende for det faglige niveau.

I alt var de 30 pct. af de interviewede pædagoger, på institutioner, hvor der både var mænd og kvinder ansat, som mente, at der var en vis kønsarbejdsdeling på deres institution.

De arbejdsfunktioner, der særligt blev anset for kvindefunktioner var:

- Indkøb,
- madlavning/køkkenarbejde,
- rengøring/oprydning,
- omsorg, pleje,

¹⁷ Jo Krøjer Larsen: Kvinder det farlige køn – en undersøgelse om ligestilling, når lederjobs skal besættes. Socialpædagogernes Landsforbund, København 1998

- reparation af tøj/syning, tekstilværksted.

De funktioner, der særlig blev betragtet som mandefunktioner, var:

- Aktiviteter med og reparationer af cykler, go-carts, biler og busser,
- aktiviteter med computer og maskiner,
- håndværk/værkstedarbejde,
- fysiske/voldelige konflikter og magtanvendelse,
- drengeløse, vilde, kraftbetonede eller udendørs aktiviteter.

Krøjer skriver således: ”Det ser ud til at det socialpædagogiske arbejde i dag rummer et paradoks; på den ene side er langt de fleste socialpædagoger af den opfattelse, at der ikke er forskel på mænd og kvinders funktioner i det socialpædagogiske arbejde. På den anden side har omkring en tredjedel af socialpædagogerne en erfaring med deres arbejde som ikke alene kønsopdelt, men med en kønsarbejdsdeling som i udpræget grad ligner den fordeling man kender mellem moder og fader i et meget traditionelt hjem. Netop en sådan kønsarbejdsdeling er muligvis et resultat af en bevidst pædagogisk praksis, som sigter på at gøre institutioner så hjemlige som muligt ved at lade henholdsvis kvinder og mænd udfylde de funktioner en mor og far ellers ville have udfyldt (i et traditionelt hjem i 50’erne): ”Spørgsmålet er imidlertid om en sådan organisering af arbejdet – uanset om den er opstået bevidst eller ubevidst – får betydning for den lodrette arbejdsdeling, blandt andet ved at fremme mænds position som den far/patriark, der i højere grad end mor tillægges magt.”¹⁸

Krøjer peger her på den meget markante kønsopfattelse, der ligger skjult i den tidlige velfærdsstats institutioner, således som flere historikere¹⁹ også har peget på, nemlig at man har forsøgt at opbygge velfærdsstatens institutioner i den borgerlige families billede, hvor kvinder blev identificeret med moderrollen og de funktioner, der traditionelt er knyttet til samme og mænd med den magtfulde faderrolle. Man har således oprettet børnehjem, dagplejemødre, husmoderafløsere og pighjem, hvor uvorne piger skulle lære at holde hus og dermed et respektabelt og stabilt liv. Dermed er moderskabet været en central markør for udviklingen af den moderne velfærdsstat i det sociale arbejde.

¹⁸ Samme side 10.

¹⁹ Karin Lützen: Byen tæmmes. Kernefamilie, sociale reformer og velgørenhed i 1800-tallets København. Reitzels forlag, København 1998.

Pædagogerne i Krøjers undersøgelse opfattede samtidig de kvindeligt mærkede arbejdsfunktioner som kedelige, rutineprægede, noget der bare skal overstås, og som er i modsætning til det pædagogiske og udviklende arbejde. Dermed er de funktioner, som forbindes med kvinder, også funktioner, som forbindes med lav status i faget. Samtidig konstaterede Krøjer, at det var legitimt for de mandlige pædagoger at fravælge dette arbejde, hvilket medførte, at de kvindelige pædagoger udførte det, selv om de heller ikke ønskede det. En af disse arbejdsfunktioner, som det er legitimt for de mandlige pædagoger at fravælge, er bleskift.

Dette kan dog også – i hvert fald delvis - have en anden baggrund. En undersøgelse fra BUPL i 2009²⁰ viser således, at det at hjælpe børn med toiletbesøg og skifte ble er en af de arbejdsfunktioner, hvor mandlige pædagoger kan føle sig udsat for evt. mistanke om pædofili. Derfor har nogle institutioner også retningslinjer, som reelt gør det mere besværligt for de mandlige pædagoger at udføre sådanne funktioner.

En RUC-studertergruppe²¹ undersøgte i 2008 med udgangspunkt i to københavnske børneinstitutioner forskellen på de stereotype forestillinger om arbejdsopgaverne, der typisk blev tillagt mandlige og kvindelige pædagoger. De konstaterede i interviews med mandlige og kvindelige medarbejdere i den ene institution, en børnehave, at alle både kvinder og mænd brugte metaforen 'høns', 'hønseri' eller 'hønsegård' om de kvindelige pædagogers måde at håndtere samarbejdet i institutionen. Den kvindelige leder siger således: "Ja, det har den betydning at der nogen gange, som jeg plejer at sige på personalemøder "nu går der hønsegård i den igen". Det siger jeg så af respekt for de mænd, der er ansat, at vi også sådan lige skal holde op med det der fnidder og kaglen, fordi det gider de jo ikke – og vi skal jo være her alle sammen."²²

²⁰ Tina Lundholm Petersen, BUPL: Risiko for anklager om pædofili – har det betydning for pædagogernes tilgang til arbejdet? Februar 2009.

²¹ Astrid Liestøl Henningsen, Daniel Fogsgaard, Lotte Seide Mortensen og Kristine Kofod: Flugten fra hønsegården – En undersøgelse af italesættelser af forestillinger om køn inden for pædagogfaget. Studenterprojekt, socialvidenskab, RUC 2008.

²² Samme s. 37.

Pædagogerne syntes, at kvinderne var ineffektive og ustrukturerede til møder, mens mændene var bedre til at skære igennem. En mandlig pædagog, som af kollegerne blev opfordret til at søge souschefstillingen, begrundede dette således: ”Ja, de syntes, jeg havde styr på det. Altså, jeg havde sådan ... var sådan forholdsvis god til at sige: det her gider jeg ikke, det her gider jeg godt, det her, det er det vi skal fokusere på, så det er det vi gør. Altså, jeg tror det var et tilfælde.”²³

Samtidig tegner der sig også i RUC-projektet nogle stereotype forestillinger om, hvad kvindelige og mandlige pædagoger er gode til og foretrækker at arbejde med i det pædagogiske arbejde. Her synes begrebet ’perleplade’ eller ’perleri’ at være metafor for en nedvurderet og særlig kvindelig form for pædagogik, som medarbejderne af begge køn ser lidt ned på som en kedelig og stillesiddende aktivitet. En mandlig pædagog siger således: ”Altså jeg er ikke den, der sidder og pusler med perler eller syr og sådan, men det gør vi heller ikke så meget i, jeg kan godt lægge mig ned på gulvet sammen med alle ungerne og lege med Lego og nogle dage kan jeg godt sidde og lave modellervoks, altså, der er ikke noget specielt.”²⁴

Eksemplet fra pædagogfaget antyder, at kvindernes professionalitet generelt nedvurderes og trivialiseres, når der kommer mandlige medarbejdere i institutionen, men at kvindelige pædagoger selv er med til at reproducere dette billede, samtidig med at det baner vejen for, at de mandlige pædagoger bæres frem til lederstillingerne. Det er således tydeligt, at det er udviklingsarbejdet og evnen til at håndtere møder, der primært belønnes frem for det at tage sig af de daglige grundaktiviteter. Man kan spørge sig selv, om ikke grundfagligheden og håndteringen af denne, som snarere burde valoriseres.

²³ Samme s. 39.

²⁴ Samme s. 42.

Kvinder i politiet

Faber og Bloksgaard gennemførte i 2002 en interviewundersøgelse om kvinderne i politikorpset og disses erfaringer med at være en minoritet i korpset. De skriver at "Billedet at 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"²⁵.

De fremhæver, at kvinder som mindretal er meget synlige, der bliver lagt ekstremt meget mærke til, hvad de gør, og de bliver tillagt bestemte stereotype egenskaber, der tillægges deres køn, og de skal dermed være meget opmærksomme på ikke at træde ved siden af – at gøre deres arbejde mindst 200 pct.

Som helhed er politibetjentes krop en 'repræsentationskrop'. Fysisk styrke har en vigtig symbolsk betydning. Idealet er at være muskuløs og veltrænet, bl.a. fordi atletiske (maskuline) kroppe signalerer kontrol. De kvindelige betjente, derimod, tilskrives 'kvindelige egenskaber' som emotionalitet, empati og tolerance, og forventes at have en særlig kompetence og en større evne til omsorg. Konsekvensen er, at de kvindelige betjente gerne styres ind i (og selv søger over i) funktioner, hvor der er behov for indlevelse og kommunikation, f.eks. opgaver, der involverer børn og kvindelige borgere.²⁶

Dette medfører, ifølge Faber, at de kvindelige betjente forventes at udføre det politiarbejde, der kræver fysiske færdigheder, og samtidig forventes at leve op til den mandlige model for politiarbejde. Bl.a. hører det til den mandlige kultur ikke at prioritere familielivet så højt, som mange af de kvindelige betjente ønsker. Men samtidig er det betegnende, at de

²⁵ Her fra Stine Thidemann Faber: Man skal altså kunne tåle at høre noget i sådan en mandeverden. I Emerek & Holt: Lige muligheder – frie valg? SFI 08:24

²⁶ Samme s. 243.

kvindelige betjente ikke opfatter dette som led i en manglende rummelighed i kulturen, men snarere som et led i deres personlige ønsker, valg og fravalg.

Af samme grund føler de kvindelige betjente heller ikke, at det, at de sjældnere søger lederuddannelse end de mandlige betjente, er pålagt dem af andre end dem selv. Alligevel betyder den høje prioritering af de mandlige egenskaber, ifølge Faber, at den førte personalepolitik forstærker den eksisterende kønsarbejdsdeling.

Imidlertid kan man til dette indvende, at stadig flere kvinder kommer ind i politiet som ledere gennem den akademiske vej, typisk som jurister, der i stadig stigende omfang ansættes i de ledende stillinger. Dermed ser vi også stadig flere kvindelige politichefer, politianklagere, politimestre m.fl., der udgør et mere civilt og akademisk ledelseslag.

Faber fremhæver videre, at de kvindelige betjente forstyrrer de mandlige samværsformer i korpset, hvilket kommer til udtryk i øget homosocial adfærd, hvor de kvindelige betjente oplever, at de mandlige har en tendens til at finde sammen i en fælles nedgøring eller objektivisering af kvindekønnet. Flere af de kvindelige betjente i interviewundersøgelsen havde således oplevet, at deres mandlige kolleger indimellem overskred grænserne for, hvad kvinderne selv definerer som værdigt og acceptabelt. Ikke mindst sproget udgør en vigtig faktor i denne diskriminering. F.eks. er det almindeligt, at kvinderne i faget omtales som 'høns' og at en patruljevogn med to kvindelige betjente i daglig tale kaldes for en 'hønsepatrulje'.²⁷

Selve hønsemetaforen er interessant, fordi den både bruges af mandlige sygeplejersker om de kvindelige sygeplejersker, af mandlige og kvindelige pædagoger om kvindelige pædagoger og altså også om kvindelige politibetjente. Det er i særlig grad interessant, at den bruges både der, hvor de kvindelige fagfolk er i mindretal, og der, hvor de er i flertal. Det er videre interessant, at det er en legitim metafor, at den anvendes både af kvinderne selv og af mændene. Den får måske især legitimitet, fordi den knytter sig til sproget, snarere end til kroppen, og at den dermed ikke har direkte seksuel karakter. Tilsvarende har den en humoristisk og ironisk karakter, som gør den legitim og mindre angribelig, i og med

²⁷ Samme s. 247.

der ikke siges noget konkret om den enkelte kvindelige betjent, men snarere refererer til kvindelige fagfolks formodede indholdstomme og rutinemæssige kaglen.

En af Bloksgaard og Fabers interviewpersoner udtrykker det således:

”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 hver gang. Og det siger de jo ikke, hvis der står to mandlige kollegaer og snakker sammen”²⁸

Eksemplet viser, at der i nogen udstrækning sker den samme stereotypisering af kvindelige betjente, som trænger ind i et mandligt arbejdsfællesskab, som der sker med de kvindelige pædagoger, når mændene træder ind i deres univers. Nemlig at kvindernes samarbejde og kommunikation enfoldiggøres som ’hønseri’, ’kaglen’ og ’hønsegård’. Men der sker yderligere det i politiet, at de kvindelige betjente bliver meget synlige som køn og bliver seksualiseret og dermed i en vis grad ekskluderet fra fællesskabet. Samtidig udgør de en afvigelse fra den mandlige ’repræsentationskrop’ og tillægges mindre fysisk autoritet end de mandlige betjente.

Malere

Annika Liversage, SFI, har i 2009 gennemført en mindre interviewundersøgelse for LO²⁹ med kvinder i malerfaget. Hun konkluderer, at kvindelige malere hyppigt har valgt faget, fordi det er et kreativt fag, som er mindre fysisk krævende end f.eks. tømrerfaget, og fordi de var mere orienteret mod en praktisk rettet uddannelse end en teoretisk. For unge kvinder findes der kun meget få fag blandt de som hyppigt tiltrækker kvinder, som er praktiske fag. For nogle af de interviewede malere har valget derfor stået mellem frisørfaget og malerfaget, men da der er indført begrænsninger i optaget af elever i frisørfaget, er det hyppigt malerfaget, som bliver valgt.

²⁸ Samme side 253.

²⁹ Bemærk at undersøgelsen først offentliggøres i slutningen af oktober 2009.

Malerfaget er således det eneste håndværksfag inden for byggefagene, som optager nogenlunde lige så mange kvindelige som mandlige elever. De interviewede malere siger, at der nok er mange af kvinderne, som havde forventet at få mere kreative udfoldelsesmuligheder, end de faktisk får, men at der til gengæld ikke er så meget diskrimination i faget. Bl.a. er det ikke vanskeligere for de kvindelige elever at få en læreplads, end for de mandlige.

Der er tilsyneladende kun i noget omfang en glidende kønsarbejdsdeling i faget i og med at mange arbejder i mindre firmaer, som kun har en meget begrænset arbejdsdeling, hvor alle svende i princippet skal kunne det samme. Alligevel er der en tendens til en glidende arbejdsdeling, der består i, at de kvindelige svende foretrakkes til/foretrækker malerarbejdet hos private, idet de forventes at være mere hensynsfulde og ordentlige og giver sig tid til at snakke med kunderne. Liversage præsenterer følgende citat fra en kvindelig maler:

”Når jeg skal ud, så sørger jeg for at tage rent malertøj på og se pæn ud, og rydde op efter sig. At man sørger for at der også er pænt, mens man går og arbejder, og også lige har tid til at snakke med hende, mens man er i gang. For det er en stor del af at komme ud privat, især hos ældre mennesker: Lidt selskab.”³⁰

For de mandlige svende giver denne glidende arbejdsdeling sig udtryk i, at de i højere grad end kvinderne foretrækker det akkordfastsatte rutinearbejde på de store byggepladser, som også giver højere indtægt, hvis man arbejder hurtigt. Nogle af kvinderne i undersøgelsen havde også erfaringer med dette arbejde og dermed også den rå og seksualiserede tone, som kan være på sådanne arbejdspladser. Nogle kvindelige malere siger, at de bare giver igen eller er mere rå end mændene, andre giver hurtigt op, mens atter andre har erfaringer med at blive sendt ud på en arbejdsplads, hvor tonen var blevet for rå, idet man mente, at hun kunne være med til at skabe lidt mere fred og fordragelighed.

Det at blive mor som kvindelig maler kan være yderligere problematisk, fordi normen er, at man møder på byggepladsen tidligt om morgenen og også hyppigt skifter arbejdssted. Det

³⁰ Liversage side 21.

giver problemer i forhold til at nå at aflevere børn. Og i forhold til de fysiske krav til arbejdet kan det være meget vanskeligt, når man er gravid. Liversage citerer en kvindelig maler:

”Det kræver et meget stort psykisk overskud at være på arbejde, når man er gravid. For der er så mange ting du hele tiden skal sige du ikke kan. Man må ikke stå ret meget på en stige, eller ligge ret meget på knæ, eller løfte tunge ting. Og jeg er meget vant til at klare mig selv, og så er det rigtig svært hele tiden at skulle sige ”vil du ikke godt hjælpe mig?”³¹

Alligevel ser det ud til, at kvinderne har slået deres position fast i malerfaget. Der er således også et stigende antal kvindelige malersvende, som etablerer sig med egen malerforretning. Det kan være en fordel for de kvindelige svende, som ofte får et bedre modspil fra en kvindelig mester og større forståelse, når de bliver gravide.

Eksemplet fra malerne viser, at kvinder er i stand til at hævde sig på et traditionelt maskulint arbejdsmarked, og at den glidende kønsarbejdsdeling kun er begrænset p.g.a. virksomhedsstrukturen med mange mindre virksomheder, hvor alle skal kunne det samme. Alligevel er der en tydelig tendens til, at faget primært tiltrækker kvinder p.g.a. de æstetiske perspektiver, og at faget samtidig udnytter traditionelt kvindeligt forbundne egenskaber som det at rydde pænt op og give sig tid til at snakke lidt med de private kunder, mens de maler. Alligevel synes hverken de æstetiske eller de kunstneriske sider af faget at blive værdsat specifikt. Det samme sker øjensynligt, når en maler giver sig tid til kommunikation og hyggesnak med private kunder.

Man kunne hævde, at mænd i dette fag repræsenterer de fysisk krævende og industrielt orienterede rutineprægede opgaver, mens kvinderne repræsenterer en fornyelse af fagets sociale og æstetiske dimensioner, men at det tilsyneladende stadig er det fysisk krævende akkordarbejde, som belønnes højest.

³¹ Samme s. 35

Agronomer i et statsligt direktorat

Holt et al. har i deres undersøgelse af det kønsopdelte arbejdsmarked (SFI 2006)³² undersøgt kønsarbejdsdelingen blandt agronomer i et statsligt direktorat. Direktoratet har tidligere været en mandsdomineret arbejdsplads, og ledelsen i den afdeling, som forskerne besøgte, er stadig udelukkende mænd, mens der i fuldmægtiggruppen er lige mange kvinder og mænd.

Alle i fuldmægtiggruppen er agronomer, et fag, som også gennem de seneste år har fået overvægt af kvinder på uddannelsen. Organisationen i direktoratet er bureaukratisk og hierarkisk, men der arbejdes også med projektorganisering. Der er en blanding af drifts- og udviklingsopgaver, som varetages af fuldmægtiggruppen.

Fordelingen af arbejdsopgaver mellem fuldmægtige sker i realiteten i form af, at den, som råber højest og positionerer sig, får de spændende og udviklende opgaver, og dermed kører de sig også i stilling til et eventuelt ledelsesansvar. Kontorchefen mener, at han har et godt overblik over de enkelte medarbejders kvalifikationer, men de fuldmægtige selv taler uformelt om et A og et B hold blandt de fuldmægtige, hvor B holdet bliver kørt ud af et sidespor og får tildelt rutineopgaver.

En lidt ældre kvindelig fuldmægtig siger: ”Jeg ved med mig selv, at jeg prøver at påtage mig mange mandlige værdier. Jeg ved, at det er det, der bliver belønnet, det er det, der giver de spændende opgaver. Og det er fx sådan noget som at gå ind og tage dem selv. Kvinder kan være lidt mere tilbageholdende – vi har gået i flinkeskole og har lært ikke at gøre os synlige.”³³

Denne kvindelige fuldmægtig identificerer altså det, at råbe op og gøre sig synlig, som mandlige værdier. Forskergruppen finder imidlertid, at det mere handler om et generationsspørgsmål, idet både de unge kvindelige og mandlige fuldmægtige i dette

³² Helle Holt, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klitgaard & Marie Louise Lind: Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning. SFI 06:02.

³³ Samme side 155

direktorat udtrykker ønske at udvikle sig fagligt og få nye opgaver. Det drejer sig ifølge disse om, at man skal være tidsmæssig fleksibel. Man skal kunne lægge flere arbejdstimer, hvis man skal gøre sig håb om at være den, som bliver sendt af sted til Bruxelles næste gang.

Direktoratet opfatter sig selv som en familievenlig arbejdsplads, der tilbyder faste arbejdstider med muligheder for at flekse, barselsorlov, fri ved barns sygedag for begge køn m.m. Men i praksis udnyttes familievenligheden i begrænset omfang af de mandlige fuldmægtige, der også kun tager de to ugers fædreorlov ud af de 10 uger med løn, som de har mulighed for i staten, men som altså fratrækkes den samlede orlov. Der er således en udtalt forventning om, at det er kvinderne, som udnytter de familievenlige tiltag, og samtidig viser det sig i praksis, at det at anvende disse tiltag betyder, at man signalerer, at man ikke kan levere tidsmæssig fleksibilitet og ikke påtage sig nye opgaver.

Selv om også de mandlige fuldmægtige er begyndt at tage del i de familievenlige hensyn, så er der ingen tvivl om, at der er konflikt mellem benyttelsen af disse hensyn og tildelingen af arbejdsopgaver, som kan befordre den enkeltes karriere. De valg, som træffes af den enkelte medarbejder handler derfor også om, hvad der er almindeligt på arbejdspladsen. Hvis de andre mandlige fuldmægtige ikke benytter sig af familievenlige tiltag og den umiddelbare chef heller ikke gør det, kan det være vanskeligt at være anderledes og dermed udstille en højere grad af familieorientering. Dermed bidrager de familievenlige hensyn til, at der sker en glidende udvikling, som også fremover vil gøre det vanskeligt for den voksende gruppe af kvindelige fuldmægtige at kravle op ad karrierestigen.

Eksemplet tyder på, at det i denne højtuddannede gruppe ikke kun er køn men også en generationsforskel, der er udslagsgivende for, om man er i stand til at tilkæmpe sig de spændende udviklingsopgaver. Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at opgaverne tilsyneladende fordeles så uformelt og tilsyneladende tilfældigt. Da man må formode, at det at påtage sig særlige projekter og udviklingsopgaver er afgørende for tildeling af såvel funktionstillæg som kvalifikationstillæg, er det væsentligt at der er en større

gennemsigtighed om, hvordan disse opgaver tildeles, og måske også at opgavefordelingen formaliseres mere.

Kvindelige læger

Lægefaget er kendetegnet ved, at det i løbet af 1990'erne og 2000-tallet er blevet et fag med en lille overvægt af kvinder blandt de yngre læger. Det er således gået fra at være et meget statusbehæftet maskulint fag, til at være et fag, hvor flertallet af de yngre læger er kvinder og flertallet af de midaldrende læger er mænd, ligesom flertallet af overlæger og andre ledende læger stadig er mænd. Der er dog ingen tvivl om, at de kvindelige læger er på vej ind i de ledende lag med stor hast. Lægerne adskiller sig således heller ikke fra en række andre akademiske fag bl.a. jurister, økonomer, teologer m.fl., hvor kvindernes andel er vokset betragteligt inden for de seneste 20 år, om end den ændrede kønsprofil er meget markant i lægefaget.

Denne rapport forfatter undersøgte i første halvdel af 1990'erne forholdet mellem kvindelige og mandlige læger, sådan som det udfoldede sig på en konkret sygehusafdeling³⁴. Denne undersøgelse viste væsentligt anderledes resultater end de, som man har fundet i andre fag, hvor den relative sammensætning af kvinder og mænd har været mere statisk. Interviewene blev gennemført både som gruppeinterviews, med mindre grupper af samme køn, med overlægerne og med enkelte læger. I alt 10 læger blev interviewet.

I den samlede gruppe hævdede alle, kvindelige som mandlige læger, at der ikke var forskel på kvindelige og mandlige læger. En læge er en læge, når han/hun har gennemgået uddannelsen og aflagt lægeløftet, uanset køn, hudfarve, religion eller seksuel orientering. At antyde, at kønnet kan have indflydelse på den professionelle praksis, betragtedes snarere som et angreb på hele professionen.

³⁴ Karen Sjørup: Rationalitet og kønsarbejdsdeling i opbrud med den medicinske praksis som eksempel. I Flensted-Jensen m.fl.(Red.) *Køn og kultur i organisationer*. Odense universitetsforlag 1995.

Imidlertid pegede de enkelte interviews på en række forskellige måder at forholde sig til lægefaget på, som alligevel adskilte de mandlige fra de kvindelige læger. Men det var langt fra i de mandlige lægers favør. Disse omtalte i stort omfang de ofte væsentligt yngre kvindelige læger som nogle dygtige læger, der kunne deres fag, og som var lagt bedre end de til at kommunikere med patienterne og trøste, når der var behov for det og også var gode kolleger, der sørgede for fest og fredagshygge.

”Det var påfaldende i interviewene, at de mandlige læger var udelt begejstrede for de unge kvindelige læger på afdelingen. De beskrev dem som friske og festlige, flirtende og flotte. De unge kvindelige læger selv forholdt sig til dette med en blanding af genflirt og moderlighed, d.v.s. at de hentede vin fredag eftermiddag, arrangerede fester og udflugter og udviste i det hele taget en kærlig omsorg, som når f.eks. en af dem ringede og vækkede en mandlig kollega i bagvagt med ordene: Så, nu kan jeg ikke undvære dig længere, min elskede.”

Der var den karakteristiske forskel mellem nogle af de mandlige og nogle af de kvindelige læger, her gynækologer, at de mandlige læger syntes, at de havde for meget tid til at tale med patienterne i ambulatoriet, mens de kvindelige mente, at de havde for lidt tid. De mandlige læger mente, at det ville været uprofessionelt af dem at bevæge sig ind i f.eks. psykologiske temaer, fordi de mente, at der var andre professionelle, som havde mere forstand på disse temaer. De kvindelige læger havde væsentligt lettere ved at tale med og identificere sig med de kvindelige patienter, og syntes også, at det var naturligt at holde om og trøste en ulykkelig patient.

For lægerne generelt er det lægelige fællesskab væsentligt. Man skal spørge hinanden til råds i en række kritiske situationer og forventes også at bakke op om hinandens beslutninger. Men for en del af de kvindelige lægers vedkommende forekom det lige så naturligt at rådføre sig med en jordemoder. Men derved kom de også til at gå uden om fællesskabet, og tilsvarende fik de heller ikke de øvrige lægers automatiske kollegiale opbakning. I mindst et tilfælde havde dette ført til en reel klage over en kvindelig læge og en påtale af brud på lægeetikken.

Det er her væsentligt at bemærke, at de kvindelige læger fremhæves både for deres dygtighed, deres mellemmenneskelighed, evne til at kommunikere og være i dialog med patienterne og i samarbejdsrelation til de øvrige personalegrupper. Alligevel støder nogle af dem mod normerne for lægernes professionelle kollegialitet, som de dermed risikerer at udelukke sig selv fra. Og hvis disse kollektive fællesskaber også er udslagsgivende for løntillæg og karrieremuligheder, kan det måske alligevel stille dem ringere.

Mandlige sygeplejersker

I 2005 undersøgte Warming & Sjørup³⁵, som led i en EU-undersøgelse, vilkårene for mænd, der arbejder inden for traditionelle kvindefag i Italien, Polen, Bulgarien og Danmark. Undersøgelsen viste, at der var en række fælles træk men også overraskende forskelle på graden i hvilken man i de enkelte lande betragter et fag som et kvindefag. I forhold til de specifikke fag, sygepleje, så blev faget som andre omsorgsfag i alle fire lande forbundet med kvinder og ofte også med moderskab.

I Danmark indikerer titlen 'sygeplejerske', at personen, der bærer titlen, er en kvinde. I Bulgarien er tilsvarende en børnehaveklasselærer en 'tante', hvilket både indikerer at personen er af kvindekøn, men også at der er en form for familielignende relation mellem dem og barnet. Endelsen '-ske' indebærer tydeligvis en række identitetsproblemer for de danske mandlige sygeplejersker, og selv om de refererede til sig selv som sygeplejerske, så tilføjede alle de interviewede sygeplejersker dog også en eller anden form for specialisering, som de fandt det vigtigt at identificere sig med. Ved at betegne sig selv som: Afdelingsleder, tekniske sundhedsassistenter eller andet, som specificerede de konkret udførte arbejdsopgaver, vurderede de, at de var noget særligt og ikke blot endnu en i mængden af sygeplejersker.

³⁵ Projektet When this is a Man, støttet af EU's femte ligestillingshandlingsprogram. Rapporter: Kenn Warming: Når mænd arbejder i kvindefag. RUC, CeLi 2005. Karen Sjørup(red): Mænd i kvindefag – en europæisk undersøgelse i redefinering af mænds kønsroller, kønsstereotyper og kønsmærker CeLi, RUC 2006. Kenn Warming: Mænd i kvindedominerede arbejdskulturer – Et studie i kønsstereotyper, maskulinitetskonstruktion og manderoller. CeLi, RUC 2006.

Nogle af mændene var blevet sygeplejerske, fordi de aldrig fik færdiggjort medicinstudiet og derfor ikke blev læge. På den ene side betyder det, at de fortsatte med det arbejde, som de allerede var bekendt med som medicinstuderende og ikke associerede sig med det kvindelige. På den anden side ændrer det ufuldbyrdede ambition om at blive læge – og derved tilskrive sig mandlige stereotype karaktertræk – sig hurtigt, når de træder ind i en kvindelig profession. De mandlige sygeplejersker antyder således ofte, at de har en form for teknisk specialisering, som lægger afstand mellem dem og patienten.

”Jeg er beskæftiget på det, der hedder Thorax-anæstesiologisk Intensiv Afdeling. Det er et hjertecenter. Det er her, vi laver bypassoperationer, hjerteklapoperationer – vi transplanterer hjerter og lunger – og vi har det, der hedder delopereret lederkæder, hvilket er et mekanisk hjerte, hvor vi bypasser en dårlig hjertefunktion med en mekanisk pumpe, der er batteridrevet. [...] Vi har respiratorer, skærme og overvågningsudstyr i alskens herligheder. Vi har alle mulige apparaturer, som vi bruger til at holde patienterne i live med. Patienterne her har dårligt kredsløb – de er kredsløbsforstyrrede – og der kræves det, at man ligesom holder folk i gang. Det kræver også, at man har et vist forhold til teknik; at man ikke er bange eller teknikforskrækket. Vi har en del pumper, respiratorer, skærme, udstyr – vi har alting.” (Mandlig sygeplejerske, 35 år)³⁶

Det er også de mandlige sygeplejerskers opfattelse, at de bidrager positivt til omgangsformen blandt sygeplejerskerne med en let humoristisk og flirtende tone. Mændene beretter, at deres kvindelige kollegaer fortæller historier om, hvordan et en-kønnet arbejdsmiljø er meget domineret af ’hønsegård’, ’navlepilleri’, ’bagtaleri’ og ’skyllerumssnak’, hvilket til tider kunne skabe kontraproduktive, kollegiale spændinger. Men med mændenes tilstedeværelse forandres *omgangstonen*, idet forskellige kønsmekanismer aktiveres. Herigennem fremgår det også, at mændene ikke ligger under for en assimilationstankegang, hvor de skal tilpasse sig flertalsgruppens sociale regler, idet de faktisk er med til at forandre disse.

De mandlige sygeplejersker siger at: ”Når vi holder personalemøde – nu er her også andre mænd ansat – og når vi rejser os op og siger et eller andet, så tier de stille, men hvis det er

³⁶ Kenn Warming: Når mænd arbejder i kvindefag. RUC, Celi 2005

en kvinde, der rejser sig op, så knevrer tyve andre kvinder. Jeg har tit tænkt på, hvorfor de gør det.” (Mandlig sygeplejerske, 35 år).³⁷

Inden for mandeforskningen bruger man udtrykket 'hegemonisk maskulinitet' til at understrege nogle træk hos mænd, der i særlig grad forbinder dem med en tryk og sikker overordnet position i forhold til kvinder. Ifølge Bob Connell³⁸, som har udviklet begreber, er der tre dimensioner af hegemonisk maskulinitet: 1. Mænds undertrykkelse af kvinder. 2. Et kønsopdelt arbejdsmarked med respekt for arbejdsopgaver, status, magt, løn og kontrol. 3. Heteroseksuel orientering.

Det er således synligt, at de mandlige sygeplejersker finder det ekstremt vigtigt at understrege, at de ikke er homoseksuelle, selvom andre ofte tror det. I nogle tilfælde tackler mændene dette problem ved at lave mandeklubber, hvor de kan hengive sig til traditionelle måder at være mand på, for eksempel ved at ryge cigarer, se og spille fodbold etc.

Selv om de mandlige sygeplejersker udgør et meget lille mindretal, så bliver dette mindretal også så meget mere synligt. Det er tydeligt, at kønshierarkiet reproduceres, i det mindste i hovederne på de interviewede mænd, således at de opfatter sig som særligt avancerede udøvere af faget med en særlig autoritet, som hæves faget over den angivelige 'hønsegårdssnak, som kvinderne ellers etablerer.

Der var dog bemærkelsesværdige forskelle mellem de fire lande i undersøgelsen. I Bulgarien var der overhovedet ingen mandlige sygeplejersker. I Polen er 1,3 pct. Mænd, i Danmark er mandeandelen 3,3 pct., men i Italien er der 15,3 pct. Mandlige sygeplejersker. Dette sidste hænger angiveligt sammen med en tættere sammenhæng mellem læge- og sygeplejerskeuddannelsen i Italien.

Eksemplet viser, at det føles truende for de mandlige sygeplejersker at arbejde på samme niveau som de kvindelige sygeplejersker. De er mere orienteret mod de tekniske specialer eller mere farlige og dramatiske områder, som bedre understøtter en maskulin stolthed end blot det at være en sygeplejerske blandt mange. Det synes

³⁷ Samme som forudgående.

³⁸ Connell, B. W. (1995): Masculinities. Cambridge: Policy Press. Her fra Warming 2005.

som om der sker det samme for mandlige sygeplejersker som for mandlige pædagoger, at hele systemet hæver dem op i en relativt mere ansvarsbetonet position, som samtidig formodentligt også har indflydelse på lønniveauet.

Opsamling på kap.3

I forhold til indledningens 2. spørgsmål: 'Hvordan tilskrives kvinder og mænd forskellig faglighed i fag, hvor de i udgangspunktet har samme faglighed, og hvad betyder det for værdsættningen af hhv. kvinder og mænds arbejde?' viser de ovenfor refererede eksempler, at køn stort set altid er i spil på den ene eller den anden måde, selv om kvinder og mænd i udgangspunktet arbejder med det samme arbejde og har samme uddannelsesmæssige udgangspunkt.

Kvinder forventes og forventer selv i højere grad at forholde sig socialt og kommunikerende til deres arbejde end mænd, hvad enten de er læger eller malere. De forventes også at foretrække de mere basale faglige opgaver end de mere udviklingsorienterede.

Mænd tilskrives og tilskriver sig mere overblik over beslutningsprocesser, mere teknisk kunnen, større fysisk styrke og en autoritetsfuld repræsentationskrop. For så vidt som det er de sidste – mandligt orienterede kvalifikationer- som lægges til grund for individuelle løntillæg og vægtningen i lokale aftaler og overenskomster, så er det umiddelbart nærliggende, at det er de mandlige fagpersoner, som står til den højeste honorering.

Kapitel 4:

Forældreskabets betydning

Forsørgerbegrebet

Langt op i 1960'erne opererede man officielt med forsørgerbegrebet. Man opfattede per definition den gifte mand som sin hustrus forsørger og dermed gifte kvinder som forsørgede. Dette genspejler sig i statistikken f.eks. folketællinger, hvor optællingen var baseret på opgivelser fra husstandens overhoveds oplysninger om, hvor mange der var i husstanden og hvor mange, der var beskæftiget.

I dag spiller forsørgerrollen stadig en rolle for den danske mand selvopfattelse. Mandeforskeren Kenneth Reinicke hævder således, at evnen til at forsørge sin familie stadig udgør en væsentlig komponent i den moderne mands selv billede. En nylig europæisk undersøgelse af unge mænds selvopfattelse³⁹ viser imidlertid, at familie og forsørgerroller er ved at rykke mere tilbage i især de danske mænds selv billede, og i stedet optræder der nogle nye konstruktioner af mandlighed, hvor realisering af egne forbrugsønsker og selvrealisering eller egne karrieremål er væsentlige for ca. halvdelen af de danske unge mænd⁴⁰.

En undersøgelse, som Casa udførte for Magisterforeningen i 2004⁴¹ pegede på, at mænd i denne gruppe af højtuddannede, som lever i parforhold med børn, tjener væsentligt mere end kvinder i samme situation, og at mænd, der er enlige med børn, tjener langt mere end kvinder, der er enlige med børn. Enlige mænd tjener væsentlig mindre end mænd i parforhold med børn mens enlige kvinder uden børn tjener næsten lige så meget som mænd i den situation.

³⁹ Species – A User's Guide to Young Men (2008). www.discoveryspecies.com

⁴⁰ Dreng og unge mænd i den uddannelsesmæssige 'restgruppe' -en analyse af til- og fravalgsstrategier på ungdomsuddannelserne. Reinicke & Sjørup LO. 2009 (under publicering)

⁴¹ Hansen & Malmgren: Ligelønsundersøgelse for Dansk Magisterforening. CASA. November 2004.

Det gælder altså, at forestillingen om manden som forsørger tilsyneladende har en positiv indvirkning på hans lønudvikling, mens tilsvarende forestillingen om kvinder som i hvert fald delvis forsørgede også rammer de enlige kvinder med børn. Alligevel er der mange flere kvindelige højtuddannede end mandlige, som lever alene med eller uden børn, og som altså generelt kan forvente et lavere økonomisk niveau.

Men selv om den lønfastsættelse, der i udgangspunktet opfatter sig selv som kønsneutral, alligevel de facto favoriserer mændene og dermed befæster kvindernes afhængighed af mænd som medforsørgere, handler kvinder i hele den vestlige verden ud fra en ganske anden opfattelse. De er for længst holdt op med at opfatte sig selv som forsørgede.

Ifølge den danske sociolog og professor i Barcelona Gösta Esping Andersen⁴² består kvindernes revolution i hele den vestlige verden først og fremmest i, at kvinderne i dag først gennemfører en videregående uddannelse, derefter får sig et godt job, for derefter, når de er først i 30erne at få deres første barn. For kvinderne er det altså, hvis denne observation holder stik, først og fremmest vigtigt at sikre deres egen evne til at forsørge sig selv, før de føder børn og derefter måske også gifter sig. Hvert andet først-fødte barn i en familie i Danmark er således født før eller udenfor ægteskab.

I de senere år har konflikten mellem familie- og arbejdsliv været et stort og gennemgribende tema i den ligestillingspolitiske debat, især i forbindelse med kvindernes voksende beskæftigelse på arbejdsmarkedet, højere uddannelse og tilsvarende nye livsforløb og karrieremuligheder, samtidig med mændenes tilsyneladende faldende ambitionsniveau. Alligevel er det påfaldende, at dette nye mønster ikke afspejler sig i den lønindkomst, som kvinder og mænd kan forvente sig.

Statistiske opgørelser viser således, at flertallet af de yngre kvinder i Danmark er i beskæftigelse, og at dermed de unge familier i dag typisk leverer to fuldtidsindkomster, samtidig med at fødselsraten på det seneste har været let stigende til 1,9 barn per par. Alderen for første barns fødsel er steget til knap 30 år for kvindernes vedkommende, og

⁴² Gösta Esping Andersen: Families and the Revolution in Women's Roles. Upubliceret forelæsningsmanuskript. RUC 2008.

dermed fødes børnene typisk samtidig med at begge forældre forventes at realisere en arbejdsmarkedskarriere.

På arbejdspladsen tages det ofte for givet, at kvinder har omsorgs- og husholdningsforpligtelser i hjemmet, mens dette ikke i samme omfang gælder for mænd. Dette står i modsætning til den faktiske situation i familierne, hvor mændene faktisk påtager sig en betydeligt del af arbejdet med husholdning og omsorg for børn. Kvinder bruger således i gennemsnit 3 3/4 timer om dagen på dette arbejde, mens mænd bruger 2 1/2 timer.

Men der er tydeligt forskel mellem, hvornår kvinderne og mændene påtager sig arbejdet i hjemmet. Det er typisk fædrene, som er på arbejde uden for familien i ydertimerne før kl. 8 om morgenen og efter kl. 16 om eftermiddagen, og tilsvarende tager kvinderne sig typisk af de tidsbundne opgaver, børneafhentning og daglig madlavning. Mest tid går der til børneomsorg, når familien har et barn under et år, der tilbringer kvinderne i gennemsnit 14 timer af døgnet sammen med barnet og mændene knap 9 timer.

Hvis man går ud fra, at kvinden typisk er på barselsorlov det meste af barnets første år, og mændene det samme i gennemsnit 3-4 uger, så er det også en ganske betydelig arbejdsindsats der kræves af en mand, som typisk arbejder på fuld tid. Man kunne antage, at mænd med børn i denne aldersklasse godt kunne have brug for at kunne udnytte flere familievenlige politikker i barnets første og at samtidig flere fædre brugte en større del af barselsorloven, ikke mindst da mange har ret til 10 ugers fuldt betalt barselsorlov.

Det forventes ofte, at personer, der ønsker en lederkarriere eller er i gang med en sådan, arbejder væsentligt flere timer på arbejdspladsen end andre. Tilsvarende opgiver personer i lederstillinger ofte, at de har en arbejdsuge på 50-60 timer. Imidlertid viser Bonke (2002)⁴³, at personer, som opgiver at arbejde meget mere end andre, rent faktisk arbejder betydeligt mindre, end de angiver, og jo mere de angiver at arbejde, desto mere diskrepans er der mellem det de siger, og det de faktisk gør.

⁴³ Jens Bonke: Tid og velfærd. SFI 02:26.

Ifølge Lausten & Sjørup⁴⁴ arbejder mænd, der er på fuld tid, i gennemsnit 8 timer og 45 minutter om dagen, mens kvinder, der arbejder på fuld tid, arbejder 8 timer og 10 minutter, mens gennemsnittet af danske mænd arbejder 6½ time på hverdage og kvinderne 5 1/4. Vi ser således, at blandt kvinder og mænd, der er ansat på fuld tid, er forskellen i arbejdstid kun godt en halv time i mændenes favør. Der er dog stadigvæk en ret stor gruppe af kvinder - ca. en femtedel af den kvindelige arbejdsstyrke - som arbejder på deltid. Derudover arbejder de fleste studerende og elever af begge køn ca. 10-15 timer om ugen.

Den amerikanske sociolog Arlie Hochschildt har i bogen 'the Time Bind'⁴⁵ undersøgt forholdet i tidsforbrug mellem kvinder og mænd i hhv. familie og arbejdsplads på et antal amerikanske arbejdspladser. Hun finder, at arbejdets tidsstrukturer præger vores liv således, at vi hyppigt får en oplevelse af at arbejdet fylder meget mere i vores liv, end det faktisk fylder når det konkrete tidsforbrug opgøres. Hun har også undersøgt det fænomen, at kvinder, som arbejder på en familievenlig arbejdsplads bl.a. muligheden for at gå lidt tidligere, ikke bruger disse tiltag, fordi de opfatter tiden i familien så belastet af modsatrettede og samtidige krav, at de snarere betragter arbejdspladsen som et fristed, hvor belønningen er mere kontant og opgaverne overskuelige og hvor arbejdsfællesskabet ikke ensidigt pålægger hende ansvaret for arbejdets udførelse, men hvor man tværtimod arbejder kollektivt og planmæssigt om opgaverne.

I Danmark kan man konstatere, at forskellen på kvinders og mænds indsats i hjemmet snarere er relativ end absolut, f.eks. bruger kvinderne 9 timer om ugen på direkte og indirekte omsorg for børn, når børnene er mellem 1 og 6 år, mens mændene bruger 7 timer. Og selv om kvinderne laver mest mad - især på hverdagene - deltager 58 pct. af mændene i madlavningen. Mændene er mest på banen i weekenderne, hvor kvinder og mænd bruger næsten lige meget tid på husligt arbejde. Man kan altså fastslå, at mændene generelt bruger langt mere tid på arbejde og aktiviteter med familien end man måske umiddelbart forventer.

Selv om de familievenlige politikker på danske arbejdspladser, som det ses af ovenstående

⁴⁴ Mette Lausten & Karen Sjørup: Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om tidsmæssig ligestilling i danske familier. SFI 03:08.

⁴⁵ Arlie Russell Hochschildt: The Time Bind – When

hyppigt uformelt betragtes som et tiltag for kvinder, så har mænd reelt større fleksibilitet i deres arbejde end kvinderne har. Ligesom i hjemmet er kvinderne på arbejdspladsen i langt højere grad end mænd bundet til ufleksible arbejdsfunktioner, hvor man ikke blot kan smutte en time før og tage arbejdet med hjem, eller tage arbejdet med hjem en hel dag.

Steen Scheuer viste således i en undersøgelse for LO i 2003, at mænd generelt har langt større fleksibilitet i arbejdet end kvinder har. Det gælder således både muligheder for at gå en time tidligere, muligheder for at bruge egen mobiltelefon på arbejdet og muligheden for selv at tilrettelægge sine arbejdsfunktioner.

Scheuer har på dette grundlag konstrueret en 'frihedens trappe': "Det fremgår her, muligvis noget overraskende, at visse AC'ere og FTF'ere i amter og kommuner faktisk er placeret i bunden på denne trappe. Også kvindelige LO-arbejdere i amter og kommuner og i den private sektor ligger lavt på denne trappe. Især privatansatte ligger gunstigt her, især AC'ere og LO-funktionærer, både mænd og kvinder, mens især amter og kommuner skiller sig noget negativt ud".⁴⁶ Men det er måske ikke så overraskende, når man tænker på hvilke arbejdspladser, der er tale om. Offentlige institutioner indenfor sundhed, social og sundhed er vel netop kendetegnet ved, at det er vanskeligt at have tidsmæssig fleksibilitet, ligesom det er vanskeligt at tage arbejdet med hjem.

Sociale klassers betydning for forældreskab og arbejdsliv

Stine Thidemann Faber fremhæver i sin Ph.d. afhandling⁴⁷, at kvinders forventninger til sig selv i forbindelse med denne dobbelte realisering af forældreskab og arbejdskarriere er meget forskellig i forskellige sociale klasser. Arbejderkvinderne lægger i højere grad vægt på det sociale fællesskab i familien og børnenes evne til at udvikle sig til sociale individer, mens middelklassekvinderne, der typisk har en høj uddannelse og er gift med en mand med tilsvarende, lægger mere vægt på den individuelle udfoldelse i deres egen karriere, på de faglige udfordringer og i forbindelse med børnene i højere grad lægger vægt på børnenes præstationer i skolen end på deres sociale egenskaber.

⁴⁶ Steen Scheuer: Dimensioner af frihed i arbejdslivet. LO-dokumentation 2/2003.

⁴⁷ Stine Thidemann Faber: På jagt efter klasse. Aalborg Universitet 2008.

Der foregår imidlertid, ifølge Faber, en stor grad af social kontrol blandt kvinder af hinandens evne til at håndtere moderskabet og være en 'god mor'. Der er således stor fokus på forældrenes evne til at udstyre deres børn med mærkevaretøj og tage på udlandsferier men samtidig også på, om mødrene forsømmer børnene for at realisere egne karrieremål.

Kvinderne har en stærk forestilling om et socialt hierarki og en stærk sans for forskelle, samtidig med at især de privilegerede kvinder ikke personligt ønsker at tale om disse sociale skel. "At tilhøre middelklassen sættes ikke i direkte relation til uddannelsestype eller til en bestemt type arbejde....men snarere sammen med dét at have et præsentabelt hjem, en bil, ferie, nogle dejlige ting og et grundlag for at kunne give børnene en værdig fremtid – eller mere overordnet og grundlæggende sammen med kontrol, moral og evnen til at tage hånd om egen skæbne og lod i livet."⁴⁸

Moderskabet udgør i særlig grad en forskelsskabende faktor. Alle de kvinder, som Faber interviewede, lagde vægt på at være en god mor, som en væsentlig markør for 'respektabilitet'. For arbejderkvinderne synes moderskabet særlig at blive anvendt til at formidle moralske egenskaber, som især hænger sammen med det at være social, at være en god kammerat og at have nærhed og sammenhold i familien.

Barsel og familievenlighed for kvinder og mænd

Loven om barselsorlov og forældreorlov fra 2002 forøgede det samlede antal af orlovsuger, samtidig med at orloven blev gjort væsentligt mere fleksibel, både i forhold til tidspunkt for afholdelse af orloven og fordelingen mellem forældrene. Samtidig blev de to af de fire uger, der hidtil havde været reserveret for fædrene, fjernet.

Bente Marianne Olsen, SFI, har i 2007⁴⁹ evalueret brugen af den fleksible orlov og konstateret, at fleksibiliteten i forhold til fædrene kun blev udnyttet i begrænset udstrækning. Hun konstaterede, at 92 % af de 32 uger, som parret kan dele, blev afholdt af

⁴⁸ Samme, side 231-232

⁴⁹ Bente Marianne Olsen: Evaluering af den fleksible barselsorlov. SFI 07:29.

kvinderne, og at både kvinder og mænd stort set var tilfredse med denne fordeling. Et flertal af både kvinder (72 %) og mænd (60 %) mener ikke, at der skal øremærkes yderligere orlov til fædre. Det er dog bemærkelsesværdigt, at der faktisk er en større andel af mændene end af kvinderne, som ønsker, at der skal øremærkes yderligere til fædre. De knap 40 % af mændene, som ønsker yderligere øremærkning, begrundede dette med, at det ville virke som et argument overfor arbejdsgiver og kolleger.

Dansk Magisterforening gennemførte tilsvarende i 2008⁵⁰ en barselsundersøgelse blandt sine medlemmer. Den viste, at DM's medlemmer delte orloven væsentligt mere lige mellem forældrene end andre grupper. Især de offentligt ansatte mandlige DM medlemmer holdt en længere orlov. Tilsvarende mente også ca. 70 pct. af både de mandlige og kvindelige DM'ere, at mere af orloven skulle øremærkes til mænd. Når der alligevel var en skævhed mellem kvinder og mænds brug af orloven, begrundede de fleste respondenter det med, at kvinders relativt lavere løn betyder, at de tager det meste af orloven.

Samtidig har de DM-mænd, som faktisk har holdt orlov, oplevet en positiv indstilling til dette blandt kolleger og nærmeste overordnede, men ikke megen opbakning fra ledelsen som sådan: ”De mandlige respondenter, som har fået børn og holdt orlov, har oplevet mangel på opbakning fra ledelsens side i forhold til afholdelse af orlov. Kun lidt mere end hver tiende mandlige respondent, som er blevet far, er i høj eller i meget høj grad blevet opfordret til at holde orlov af ledelsen på deres arbejdsplads.”⁵¹

Lotte Bloksgaard har i sin Ph.d. afhandling⁵² undersøgt de forhandlinger om løn og barsel, som foregår på tre udvalgte virksomheder i den private sektor. Hun har observeret, at der i de tre virksomheder produceres en diskurs om familievenlighed, men samtidig også en konkurrerende diskurs om, at forældreskab er besværligt på arbejdspladsen, fordi familievenlighed ikke er forenelig med kravene i arbejdslivet, hvor det nogle gange ’bare er business’. Alligevel har diskursen om familievenlighed stor indflydelse, især i sammenhænge, hvor relationen mellem familie- og arbejdsliv er på dagsordenen.

⁵⁰ DM's barselsundersøgelse. DM 2008.

⁵¹ Samme s. 16 tabel 17.

⁵² Lotte Bloksgaard: Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder. Aalborg Universitet 2009.

Imidlertid er det markant, at diskursen om familievenlighed produceres i relation til almindelige medarbejdere og ikke til ledere. Den ene virksomhed har således trukket et tilbud om deltidsarbejde til ledere tilbage. Men det besværlige ses typisk i forhold til længere fravær som f.eks. barselsorlov, mens fravær ved barns første sygedag betragtes som mindre besværligt. Endnu mere besværligt synes familievenlige arbejdstider at være, idet det ofte kan være besværligt for planlægningen af arbejdet i en afdeling, at enkelte medarbejdere har en aftale om at kunne gå tidligere et par dage om ugen. Bloksgaard fandt også, at der i de to af de tre virksomheder, der var mest eksplicite i forhold til familievenlighed, tilsyneladende var mindst konkret rum til at varetage familieforpligtelsen⁵³.

CeLi fandt i et EU-projekt i 2006⁵⁴ et tilsvarende billede ved interviews i tre virksomheder, en offentlig og to private, at den organisation, som i personalepolitikken lagde mest vægt på familievenlighed og barselsorlov til fædre, i realiteten begrænsede dette konkret til en bestemt gruppe medarbejdere, som i forvejen havde stor fleksibilitet i arbejdet og reelt havde muligheder for at arbejde hjemmefra.

Bloksgaard konstaterer, at termen forældreskab i den danske offentlige og politiske debat opfattes som værende kønsneutral, og at familie/arbejdsliv dermed diskuteres uden hensyn til køn. Men på arbejdspladsen kommer forældreskabet mest til udtryk i form af fravær. Og selv om termen forældreskab opfattes som kønsneutral, var det alligevel markant i interviewene i Bloksgaards undersøgelse, at interviewpersonerne mente, at kvinder prioriterede familien højere end mænd. ”Samtidig produceres af medarbejdere og ledere i alle tre virksomheder en konkurrerende diskurs om, at kvinder og mænd i lige høj grad prioriterer forældreskab og varetager omsorgsforpligtelser”.⁵⁵ Men i praksis refererer man her udelukkende til det at afholde barns første sygedag, men ikke barselsorlov.

⁵³ Samme side 123-125.

⁵⁴ Karen Sjørup (red): Joint Report project Men Equal – Men Different. 2006.

⁵⁵ Samme side 127.

Opsamling på kapitel 4

I besvarelsen af indledningens 3. spørgsmål: 'Hvilken rolle spiller forældreskabet for udvikling af ulige løn over livsforløb, når både danske kvinder og mænd vil realisere en uafbrudt arbejdsmarkedskarriere og samtidig varetage familie og forældreskab?' kan man konkludere, at forældreskabet i realiteten har stort indflydelse på, hvordan et forældrepar erhvervskarriere udfolder sig i de år, hvor man får børn og bruger tid på omsorgen for børn.

Fædrene påtager sig på den ene side et stadigt voksende ansvar for børn, men samtidig kommer dette hyppigt i konflikt med arbejdspladsens – kollegers og lederes – syn på ansatte, der benytter familievenlige tilbud. Nogle arbejdspladser mener yderligere, at dette ikke er foreneligt med et lederjob.

Samtidig er der i disse år stor fokus på forældrenes og især moderens evne til at give børnene en god barndom med omfattende materielle goder, som på den ene side kræver langt mere tid til forældreskabet og på den anden side kræver en stadig større indtjening i familien at realisere.

En løsning på dette dilemma er hyppigt, at manden forøger den tid, som han bruger på arbejdet og dermed kompenserer for kvindens mindre indtægt, mens børnene er små. Selv om noget sådant måske kun er nødvendigt nogle ganske få år, får det konsekvenser for kvinders samlede livsindkomst, karriereforløb og tilsvarende deres pensionsopsparing.

Kapitel 5:

Kønsbegreber og ligestillingspolitik

Køn er noget vi gør

Som det er illustreret i kapitel 2, er vore forestillinger om køn og kønsforskelle på arbejdsmarkedet baseret på nogle fastlåste og ikke altid veldokumenterede sandheder om, hvad kvinder og mænd kan, vil og er gode til. Kvinder antages f.eks. at være dårligere til at sælge sig selv i lønforhandlinger og ansættelsessamtaler, være usikre på sig selv og dårlige til at insistere på deres egne kvalifikationer, samt mere interesseret i familien end i arbejdet. Disse er hyppigt anvendte begrundelser for, at kvinder får lavere løn end mænd. Det ser bare ikke ud til, at dette altid har noget på sig.

Tilsvarende er der også en forventning om, at kvinder er bedre til 'husmoderagtige' opgaver, hvilket betyder, at f.eks. mandlige pædagoger legitimt kan frasige sig disse. Men problemet er, at de kvindelige pædagoger også synes, at disse opgaver er kedelige og ikke udfordrende for deres pædagogiske faglighed. Yderligere indlægges der i virksomheders planlægning en forventning om, at kvinder bliver en mere utilregnelig, ufleksibel og fraværende arbejdskraft i forbindelse med barsel, mens derimod mænd, som bliver fædre forventes at blive en bedre arbejdskraft, fordi de dermed bliver opfattet som hovedforsørgere.

I vores måde at omgås køn på i det daglige udfolder vi med andre ord en række stereotyper om kvinder og mænd, vi gør køn og sætter en række forskellige køns-markører på os selv og hinanden, som det er uhyre vanskeligt for den enkelte at gøre op med. Hvis man af den ene eller den anden grund ikke kan få eller ønsker sig børn, ja så underlægges man alligevel disse markører, og man underlægger sig også selv dem for overhovedet at kunne blive genkendt som individ.

Vi mener og tror selv på, at disse stereotyper kommer indefra, fra dens enkeltes kønnede biologiske disposition, men samtidig bliver det uforståeligt, når et menneske bryder kønsstereotypen, hvis en kvinde hellere vil være politiassistent end sygeplejerske, eller en mand hellere vil være sygeplejerske end ingeniør, eller hvis en kvinde siger, at hun ikke vil have børn. Og der er jo netop mange kvinder, der bryder denne kønsstereotyp, men alligevel forsøger at fastholde billedet af kvinder i det husmoderbillede, der har været dominerende i det tidlige moderne samfund, men som passer meget dårligt til videnssamfundets højtuddannede kvinder.

I kønsforskningen har der gennem mange år været en debat om begrebet ”doing gender” specifikt for at forstå de kønsstereotyper, der udspiller sig på arbejdsmarkedet og arbejdspladsen. Den er i stigende grad blevet afløst af en debat om ”undoing gender” altså om, hvordan man kan afmontere disse stærkt kønnede forventninger til kvinder og mænd, som er så afgørende en barriere for, at vi kan opnå ligestilling på arbejdsmarkedet og lige indtjeningsmuligheder for kvinder og mænd, hvor kvinder ikke er afhængige af en mandlig forsørger.

Det er naturligvis vanskeligt at sige, hvordan man konkret skal af-gøre køn i forbindelse med opnåelse af ligeløn. Men under alle omstændigheder bør en mainstreaming af et lønforhandlingsforløb indebære, at man kritisk analyserer, hvorvidt udtalte forventninger om kønsforskelle kan have haft indflydelse på selve forhandlingsforløbet og det resultat, man er kommet til.

Ligestillingspolitik for moderne kvinder og mænd

Kvinderne har således flyttet sig meget i de seneste årtier, men alligevel genskabes altså på mange arbejdspladser en kønarbejdsdeling, som på mange måder til trods for kvindernes højere uddannelse, genspejler rollefordelingen i 1950’ernes traditionelle familie snarere end i de løsere familiestrukturer i 2009. Tilsvarende har kvindernes højere uddannelse heller ikke udvisket nogle ganske kønsstereotype forestillinger om, hvilke uddannelser og beskæftigelser, der egner sig specielt til kvinder og til mænd.

Siden begyndelsen af 1970'erne er der både på nationalt plan, i FN og EU blevet udviklet en ligestillingspolitik, på baggrund af det, som tidligere kaldtes kvindepolitik, der primært er fokuseret på kvinders politiske repræsentation, rettigheder og retfærdighed for kvinder. Denne politik har således især haft sit udspring i et engagement fra aktive 'ildsjæle', som – ofte bakket op af EU's direktiver, har taget initiativ til en række forskellige tiltag, såsom ligestillingslovene, loven om ligebehandling på arbejdsmarkedet og til ligelønsloven i 1976 og senere revisionen i 1982, hvor det gjaldt, at lige løn skulle gives for lige arbejde eller arbejde af samme værdi. Det er netop den sidste del af formuleringen i denne lov, der har givet en række vanskeligheder med at forvalte, når en glidende kønsarbejdsdeling på den enkelte arbejdsplads og en horisontal kønsarbejdsdeling på hele arbejdsmarkedet gør det vanskeligt direkte at sammenligne kvinder og mænds arbejde.

Ifølge Borchorst & Dahlerup⁵⁶ er uafklarede målsætninger både lokalt og nationalt kendetegnende for dansk ligestillingspolitik, og samtidig er den også præget af uoverensstemmelser mellem mål og midler. Ifølge disse forskere har man i den statslige ligestillingspolitik i nogle love opremset en række ligestillingsmål i flæng, som ikke harmonerer med de instrumenter, der er blevet foreslået.

Man har tilsvarende arbejdet med moderate midler og instrumenter, der sigter mod at give kønnene lige muligheder og ikke faktisk lighed. En af årsagerne til denne uklarhed kunne være, at ændring af kønsstrukturerne og kønsrelationerne i samfundet forudsætter forskydninger i magtrelationerne mellem kvinder og mænd og vil kræve store forandringer i traditionelle identiteter og relationer.⁵⁷

Nogle af de strukturelle forskelle er lønforskellene, antagelsen om, at det arbejde, som typisk udføres af mænd, er mere værdifuldt end det, som udføres af kvinder. Antagelsen om, at kvinders arbejde ligger i direkte forlængelse af moder- og husmoderrollen og endelig opfattelsen af manden som hovedforsørger i familien.

⁵⁶ Anette Borchorst & Drude Dahlerup: Ligestillingspolitik som diskurs og praksis. Samfundslitteratur. København 2003.

⁵⁷ Samme s. 185-186.

Borchorst & Dahlerup fremhæver dog, at ligestilling har udviklet sig til et forholdsvis omfattende politikområde befordret af den omfattende kvindepolitiske mobilisering i 1970'erne og 1980'erne. Samtidig overvejer de, om ligestillingspolitikken i Danmark med rette kan benævnes som symbolpolitik. Deres konklusion er, at politikerne positivt har ønsket at handle, men i en række tilfælde har de gjort det i blinde uden tilstrækkelig viden om mulige virkninger.⁵⁸ Dermed er gennemførelsen overladt til forvaltningerne.

Ifølge Borchorst & Dahlerup har ligestillingspolitikken en væsentligt svagere institutionel forankring i Danmark end i de øvrige skandinaviske lande. Da ligestillingsrådet blev oprettet i 1975, og der dermed var en større åbenhed overfor ligestillingspolitiske initiativer, var det ikke mindst på grund af pres fra den nye kvindebevægelse kombineret med det stigende behov for arbejdskraft.

Imidlertid har den synergi mellem kræfter nedefra og oven fra, som er et fællestræk ved de nordiske lande. Helga Hernes har begrundet dette med, at den nordiske politiske kulturs lighedsorientering og responsivitet i forhold til kræfter i det civile samfund, har været væsentligt svagere i Danmark end i de øvrige nordiske lande, idet ligestillingspolitikken i Danmark både har den stærkeste bevægelsesorientering og svageste institutionalisering i de offentlige institutioner og forvaltningsmæssig praksis.

Tilsvarende har støtten til 'statsfeminismen' været svagere i Danmark, bl.a. i kraft af en svag forankring af kvinde, køns- og ligestillingsforskningen i ligestillingspolitikens udvikling: "Som datter af den antiautoritære venstrefløjsbevægelse nærrede dele af den tidlige kvindeforskning stor skepsis overfor den statslige ligestilling. Kønsforskningens stærkt teoretiske drejning i de senere år har heller ikke befordret en dialog med statsfeminismen."⁵⁹

⁵⁸ Samme s. 187.

⁵⁹ Samme s. 190.

Hvad er ligestilling?

Man kan med den amerikanske kønsforsker Nancy Fraser⁶⁰ hævde, at ligestilling handler om at tilgodese tre principper, der ikke nødvendigvis peger i samme retning:

Anerkendelse dvs. anerkendelse af den enkelte ”borger” og navnlig anerkendelse af forskellighed som kvalitet, som en positiv mangfoldighed mellem enkeltindivider af forskellige køn, etnisk baggrund eller religiøs overbevisning. Det indgår dermed i forestillingen om ligestilling, at kvinder stadig skal være kvinder – og mænd være mænd, og at de altså ikke skal være ens. Det drejer sig snarere om, at lighed skal hvile på retten til forskellighed. Men spørgsmålet er, hvornår et karakteristikum, som identificeres med henholdsvis kvinder og mænd, kan anskues uafhængigt af de herskende kønsstrukturer, der generelt rangerer kvinder lavere end mænd. Om f.eks. det at vakle rundt på tårnhøje stiletter er et positivt udtryk for forskellighed eller snarere er et negativt udtryk for, at kvinder fastholdes i en vaklende position. Således er begrebet anerkendelse af individualitet og forskellighed også det mest problematiske i diskussionen om ligestilling.

Repræsentation dvs. indflydelse på politiske processer. Der skal være lige adgang til at være politisk repræsenteret på alle niveauer i folkevalgte organer, råd og nævn. Da kampen for kvindernes valgret jo var den allerførste ligestillingskamp i det moderne samfund, i form af anerkendelse af kvinder som frie og lige politiske aktører, er dette krav langt nemmere at håndtere end anerkendelseskravet. Det er således en velerhvervet rettighed, som også indgår helt centralt i det moderne demokrati. Og alligevel byder begrebet på problemer. For til trods for over 90 år med lige adgang til politisk repræsentation, er kvinderne aldrig nået ud over en tredjedels repræsentation i parlamentariske organer, der synes snarere at herske en slags tredjedels princip, hvor man mener at kvinderne har fået nok ligestilling, når de udgør en tredjedel.

Endelig drejer det sig om *Ressourcer* dvs. at man sikrer en mere ligelig fordeling af samfundsmæssige ressourcer til fordel for dem, der har færrest af disse

⁶⁰ Nancy Fraser Anerkendelse, omfordeling og repræsentation. Interview med Nancy Fraser. Af Hanne Marlene Dahl & Rasmus Willig & Stoltz, Pauline, i Kvinder, køn og forskning. Lighed og Anerkendelse 4/2005.

ressourcer. Derved gør man op med forsørgerbegrebet, der tidligere så ægteskabet som en forsørgelsesinstitution for kvinder.

Vi kan på centrale felter i Danmark tale om en formel juridisk ligestilling, når det drejer sig om parlamentariske rettigheder, ejendomsret, ret til sociale ydelser m.m., men alligevel er der afgørende formelle lovgivningsmæssige og kønsbetingede forskelle. Det gælder især hvad angår værnepligt, barsel og forældreskab. Der er stadig kun værnepligt for mænd, 14 + 4 ugers barselsorlov er forbeholdt mødrene, og beskyttelse af moderskabet indgår i lovgivningen om arbejdsforhold samt i forbindelse med tildeling af forældremyndighed ved skilsmisse eller samlivsophør. Det er karakteristisk og paradoksalt, at disse forskelle udspringer af en institutionalisering af socialt betingede forskellige roller, men alligevel bliver de overset som ligestillingsbegrænsninger. De fremtræder som lige så hævdundne og selvfølgelige forskelligheder som ligestillingen. Derfor bliver de ikke problematiseret.

Mange mener således ikke, at det er i strid med lige demokratiske muligheder, at kvinder er stærkt underrepræsenteret i alle beslutningstagende og ”demokratiske” organer. Man opfatter det snarere som et spørgsmål om, at kvinder har valgt disse muligheder fra ”de vil hellere hjem og passe hjem, mand og børn”, når mulighederne helt gennemgående ikke realiseres af kvinderne.

Mainstreaming af køn og ligestilling betyder heroverfor, at man beskæftiger sig med de faktiske resultater af det, som tilsyneladende er lige muligheder og kønsneutrale foranstaltninger, nemlig med at fjerne de synlige og usynlige barrierer, som gør, at lige muligheder ikke fører til realiseret lighed. Samtidig er realiseret lighed naturligvis i clinch med begrebet om retten til forskellighed, for hvornår vælger man sine muligheder for indflydelse fra, fordi man som person ikke interesserer sig for dem, og hvornår bliver man valgt fra ud fra nogle strukturelle forestillinger om, at kvinder eller mænd ikke egner sig til det ene eller det andet.

Kønsmainstreaming

'Kønsmainstreaming' har i de seneste 15 år været overskriften for ligestillingspolitik både i Danmark, i EU og i FN-regi. Strategien har været et opgør med tidligere ligestillingspolitiske tilgange, som i højere grad var rettet mod kvinders politiske rettigheder, og som skulle kompensere kvinder for de forhindringer moderskabet lagde for deres selvforsørgelse og rettigheder i forhold til mænd gennem positiv særbehandling.

Ligelønsloven er et godt eksempel på, at store dele af den ulighed, som skabes mellem kvinder og mænd, ikke lader sig påvirke af lovgivningen. Der er således ikke sket noget afgørende brud i forholdet mellem kvinder og mænds indtjeningssevne siden loven blev indført i 1976. Det er vanskeligt at finde helt konkrete eksempler på forskelsbehandling i lovens forstand, fordi den mest afgørende forskel er sat af kønsarbejdsdelingen og den glidende arbejdsdeling mellem kvinder og mænd. Det er altså ikke ulighed i forhold til muligheder, men derimod resultat-ulighed.

Kønsmainstreamingstrategien forudsætter imidlertid, at ulighed begrundet i køn stadig gennemsyrrer samfundet på alle niveauer, at lige muligheder ikke nødvendigvis fører til resultat-lighed, men at man gennem en mainstreaming af alle politiske tiltag kan ændre på dette forhold. Således er mainstreaming af lønpolitik og løndannelse også lig med, at man fokuserer på de faktiske uligheder, der stadig er, og på at udvikle midler til at reducere disse uligheder. Der er altså ikke tale om "kvindepolitik", at give positiv særbehandling til kvinder, fordi de i udgangspunktet er svagere stillet end mænd.

Mens tidligere tiders kvindepolitik i høj grad handlede om at kompensere for de barrierer, som moderskabet udgjorde for kvinders frie og lige udfoldelse som samfundsborgere og i arbejdslivet, så er kønsmainstreaming ikke en kvindepolitik, men derimod en kønspolitik, der beskæftiger sig med begge køns forhold. Set ud fra dette synspunkt er ulige løn for eventuelle grupper af mænd lige så stort et problem som ulige løn til bestemte grupper af kvinder. Tilsvarende er den fortsatte reproduktion af en kønsbetinget arbejdsdeling et problem i forhold til mainstreamingstrategien, fordi det samtidig giver sig udslag i kønsbetinget aflønning og karrieremuligheder.

Mainstreaming som begreb

Der er ikke nogen, som helt præcist har formået at definere begrebet kønsmainstreaming. Man kan snarere konstatere, at mainstreaming er en særlig politisk og administrativ tilgang eller metode, som med statistik og analyser systematisk registrerer reel ulighed, udvikler metoder til at fjerne årsagerne til denne og samtidig har resultatlighed som mål.

Man kan sige, at man med mainstreamingstrategien har forsøgt at tilføre politikområdet ligestilling et professionelt image, en teknisk-administrativ dimension, således at man bevæger sig bort fra tidligere årtiers aktivistiske feminisme og interessekamp, men altså også i nogen omfang afpolitiserer området. Men samtidig er ligestillingshensynet også blevet et lovkrav, et "skal" og ikke et "bør" eller et "kunne måske", men et regulært krav, når en reform, en plan eller en politik fremlægges.

Man har dermed også forudsat, at der faktisk hersker konsensus om, at ulighed mellem kvinder og mænd hersker på mange forskellige niveauer, at dette er noget, som skal og kan bekæmpes, og at der opbygges og afsættes ressourcer i systemet på alle niveauer, som kan gennemføre dette anliggende.

Men det er i realiteten vanskeligt at engagere embedsfolk på mange niveauer i at løse et problem på alle planer, hvis de, som skal iværksætte denne problemløsning, ikke mener eller er enige om, at der er noget problem. En ting er nemlig at mainstreame ligestilling, noget andet er at blive enige om, hvordan begrebet ligestilling overhovedet defineres, og en sådan enighed er jo ganske afgørende, hvis ligestilling skal gennemsyre alle aktiviteter.

Brade m.fl.⁶¹ har med nedenstående tabel forsøgt at indkredse de overordnede forskelle på mainstreamingstrategier og traditionelle ligestillingsstrategier:

	Traditionelle ligestillingsstrategier	Mainstreamingstrategier
Motivering	Rettigheder	Ressourcer
Diskurs	Retfærdighed	Retfærdighed, mangfoldighed, Organisationsforandring
Ligestillingsarbejdets Position	Perifert (på sidelinjen)	Centralt (i hovedstrømmen)
Strategi	Specifikke projekter	Fundamental Organisationsforandring
Rationale	Politisk	Organisatorisk/administrativt
Forankring	Ildsjæle	Alle
Metode	Specifik Uprofessionel (subjektiv)	Fleksibel Professionel (objektiv)
Resultatforståelse	Nulsum	Plussum

Det fremgår af tabellen, at den tidligere ligestillingspolitik har fokuseret på kvinder og mænds lige rettigheder, mens mainstreaming fokuserer på lige fordeling af såvel magt som økonomiske ressourcer. Det fremgår også at mainstreaming udover det formelle retfærdighedsprincip også understreger forskellighed og organisationsændringer som forudsætning for realisering af ligestilling.

Videre peger tabellen på, at mainstreaming forsøger at placere ligestillingspolitikken i de centrale felter for politikudfoldelse, og derfor også at gå fra specifikke ligestillingsprojekter til en fundamental organisationsforandring. Endelig forsøger strategien at flytte ligestillingsstrategiens rationale fra et fortrinsvis politisk felt til et

⁶¹ Lovise Brade, Vibeke Holm Hansen & Mette Lyshøj, Mainstreaming – et paradoksalt ligestillingsværktøj. Kvinder, Køn og Forskning. 1/07. København 2007. Tabel s. 16.

administrativt/organisatorisk, hvor det ikke er individuelle ildsjæle og politiske bevægelser, der alene kæmper for ligestilling, men hvor denne strategi indgår i forvaltningernes praksis og institutionelle struktur. Dermed forudsættes metoderne for mainstreaming at gå fra specifikke politiske indsatser til professionel og fleksibel forvaltning af ligestilling i praksis.

Imidlertid har disse ideale krav vist sig at være vanskelige at administrere i praksis, formentlig fordi de fleste politikere og administratorer stadigvæk tænker ligestilling ud fra det 'gamle' paradigme.

Et godt eksempel på et paradoks i den danske lovgivning i forhold til ligestilling/mainstreaming af samme i alle politikker er vedtagelsen af den nye barselsorlovslov i 2002. Ifølge denne lov har forældrene i vidt omfang mulighed for at dele den orlov, som ved denne lov blev fordoblet fra 26 til 52 uger, men i realiteten bruges muligheden for at dele orloven kun meget sparsomt, idet det er den generelle holdning, at det er mødrenes barselsorlov, der er blevet udvidet til 52 uger, mens fædrene mistede 2 af de 4 uger, der tidligere var reserveret for dem.

Det har medført, at kvinders beskæftigelse i de børnefødende aldersklasser er blevet reduceret, at unge nyuddannede kvinder må leve med, at de af arbejdsgiveren betragtes som et medlem af et køn og en aldersklasse, der meget snart skal have mindst et års orlov og derfor er i risiko for at blive valgt fra på arbejdsmarkedet. På denne måde har loven skabt nye barrierer for, at lighed mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet kan opnås uden at dette for så vidt er blevet et debattema i indsatsen for at integrere ligestillingshensyn i al lovgivning. Man har altså her bestræbt sig på at skabe mere lige muligheder for forældrene, men bekymret sig mindre om det faktiske resultat.

Kønsmainstreaming i den danske ligestillingslovgivning

Kønsmainstreaming betyder altså, at ligestillingsperspektivet skal integreres i alle politikområder, og dermed, at man ved forberedelsen af et nyt lovforslag eller anden statslig politik systematisk skal analysere, om loven i praksis vil uddybe, være neutral i forhold til eller formindske uligheden mellem kvinder og mænd.

I forlængelse af Ligestillingslovens vedtagelse i 2000, som indebar en forpligtelse til at mainstreame alle offentlige aktiviteter, blev der året efter nedsat en Styregruppe på det statslige område, der med Ligestillingsafdelingens administrative støtte skulle forestå implementeringen af lovens mainstreamingpåbud.

Som en del af denne indsats har Beskæftigelsesministeriet udarbejdet en metode for kønskonsekvensvurdering af lovforslag, ligesom man også i dette ministerium har anlagt en mere overordnet tilgang til ligestillingspolitik i form af, at den specifikke mainstreamingaktivitet, at udjævne kønsarbejdsdelingen, er bl.a. blevet udfoldet i et omfattende projekt for kønsneutral arbejdsformidling i AF-systemet. D.v.s. at et job som f.eks. lagerforvalter, som man måske traditionelt kun ville tilbyde mænd, skulle tilbydes både kvinder og mænd.

En central del af mainstreamingindsatsen er således ligestillingskonsekvensvurdering af lovforslag. En sådan indsats forekommer at være den mest indlysende forpligtelse i henhold til loven af 2000. I mainstreaminghandlingsplanen har styregruppen på det statslige område imidlertid vedtaget, at man kun er forpligtet til at lave en relevanstest. En egentlig ligestillingskonsekvensvurdering foretages kun, hvis relevanstesten viser, at det vil være relevant at undersøge de ligestillingsmæssige konsekvenser nærmere

Til trods for at mainstreaming af ligestilling er indskrevet helt centralt i traktaten for den europæiske union, har det i praksis vist sig meget svært at fastholde strategiens centrale intention. Som norske forskere også har konstateret, så udfolder der sig en slags politisk ”vigepligt” omkring ligestillingspolitikken. Den må således gang på gang vige for det, der

betragtes som mere vigtige og uopsættelige anliggender eller for organisationsinteresser i politisk repræsentation. Og på denne måde kan mainstreaming-strategien langt fra siges at have bemægtiget sig den fremtrædende placering, der ligger som helt central forudsætning for strategiens vedtagelse.

Opsamling på kapitel 5

Indledningen stiller til sidst spørgsmålet: Hvilken indflydelse har det, hvilke begreber om 'køn' vi betjener os af og hvilken betydning har dette for de valgte ligestillingsstrategier. Til dette kan man konkludere, at der synes at være en usamtidighed mellem på den ene side kønsforskningens opfattelse af køn som et socialt fænomen og på den anden side af en generel opfattelse af, at køn primært er et biologisk fænomen og at derfor også sociale forskelle mellem kvinder og mænd kan henvises til det biologiske køn og kvinder og mænds forskellige ønsker om realisering af deres køn inden for ret snævre rammer.

Ligestillingspolitikken har indtil midten af 1990'erne primært beskæftiget sig med kvinders rettigheder til politisk repræsentation og ligeløn samt compensation for løntab i forbindelse med barsel og omsorg for mindre børn. Som rapporten viser, har ulighed mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet langt flere kilder, som forhindrer, at rettigheder fører til realiseret lighed.

Mainstreamingspolitik er et forsøg på at rette op på dette og sikre, at lige muligheder også fører til realiseret lighed i forhold til magt, repræsentation og ressourcer. Denne politiktilgang har haft vanskeligt ved at trænge igennem i lovgivning og administrativ praksis på det offentlige område, trods stor indsats for samme fra ligestillingsafdelingen og enkelte ministerier. Der kan være mange forklaringer på dette. En af dem kan være, at det tager lang tid at flytte en veletableret politisk og administrativ praksis, en anden at tilgangen opererer med en kønsopfattelse, som ikke er gængs i det danske samfund og en tredje, at der i selve tildelingen af magt og ressourcer naturligvis også er en interessekamp, som hidtil ikke har fokuseret på kønsulighed som en grundlæggende ulighedsform.

Kapitel 6:

Konklusion. Arbejdsdeling, familie og lige løn

Forholdet mellem kvinder og mænd i familierne, i parforholdene og i uddannelsessystemet har ændret sig dramatisk gennem de seneste 20-30 år. En stor del af de danske kvinder har fået længere uddannelse og har bevæget sig højere op i jobhierarkiet. Men arbejdsdelingen, lønforholdene og forventningerne på arbejdspladsen er langt fra fulgt med i denne proces.

Ulige løn mellem kvinder og mænd er forbundet med de forskellige forventninger til kvinder og mænds kompetencer og fysiske formåen, samt forventninger til familieprioriteringer. Disse forventninger udgør et indviklet net af uformelle strukturer, som opretholdes gennem gentagelse og genkendelighed. Vi gentager og genkender den mandlige autoritet og fysiske styrke i politibetjenten, og vi gentager og genkender den kvindelige omsorgsorientering hos sygeplejersken og hjemmehjælperen. Men samtidig forbinder vi formelt begrebet 'professionalitet' med kønsneutralitet. Lægen, SoSu'en eller dommeren forventes officielt ikke at udøve sin profession forskelligt alt efter sit køn, alligevel er der en udtalt forventning om, at han/hun alligevel gør det.

Disse forventninger går forud for den enkelte kvinde, således at kvinder ofte oplever forudsatte begrænsninger på deres udviklingsmuligheder i faget, som hidrører fra forventninger til kvindekønnet snarere end til den enkelte malersvend, læge eller politibetjent.

Nogle af disse forventninger er bundet til konkrete fysiske begrænsninger, som dem den gravide malersvend møder, men samtidig rammer disse forventninger også den kvindelige malersvend, der ikke er gravid og heller ikke har planer om at blive det, og som måske er ligeså velvoksen og veltrænet som sine mandlige kolleger.

Andre forudsætninger er knyttet til den kvindelige og den mandlige 'repræsentationskrop'. Den mandlige politibetjent indgyder respekt og orden alene ved sin fysiske fremtoning, sin

fysiske styrke, mens den kvindelige betjents krop i udgangspunktet signalerer mindre fysisk styrke og samtidig også seksualitet.

Endelig handler forudsætningerne også om forenklede og stereotype forestillinger om kvinder og mænds egenskaber, fysiske formåen, kompetencer og engagement i faget. Disse sidste forudsætninger handler også om, at kvinder defineres som potentielle mødre, og dermed mindre engagerede i jobbet, mens forventningen om at mændene bliver fædre snarere bekræfter deres interesse i jobbet og en 'ordentlig' løn.

Forhandlingerne om familievenlige arbejdspladser har virkelige og konkrete baggrunde. Vi vil gerne have, at den unge generation føder børn, og de ressourcer og belastninger, der går til dette, skal naturligvis ikke blot væltes over på den unge kvinde, fordi det er hende som føder dem. Den unge kvinde mødes således med forventninger om, at hun ønsker at tage det meste af barselsorloven og udnytte de familievenlige politikker ved evt. at gå tidligere et par dage om ugen, mens det samme ikke forventes af barnets far. Dette sker samtidig med at man både i tidsstudierne og gennem egen erfaring kan konstatere, børnefædre i dag med fuldtidsarbejdende koner og kærestes, tager sig næsten lige så meget af børnene som kvinderne.

Man skal derfor ikke forveksle disse forventninger med den enkelte kvindes prioriteringer. Det er opgaver, som er kilde til evig konflikt og forhandling i unge familier, og som kvinderne har en risiko for at tabe, mens manden hyppigt vinder forhandlingen med argumentet om hans højere løn, pt. vigtige arbejdsopgaver og forventede karrieremål. Kvinden derimod er mere tilbøjelig til at acceptere, at børnefødsler og børneopfostring sætter hendes karrieremål på stand by. Imidlertid er det langt fra sikkert, at man fortsat kan forvente en sådan accept fra kvinders side.

Selv der, hvor kvinder og mænd har samme uddannelsesbaggrund sker der en glidende kønsarbejdsdeling, som gennem uigennemskuelige og ofte usynlige kanaler skaber forskellige karriereveje og forskellig lønudvikling for kvinder og mænd. Det foregår især i organisationer, hvor nye opgaver fordeles efter dem, som skønnes mest egnet eller som selv er bedst til at gøre opmærksom på sig selv. Men når karrierespring, kvalifikationstillæg

eller funktionstillæg netop har afsæt i denne proces, så skaber de nye hierarkier, og hidtidige resultater peger på, at det primært er kvinder, som bliver tabere i dette spil. Nye resultater kunne dog indikere, at de unge veluddannede kvinder er ved at knække koden til disse løn- og karriereforsdele, men da også børnefødsler, partnerens karriereforløb eller skilsmisse kan have indflydelse på dette på længere sigt, er det ikke sandsynligt, at forandringen vil ske helt af sig selv.

Man kan derfor konkludere, at lige løn mellem kvinder og mænd ikke alene kan opnås af lovgivningens vej. Der er en række andre mekanismer, som af uformelle og delvis usynlige veje, bekræfter forskelle mellem kvinder og mænd, som retfærdiggør, at mænd fortsat generelt kan hæve en højere løn end kvinder. Der er derfor indikation for, at man skal gå på adskillige forskellige ben for at realisere lige løn. Det gælder således både den måde, man taler om og omgås hinanden på, på den enkelte arbejdsplads, og det måde man undgår at indflette kønssegregerende stereotyper i lønforhandlinger lokalt og centralt, samt hvordan man kommer frem til en mere ligelig fordeling af de omkostninger, der går til barsel og omsorg for børn.

Bilag

Bilag 1

Kvindens andel af mænds løn fordelt efter arbejdsfunktion

	Privatansatte			Kommunalt ansatte			Statsansatte		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
I alt	78	79	78	84	84	84	92	92	93
Militært arbejde	90	91	90
Ledelsesarbejde på højt niveau	75	76	75	78	78	79	86	87	88
Højt kvalifikationsniveau	84	85	85	90	90	90	94	94	94
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	80	80	80	94	94	94	84	84	84
Kontorarbejde	93	93	95	98	98	97	94	95	95
Salgs-, service- og omsorgsarb.	88	87	87	101	100	101	85	86	87
Arbejde i landbrug, gartneri mv.	94	95	93	92	92	92	105	103	102
Håndværkspræget arbejde	87	85	83	95	95	95	98	97	97
Proces- og maskinoperatørarb.	89	88	85	.	97	97	95	94	95
Andet arbejde	87	87	87	88	87	87	94	96	93

Kilde: Ligestillingsafdelingens og Danmarks Statistiks fælles database om forskelle mellem kvinder og mænd.

Bilag 2

Kvindens andel af mænds løn fordelt efter uddannelse

	Privatansatte			Kommunalt ansatte			Statsansatte		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
I alt	78	79	78	84	84	84	92	92	93
Grundskole	87	87	86	92	92	92	95	96	94
Almengymnasial udd.	74	74	73	88	86	88	96	96	97
Erhvervgymnasial udd.	77	79	80	94	95	95	100	101	100
Erhvervsudd.	83	82	82	87	88	88	93	93	92
Kort videregående udd.	82	82	82	92	92	92	89	89	89
Mellemlang videregående udd.	73	73	74	89	89	89	89	89	89
Bachelor	71	73	73	93	93	93	89	90	91
Lang videregående udd.	79	80	79	86	84	82	90	91	92
Forskeruddannelse	88	87	88	96	93	93	93	93	94
Uoplyst uddannelse	74	75	78	84	83	80	88	89	88

Kilde: Ligestillingsafdelingens og Danmarks Statistiks fælles database om forskelle mellem kvinder og mænd.

Bilag 3

Beskæftigede lønmodtagere efter køn, arbejdstidens omfang, alder og tid (2008)

Enhed: Antal

	Mænd	Kvinder
--	------	---------

Heltid

-15 år	369	230
16-19 år	27 639	15 207
20-24 år	80 516	59 998
25-29 år	109 107	100 125
30-34 år	144 795	138 935
35-39 år	155 285	148 738
40-44 år	169 836	164 816
45-49 år	146 080	143 813
50-54 år	136 315	132 306
55-59 år	127 308	118 520
60-64 år	75 774	48 701
65-66 år	4 281	1 982
67+ år	2 582	1 029

Deltid

-15 år	18 905	15 965
16-19 år	54 284	63 731
20-24 år	39 105	50 797
25-29 år	19 987	21 855
30-34 år	8 100	7 896
35-39 år	4 926	5 765
40-44 år	4 590	6 458
45-49 år	3 679	6 601
50-54 år	3 217	8 026
55-59 år	3 043	9 987
60-64 år	3 974	6 838
65-66 år	8 051	4 384
67+ år	20 023	8 584

Kilde: Danmarks Statistik Statistikbanken, RASOFF11

Bilag 4

Beskæftigede lønmodtagere efter arbejdsstedsområde, tid, køn og arbejdstidens omfang

	Heltid	Deltid
Hele landet		
2008		
Mænd	1 179 887	191 884
Kvinder	1 074 400	216 887

Kilde: Danmarks Statistik Statistikbanken, RASOFF11