

D

KØNSLØSE LØSNINGER PÅ DILEMMAET MELLEM ARBEJDE OG FAMILIE

Af Bente Marianne Olsen

E

Dilemmaet mellem arbejde og familie er endnu engang blevet tema for en længe-revarende debat i medierne blandt småbørnsforældre, forskere, politikere og arbejdsmarkedets parter. Debatten har nu kørt i flere måneder og kulmineret ved flere lejligheder: Op til og efter Dagbladet Informations konference “Get a life – familiens vilkår i IT-samfundet” i januar, omkring Ligestillingsministerens udtalelse i februar om, at kvinder skal holde op med at tage orlov og sikre deres karriere i stedet for, omkring Kvindernes Kampdag 8. marts og igen omkring orlov i maj måned, hvor partierne overbød hinanden med forslag til nye orlovsordninger.

B

Jeg savner et klart kønsperspektiv i debatten, som bærer præg af den opfattelse, at lønarbejdende mødre og fædre frit kan vælge at indrette sig med deres egen personlige kombination af familie og arbejdsliv uden nogen snærende bånd.

A

Allerførst må vi igen aflive myten om, at forældrepar med små børn er ligestillede, når det gælder deres familieansvar og arbejdsmarkedstilknytning. To tendenser tegner familier med børn under 6 år: Far arbejder flere timer og er mindre berørt af ledighed end jævnaldrende mænd uden børn. Mor arbejder færre timer og er ofte-

T

re arbejdsløs end jævnaldrende kvinder uden børn. En af mange forklaringer på, at man i daglig tale ofte beskriver dagens forældre som mere ligestillet end tidligere, er sikkert, at unge menneskers erhvervsfrekvenser har nærmet sig hinanden, og at man derfor automatisk forudsætter, at en “traditionel” kønsarbejdsdeling med far som økonomisk forsørger og mor som omsorgsforsørger for barnet ikke vil kunne indfinde sig. Men her handler vores kønsforestillinger om den gode mor og den gode far bag om ryggen på os.

De nybagte forældre fortæller, at det er deres individuelle valg, at mor er på orlov, mens far tjener pengene. Tilsammen udgør de det perfekte team for netop deres familie. Nogle tilføjer, at det kunne også have været omvendt, men i deres tilfælde passede det bedst sådan. På det individuelle plan indretter vi os efter de individuelle og familiemæssige vilkår, men hvordan ser det ud på landsplan?

Dilemmaet med lønarbejde og småbørn har været et livsvilkår for arbejdende mødre siden industrialiseringens første dage. Det offentliges svar har været orlovsordninger og offentlig dagpasning, men aldrig i tilstrækkelig grad til at løse problemet. Forældrene har derfor måtte lave individuelle strategier, og det har i praksis været kvinderne, der har stået for dem, mens mændene har bevaret deres arbejdsmarkedstilknytning på fuld tid. Mødrenes individuelle strategier er dog ikke mere individuelle, end at de over tid danner klare

mønstre. Noget frit valg skal man derfor ikke forestille sig, at der lå eller for den sags skyld i dag ligger bag de individuelle strategier. I 1950'erne og frem til midten af 1960'erne trådte kvinderne ud af arbejdsmarkedet i den højtfrtile alder. I 1970'erne afløstes dette mønster af, at mødre gik på lang deltid. Over 80'erne blev deltid kortere og over halvdelen af alle mødre med børn under 6 år var periodisk berørt af ledighed. I 1990'erne stykker småbørnsmødrene med begyndende hjælp fra fædre orlovsperioder sammen med ferie, flekstid eller periodisk arbejdsløshed (Bente Marianne Olsen 1997: "Orlov til børnepasning – en familiepolitisk revolution?", i *Kvinder, Køn og Forskning* 2/1997).

At de individuelle strategier deles af mange skal ikke forveksles med, at de ikke opleves forskelligt af den enkelte kvinde og mand. Her skal man netop hæfte sig ved det individuelle aspekt, men man kan som forsker med fordel skelne mellem det liv folk har i praksis i familierne og så den retorik, de anvender omkring deres familie- og arbejdsliv.

Journalister inviterer ofte veluddannede kvinder til at give deres bud på dilemmaet mellem familie- og arbejdsliv. Det er åbenbart ikke enormt interessant at høre på den ufaglærte kvinde, hvis økonomi hænger i laser, fordi hun har haft orlov tre gange. (Her er Anette Bilfeldts debatindlæg i dette nummer meget kærtkommen.) I DR 2-programmet "Debat" 8. marts fortalte en veluddannet kvindelig kon-

sulent, hvordan hun flekser sig ud af hverdagens pres ved målrettet planlægning og præcision af enhver tænkelig og utænkelig situation, der kan opstå i familien eller på arbejdet. Jeg vil vælge at forholde mig retorisk til det. Det er en selvfremstilling, som nøje følger henholdsvis idealet om den gode mor, der får børn, fordi hun vil være sammen med dem, og idealet om den attraktive kvinde, der har et spændende og ansvarsfuldt arbejde. Skifter vi fokus til praksis kan vi tage udgangspunkt i Agi Csonkas ph.d.-afhandling *Ledelse og arbejde under forandring* fra 2000, SFI. Csonka peger på, at mennesker med fleksibelt arbejde generelt, men især fleksibelt arbejdende kvinder med mindre børn, er udsat for et højt stressniveau, der gør dem syge på længere sig. Årsagen er, at de hele tiden bliver enansvarlige for deres præstationers vellykkethed både overfor familien og på arbejdet.

Vi må bag om retorikken og de kønstereotype forestillinger om den gode mor og den gode far, der har forbløffende lighed med vores forældregenerationers kønsbilleder, hvis vi skal videre med ligestillingen. Vi må tænke i politikker og strategier, der ikke bygger på ideen om, at hvis vi bare siger det mange gange nok til hinanden, at det vil være rigtigt at fordele omsorgs- og familiarbejdet mere ligeligt i parforholdet, vil det automatisk ske. I min ph.d.-afhandling fra 2000 "Nye fædre på orlov" har jeg arbejdet med mødres og fædres til- og fravalg af orlov. Analysen viser, at vi må forka-

ste hypotesen om, at orlovsvalget finder sted ved en bevidst forhandling mellem faren og moren, hvor de nøgternt indbyrdes diskuterer, hvem der tjener mest, hvilke hensyn de hver især har overfor arbejdsgever og kollegaer, samt hvilke forudsætninger de som mennesker vil have for at tage sig bedst af barnet. Den nordiske forskning viser, at orlovsvalget foregår langt mere subtilt, og at det i hovedparten af familierne med små børn slet ikke er på tale, at moren ikke skal være den af forældrene, som tager de orlovsperioder, som familien behøver og har råd til.

I en artikel i *Kvinder, Køn og Forskning* fra nr. 2/1997 pegede jeg på, at en af de bedste løsninger er en orlovsmode, der kvoterer en del af orloven til fædre, og som bortfalder, hvis han ikke tager den. En fædrekvote vil fjerne det såkaldt frie valg mellem forældrene. I Norge tager ca. 75% af de berettigede fædre 4 ugers orlov, uden at moren samtidig er hjemme. Til sammenligning er det i Danmark 2% af fædre, som tager en del af de 10 ugers forældreorlov, som ligger i barnets 15.-24. uge, og 7% af orlovstagerne på orlov til børnepasning er en far svarende til ca. 1.300 fædre om året. Der er altså ikke noget der tyder på, at Venstre og Konservatives forslag om at udvide barselorloven vil få flere fædre på banen. De to partier tager afstand fra tvang, siger de med henvisning til at kvotere en del af orloven til fædre. Men der er jo ikke tale om tvang, der er tale om et valg. Vælger faren orloven fra, ja så er det bare

det. Sådan er det også med mødrenes brug af orlov. Vælger mødrene noget af orloven fra, er der heller ingen, der tager den. Men når det gælder mødre og orlov er der ingen, der tænker på ordet tvang.

En fædrekvote er kun eet af flere eksempler på, hvordan et kønsperspektiv kan åbne for at pege på nye strategier, både på det individuelle og det politiske plan. Strategier, som over tid kan føre til større ligestilling mellem forældrene, når det gælder om at skabe en bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdslivet. Men vi skal nok ikke forvente, at den forkromede sammenhæng vil indfinde sig for altid. Vi lapper på et system, der uvægerligt aldrig vil komme overens, da arbejdspladsens interesser sjældent vil være sammenfaldende med lønmodtagernes. Og behovet for arbejdskraft vil som hidtil skabe konjunkturer i den mængde fritid, som samfundet vil tildele forældrene til at påtage sig deres fælles omsorgsforpligtigelser for børn og andre familiemedlemmer.

*Bente Marianne Olsen
sociolog, ph.d.
Socialforskningsinstituttet*

DET FLEKSIBLE FAMILIELIV OG DET UFLEKSIBLE ARBEJDE

Af Annette Bilfeldt

Af *get a life* debatten i dag-
Abladet Information fremgik det, at trods indflydelse på både tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstid er medarbejderne i det fleksible arbejde fanget i en "*workaholic-kultur*", hvor arbejdet får tendens til at dominere familielivet.¹

Dilemmaet arbejdsliv/familieliv er imidlertid ikke en problemstilling, der er forbeholdt det fleksible arbejdes medarbejdere, sådan som man kunne fristes til at tro efter læsning af Informations *get a life* debat.

Selvom nogle job er mere familievenlige end andre, er dilemmaet arbejdsliv/familieliv en generel lønarbejderproblematik. Det råderum arbejdet giver for medarbejdernes handlemuligheder til at varetage deres familielivsforpligtelser er imidlertid varierende.²

Jeg har interviewet ufaglærte kvinder, der arbejder i traditionelt organiserede industrijob i nærings- og nydelsesmiddelindustrien om dilemmaet arbejdsliv/familieliv, og som det fremgår af det følgende, er deres råderum for håndtering af familielivet særdeles begrænset.³

Arbejdet og familielivet

Den svenske arbejdslivsforsker Elisabeth Näsman peger på betydningen af *tilgængelighed* i arbejdslivet for forældre.⁴ Tilgængelighed omfatter f.eks. mulighed for at modtage be-

søg af børn i arbejdstiden, for at kunne flekse (komme sent og gå tidligt) for at kunne forlade arbejdet både i og udenfor frokostpausen, for at kunne afbryde arbejdet, for henholdsvis at kunne ringe hjem/modtage samtaler i arbejdstiden m.v. En sådan tilgængelighed for kontakt med børn i arbejdstiden rummer de interviewede kvinders arbejdsforhold ikke. De har ikke mulighed for at flytte rundt på deres arbejdstider og tage arbejde med hjem for at være sammen med børnene, blive ringet op i arbejdstiden eller tage et barn med på arbejde – goder som de fleksible medarbejdere i vid udstrækning tager som en selvfølge.

Det fleksible familieliv

Susanne arbejder på en rugbrødsfabrik. Da børnene var små fik hun etableret en særfortale med daginstitutionen om at få forlænget børnenes middagssøvn for på den måde at få mere vågen tid sammen med børnene om aftenen. Familiens aftensmåltid indrettes efter Susannes skiftende arbejdstider, der spises derfor på forskellige tidspunkter fra dag til dag.

I de uger, hvor Susanne er på aftenarbejde, er tiden til samvær med datteren i dagtimerne begrænset til 1 time før skoletid og 1/2 time efter. Datterens sengetid er derfor planlagt således, at hun bliver lagt meget tidligt i seng, når Susanne er på aftenarbejde:

“Så kalder Jens på hende, når de skal ned og hente mig. Så kan vi gå og snakke på hjemvejen, klokken halv tolv

om natten... altså man har jo stjålet noget tid..."

På den måde får Susanne ekstra 3 kvarter til samvær med datteren.

Det uflexible arbejde

Lise arbejder på daghold på en kagefabrik. Hun står op kl. 5. Så afsted kl. 6 med sønnen til skole, hvorefter hun tager på arbejde. Kl.14.30 er arbejdsdagen slut, så skal der købes ind, hentes barn, laves mad, smøres madpakker, vaskes tøj o.s.v. Hvis ellers man kan affinde sig med at stå op ved femtiden, kunne hendes tidsskema for en umiddelbar betragtning synes forholdsvist familievenligt.

De manglende flekstidsmuligheder bevirker imidlertid, at der opstår et uløseligt problem, når sønnen skal i 3.klasse og skolefritidsordningen falder bort: "jeg må jo håbe, at han kan finde ud af det, han bliver nød til selv at tage afsted..." Da manden tager endnu tidligere afsted om morgenen, har hun ikke andre dispositionsmuligheder end at lade drengen sørge for sig selv morgen og eftermiddag, hvis hun vil fastholde arbejdet.

Begrænset spillerum for håndtering af modsætninger mellem arbejdsliv og familieliv

Det er *mellem* arbejdssfæren og familiesfæren at modsætningerne opstår, men disse kvinders spillerum for håndtering af modsætningerne er næsten entydigt begrænset til familiesfæren.

Den detaljerede tidsplanlægning er kvindernes strategi til

at imødegå modsætninger mellem arbejde og familie. Planlægning af tidspunkter for familiens spisetid og børns sovetid er eksempler herpå.

Trods Susannes detaljerede planlægning af tiden, griber arbejdet radikalt ind i hendes familieliv. De skiftende arbejdstider, der giver stor træthed, og aftenarbejdet, der medfører, at hun er fraværende på centrale tidspunkter for samvær med familien (efterskoletid/aften), kan hun ikke stille noget op imod. Selvom hun via planlægning "stjæler tid", er tiden til familielivet gået, når hun kommer hjem fra aftenarbejdet – datteren skal trods alt i seng igen, når familien er kommet hjem fra fabrikken kl.24.

Omsorg for børn indebærer tilstedeværelse på tidspunkter, der ikke altid kan flyttes rundt på, så de harmonerer med arbejdstiderne. Skolens mødetidspunkter kan man ikke flytte rundt på. Så når fritidsordningen falder bort for Lises søn, opstår der en modsætning mellem arbejdsliv og familieliv, som ikke er til at løse. Lise kan hverken møde en time senere på arbejde eller tage drengen med på arbejde om morgenen før skolen starter. Hun kan heller ikke gå ned i tid og være hjemme med ham om eftermiddagen. Så Lise må lade sin knap 9-årige søn tage vare på sig selv før og efter skoletid, selvom hun ikke er tryk ved det.

Get a life i industrien?

Dilemmaet arbejdsliv/familieliv udspiller sig andre steder på arbejdsmarkedet, end dér hvor man arbejder med det fleksible

arbejde – for de ufaglærte kvinders vedkommende er mere begrænsede dispositionsmuligheder end den fleksible medarbejder har til rådighed.

Hvis industriarbejdet skal kunne indfri *get a life* debattens målsætning om bedre vilkår for familielivet, må der i organiseringen af arbejdet sættes eksplicit fokus på fremme af muligheder for et balanceret forhold mellem arbejdsliv/familieliv.⁵

Selvom beskæftigelsen er faldende indenfor de dele af industrien, hvor de interviewede kvinder er beskæftiget, er dilemmaet arbejdsliv/familieliv stadig aktuelt for kvinder i industriens monotone job. For det første vil der fremover være monotone jobfunktioner med ensidigt gentaget arbejde (pakkefunktioner), der skal varetages. For det andet gør flere tendenser sig gældende samtidigt. Der er tale om reduktion af visse af kvindernes monotone jobfunktioner i industrien på grund af flytning af produktion til udlandet og på grund af teknologisk forandring. Men den aktuelle udvikling peger imidlertid også på øget efterspørgsel på kvinder til monotone job, der tidligere var forbeholdt mænd (f.eks. slagteri). Her er tale om monotone job, der er ved at gennemgå både en feminisering og en etnificering, idet også etniske minoriteter af begge køn efterspørges til disse job. Da både ufaglærte kvinder og etniske minoriteter af begge køn tilhører de svage grupper på arbejdsmarkedet, kan forbedrede jobvilkår med større spillerum for varetagelse af familielivets behov ikke for-

ventes – måske snarere tværtimod!

*Annette Bilfeldt
forskningsadjunkt, Institut for
Miljø, Teknologi og Samfund,
Roskilde Universitetscenter*

NOTER

1. Det drejer sig om ca. 15% af lønmodtagerne. jvf. Csonka, Agi (2000): "Ledelse og arbejde under forandring" SFI 00.2.
2. se Holt, Helle (1994): "Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne

mellem arbejdsliv og familieliv i kvinder- og mandefag." SFI 94.8

3. Refereret i Bilfeldt, Annette (1997) "Man skal være sej", ph.d. afhandling, Roskilde Universitetscenter. Disse kvinder har ensidigt gentaget arbejde, karakteriseret ved højt tempo, monotone jobfunktioner, manglende medarbejderindflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. Desuden er arbejdet forbundet med stor risiko for både nedslidning og arbejdsløshed.

4. Näsman, Elisabeth (1997) "Föräldraskapets synlighet i ar-

betsplatskulturer", i Bonke, Jens (red) Dilemmaet arbejdsliv- familieliv i Norden. SFI 97.5

5. Dilemmaet arbejdsliv/familie- liv er et hovedtema i et igangværende forskningsprojekt om køn, selvstyre og sociale værdier indenfor industri og omsorgssek- toren. Projektet udføres på Insti- tut for Miljø, Teknologi og Sam- fund på Roskilde Universitets- center af Elsebeth Hofmeister, Kurt Aagaard Nielsen og under- tegnede. Projektgruppen kan kontaktes på bilfeldt@ruc.dk.