

# Familievenlighed og/eller tilstedeværelse?

## – bidrag til forklaringer af uligelønnen

Ruth Emerek & Lotte Bloksgaard

I denne artikel tager vi udgangspunkt i det vedvarende og stabile løngab mellem kvinders og mænds løn, som også Lønkommissionens analyser senest har påvist. Vi diskuterer de traditionelle forklarings svækkede forklaringskraft og peger på, at andre forklaringer som nye kompetencekrav om fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed må inddrages – også i forhold til den modsætning disse samtidig udgør i forhold til familievenlighed på arbejdspladserne.

Kvinder i Danmark har ifølge EU Kommissions seneste opgørelse den højeste beskæftigelsesgrad blandt alle kvinder i EU (European Commission 2010). Beskæftigelsesgraden er – på trods af at størstedelen af de unge kvinder er under uddannelse, og en stor del af kvinderne over 60 år er på efterløn – på ca. 74 % for kvinder i Danmark i alderen 16-64 år, hvilket er betydeligt højere end EU-gennemsnittet på ca. 60 %. Samtidig betyder en i EU-sammenhæng relativ god og billig dækning af børneinstitutioner, at kvinder og mænd skulle være relativt ligestillede i forhold til at påtage sig beskæftigelse, og forskellen mellem beskæftigelsesgraden for kvinder og mænd i Danmark er da også på mindre end 8 % og en af de mindste i EU. Men hvad får kvinderne i Danmark så ud af deres store flid på arbejdsmarkedet? – Tilsyneladende ikke så meget i relation til de mandlige beskæftigede ifølge samme opgørelse: den danske forskel mellem kvinders og mænds gennemsnitsløn er den samme som EU-gennemsnittet på ca.

18 % (European Commission 2010).<sup>1</sup> Det ser mindre godt ud i en EU-sammenhæng, hvor man netop ser styrkelse af lighed mellem kønnene som elementer i medlemsstaternes *recovery and sustainable growth* ud fra betragtninger om, at kønsligestilling på arbejdsmarkedet vil give medlemslandene en mulighed for at bruge hele den potentielle arbejdskraft – også set i lyset af den fremtidige mangel på arbejdskraft. Derfor mener kommissionen, at en reduktion af den kønsulige løn, løngabet og de underliggende årsager til dette bør prioriteres. Alle parter bør inddrages og alle instrumenter tages i brug herunder: implementering af eksisterende love, gennemsigtighed i lønsystemerne, bekæmpelse af stereotyper og gennemgang af klassificeringer af forskellige job (European Commission 2010).

I Danmark har man fulgt nogle af disse anvisninger, men i stedet for at koncentrere sig om at afskaffe løngabet, har man primært koncentreret sig om at diskutere, hvordan løngabet skal måles, på hvilket ni-

Tabel 1. Gennemsnitsløn og lønforskel for kvindelige og mandlige lønmodtagere i alderen 16-66 år. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner. 2007. Standardberegnet timefortjeneste. Kroner.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Lønforskel (pct)	Observationer (antal.)
<b>Alle</b>	202,44	220,91	184,99	35,92	17,75	1.913.289
<b>Offentlig sektor</b>	194,30	222,40	183,14	39,26	20,21	861.610
<b>Stat</b>	225,87	238,80	208,86	29,94	13,26	167.662
<b>Regioner</b>	208,65	264,74	194,68	70,06	33,58	124.088
<b>Kommuner</b>	181,89	201,53	176,37	25,16	13,83	569.860

Fra Larsen (2010), Bilagstabel 3.2

veau og for hvilke grupper. Men end ikke denne diskussion kan tage fokus fra, at det arbejde, kvinder udfører, i gennemsnit betales dårligere, end det arbejde mænd udfører (Lønkommissionen 2010).

Ligelønsspørgsmålet blev for alvor sat på dagsorden ved overenskomstforhandlingerne i 2008, hvor forbund med en stor andel kvindelige medlemmer (FOA, DSR m.fl.) protesterede mod de lave kvindelønninger. En undersøgelse fra SFI fra samme år viser, at løngabet har været stagnerende i ti års perioden 1997-2006, samtidig med at den del af løngabet, som man ikke kan forklare ved de traditionelle faktorer i de økonomiske analyser, har været stigende (Deding & Larsen 2008). For de mest aktive på arbejdsmarkedet, de 25-59 årige, har løngabet været stagnerende og ligget på ca. 19 % i den undersøgte periode, hvilket samtidig har betydet, at løngabet i absolutte størrelser har været svagt stigende i perioden. Undersøgelsen viser en gennemsnitlig lønforskel på 35 kroner i timen, heraf udgør den lønforskel, man ikke kan forklare, ca. en tredjedel, hvilket svarer til ca. 12 kroner. På en uge er det knap 450 kroner, på et år ca. 23.000, og i et helt arbejdsliv knap 1 million kroner – og det er jo også en slags penge.

Overenskomstforhandlingerne i 2008 førte som bekendt til nedsættelse af Løn-

kommissionen. Rapporten fra denne kommission viser samme gennemsnitlige forskel som de tidligere år – for en større aldersgruppe, jf. ovenstående tabel fra en af Lønkommissionens delrapporter.

Både den absolutte og relative forskel på gennemsnitslønningerne for kvinder og mænd er størst i regionerne, som omfatter hele sundhedssektoren, hvor lønforskellen for mellem- og videreuddannede er stor. Det er tankevækkende, at den relative lønforskel på kvinders og mænds løn er på en tredjedel af gennemsnitslønnen inden for et område, hvor der er relativt mange veluddannede kvinder. Forklaringen kan kun som tidligere nævnt være, at det arbejde, kvinder udfører, i gennemsnit betales dårligere, end det arbejde mænd udfører.

Vi vil i denne artikel diskutere de traditionelle forklarings svækkede forklaringskraft og pege på og diskutere andre forklaringer på løngabet ud fra nyere undersøgelser. Vi vil diskutere de almindeligt accepterede forklaringer som uddannelse og erhvervs erfaring, de ofte anvendte 'bortforklaringer' i form af det kønsopdelte arbejdsmarked og de øvrige 'søforklaringer' børn og familie, der efterhånden inddrages i alle forklaringer af uligelønnen. Men disse forskellige forklaringer er, som vi vil diskutere, hverken rimelige eller tilstrækkelige. I

artiklen inddrager vi derfor nye kompetencrav som fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed og diskuterer disse i forhold til familievenlighed på arbejdspladserne.

## Analyser af uligeløn på baggrund af traditionelle forklaringer

De traditionelle forklaringer på lønforskellene mellem kvinder og mænd henter inspiration fra Patriakatsteoriene (om sammenfletningen mellem kønsarbejdsdelingen i hjemmet og på arbejdsmarkedet samt om det kønsopdelte arbejdsmarked), samt Human-Capital teorien (Højgaard 1993). De økonomiske modeller af lønforskellene baseres ofte på begge teoritilgange. Det gælder også Dedings og Larsens analyse af løngabet på løndata på individniveau fra Danmarks Statistiks registre i perioden 1997-2006 (Deding & Larsen 2008) og Larsens analyse for Lønkommissionen (Larsen 2010). Deding og Larsen bruger de traditionelle Human-Capital faktorer som uddannelsesniveau og erhvervs erfaring i deres analyse og viser, at disse faktorer har vigtig betydning i de økonomiske modeller i perioden. Deres analyse tyder endog på, at uddannelsesniveau får en nærmest negativ betydning for uligelønnen. Det må siges at være paradoksal, at uddannelsesniveauet har mistet sin betydning for lønforskellene mellem kvinder og mænd, samtidig med at kvinderne er blevet bedre og bedre uddannede. Analyserne af især de seneste år tyder endog på, at lønforskellen mellem kvinder og mænd ville være betydeligt højere, hvis kvinderne ikke havde et så højt uddannelsesniveau. Deding og Larsen (2008) konkluderer:

*“Med andre ord kan man sige, at kvinderne får udbytte af den ekstra uddannelse – for hvis de ikke havde den, ville uligelønnen være endnu større. På den anden side betyder det selvfølgelig også, at uligelønsproblemet*

*ikke umiddelbart kan løses gennem mere uddannelse”* (Deding & Larsen 2008, 94).

Larsen, der i sin analyse for 2007 for Lønkommissionen i de økonomiske modeller anvender ni kategorier for uddannelse, som samtidig i høj grad svarer til uddannelsens længde, kommer frem til samme resultat (jf. Model 1, Tabel 2 på næste side).

Larsen viser samtidig, at uddannelsens negative indflydelse på løngabet især gør sig gældende uden for den offentlige sektor; for den offentlige sektor som helhed er der en positiv effekt – kun for statsansatte er der en mindre negativ effekt. Det er endvidere interessant, at uddannelsen i så grove kategorier kan forklare så stor en andel som en tredjedel af det store løngab i regionerne.

Gupta m.fl. har vist, at uddannelsesniveauets betydning for lønnen i perioden (1983-1995) er faldet samtidig med, at kvindernes generelle uddannelsesniveau er steget (Gupta et al. 2003). Dedings og Larsens undersøgelser viser, at denne tendens er fortsat og forstærket. Højere uddannelse som en løsning på uligelønnen synes således at være slået fejl. Erhvervs erfaring synes også at have en meget lille generel betydning, men i staten og især i kommunerne har den fortsat betydning. Igen skiller regionerne sig ud – her har erhvervs erfaring praktisk talt ikke betydning i sammenhæng med uddannelse.

Dedings og Larsens analyser viser endvidere, at arbejdsmarkedets horisontale kønsopdeling på sektorer (opdelt i privat, kommunal og statslig sektor) og brancher (opdelt i 27 kategorier) er en vigtig faktor med hensyn til lønforskellen mellem kønnene, og at denne faktor tegner sig for ca. en tredjedel af forskellen. Arbejdsmarkedets vertikale arbejdsdeling repræsenteret ved arbejdsfunktionen (målt i op til 4 cifre i DISCO-koden) er også en vigtig faktor, omend svindende i perioden 1997-2006. Den tegner sig for knap

Tabel 2. Diverse forklarings andel af løngabet i procent for den standardberegnete timefortjeneste for Model 1 – kun uddannelse og erhvervs erfaring som forklarende variable og Model 6 med alle anvendte 'forklaringer', 2007

		Alle		Off. sektor		Stat		Region		Kommune	
		Model		Model		Model		Model		Model	
		1	6	1	6	1	6	1	6	1	6
<b>Lønforskæl</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
'Forklaringer'	Uddannelsen	-13	-7	26	10	-1	-2	75	19	19	3
	Erhvervs erfaring	3	2	12	8	13	11	-1	-2	20	9
'Forklaringer i alt'		<b>-10</b>	<b>-5</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>73</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>12</b>
<b>Bortforklaringer</b>	Sektor		8		1		0		0		0
	(27 opdeling) Branche		28		10		6		-1		10
	(DISCO-4coder) Arbejdsfunktion		35		54		44		66		59
'Bortforklaringer i alt'			<b>71</b>		<b>65</b>		<b>50</b>		<b>65</b>		<b>69</b>
'Søforklaringer'	Fast u.overtidsb		-7		0		0		0		1
	Enlig		-1		0		0		0		0
	Børn		-1		-1		-1		-1		-1
'Søforklaringer i alt'			<b>-9</b>		<b>-1</b>		<b>-1</b>		<b>-2</b>		<b>0</b>
<b>Andet</b>	Hovedstad		1		2		-1		0		2
<b>Rest lønforskæl</b>		<b>110</b>	<b>42</b>	<b>61</b>	<b>15</b>	<b>88</b>	<b>42</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>60</b>	<b>18</b>

Tabellen er baseret på Larsen (2010), model 1 og 6 i Bilagstabel 3.4, 3.6, 3.8, 3.10 og 3.12

en tredjedel af forskellen (Deding & Larsen 2008). Sektor, branche og arbejdsfunktion (målt ved hjælp af den firecifrede DISCO-kode) tegner sig også for to tredjedele af lønforskellen i Larsens analyse, hvor flere faktorer inddrages, og hvor uddannelsens betydning tilsyneladende er mindsket (jf. Model 6, tabel 2). For regionerne og kommunerne er kønsopdelingen tilsyneladende den altafgørende faktor – og af betydelig større betydning end uddannelse – et tegn på at en væsentlig del af lønforskellene skal findes i forskellig – og måske endda traditionel – værdisætning af forskellige arbejdsfunktioner. Konklusionen

hos forskerne er, at kønsarbejdsdelingen har den væsentligste betydning for lønforskellene. Men er det nu så simpelt? Kunne der ikke være en gensidig påvirkning mellem lønforskelle og kønsarbejdsdeling, som Udsen foreslår, således at lønforskellene også har betydning for den fortsatte kønsarbejdsdeling? (Udsen 2008).

Analysen og modellerne (også hos Larsen, se model 6, tabel 2) tyder tilsyneladende på, at individuelle familiekaraktistika som samliv og børn kun har yderst begrænset betydning for lønforskellen, hvad de jo også reelt burde have, men dette resultat

skyldes formentlig, at disse familiekaraktistika betyder noget forskelligt for kvinder og mænd, og at denne forskel i stedet bliver en del af den relativt store uforklarede lønforskel.<sup>2</sup>

Endelig er den del af løngabet, som ikke kan henføres hverken til Human-Capital eller kønsarbejdsdelingen i bred forstand, stigende. Deding og Larsen antager, at det skyldes en decentralisering af løndannelsen, hvor personlige faktorer spiller en stigende rolle (Deding & Larsen 2008). Det kunne derfor have været interessant, om Deding og Larsen (2008) eller Larsen (2010) i stedet for arbejdsfunktionen havde inddraget kønsfordelingen i arbejdsfunktionen i deres analyser for at efterprøve myten om, at kvindernes lavere løn skyldes deres dårligere forhandlingsevner. Vi vil selv senere i artiklen argumentere for, at den stigende del af lønforskellene, der ikke kan forklares ved de traditionelle faktorer, kan hænge sammen med den stigende fleksibilisering af arbejdsmarkedet og udviklingen af nye kompetencekrav i arbejdslivet, som ikke alle medarbejdere kan leve op til.

Konklusionen på Deding og Larsens analyse er således, at løngabet er stagnerende i den undersøgte periode. Den væsentligste årsag til det fortsatte bruttoløngab er det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor selve arbejdsfunktionen dog har en mindre betydning i slutningen end i starten af perioden. Arbejdsfunktionens faldende betydning skal ses i sammenhæng med de strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet i samme periode.<sup>3</sup> Disse har betydet nedgang i beskæftigelsen i de mandsdominerede brancher på mere end 50.000 ansatte. I de kønsblandede brancher er beskæftigelsen til gengæld steget med mere end 75.000 ansatte i perioden, og i de kvindedominerede brancher er beskæftigelsen steget med næsten 70.000 ansatte, hvor de sociale institutioner for børn og voksne tegner sig alene for

54.000 ekstra beskæftigede (Emerek & Holt 2008).<sup>4</sup> De mandsdominerede job er således ved at forsvinde, medens nye kønsblandede job er opstået, samtidig med at der har været en kraftig vækst i de kvindedominerede job. Der er 92.000 flere beskæftigede sidst i perioden end først i perioden, og kvinderne udgør mere end 80 % af denne tilvækst.

Der er ikke væsentlige ændringer i den horisontale kønsarbejdsdeling i perioden. Kvindeandelen i de forskellige brancher har været nogenlunde konstant. Der er derimod væsentlige ændringer i den vertikale kønsarbejdsdeling – i jobhierarkiet inden for brancherne: i ca. 90 % af brancherne er kvindeandelen vokset blandt topledere og lønmodtagerne på højeste niveau (Emerek & Holt 2008). Der er fx væsentlige ændringer inden for kategorien 'Forsvar politi og retsvæsen', hvor de kvindelige jurister i stigende grad besætter de juridiske stillinger (Holt et al. 2006). I godt 60 % af brancherne er kvindeandelen blandt lønmodtagere på mellemniveau vokset, og samtidig er andelen af mænd på grundniveau vokset i ca. 60 % af brancherne (Emerek & Holt 2008). Spørgsmålet er, hvorfor det ikke har givet udslag i et mindre løngab i perioden?

Resultaterne af Deding og Larsens analyse sammenholdt med de strukturelle ændringer i samme periode tyder således på, at kvindernes voksende andel af den øverste del af jobhierarkiet inden for brancherne falder sammen med en tendens til, at den vertikale kønsarbejdsdeling får mindre betydning i forhold til kønsforskellen i løn. Derimod har den horisontale kønsarbejdsdeling en stabil betydning for lønforskellen. Det er egentlig bemærkelsesværdigt, og det må være imod markedskræfterne, at den relativt højere løn kan fastholdes i områder, hvor behovet for (mandlig) arbejdskraft er faldende. Det tyder på, at der må være andre karakteristika i sektorer og brancher på spil, som betyder, at den relativt højere løn

stadig fastholdes. Vi vil senere i denne artikel pege på, at familievenlighed er én af de væsentlige forskelle mellem sektorerne.

## Nye kompetencekrav – fleksibilitet og tilstedeværelse

Der er stor enighed om, at dagens arbejdsliv i hele den vestlige verdens industrialiserede lande er under forandring. I takt med bevægelsen hen imod et service- og videnssamfund og den stigende politiske internationalisering samt globale og regionale samhandel skal arbejdsmarkedet udvikle stadig større konkurrenceevne. *Fleksibilitet* ses som et nøgleord i den forbindelse, og fleksibilitet er sammen med sikkerhed i ansættelsen væsentlige komponenter i den danske udgave af flexicurity (sammensmeltning af ordene 'flexibility' og 'security'), som i EU ses som en væsentlig model for udviklingen af et konkurrencedygtigt arbejdsmarked (Madsen 2007). Flexibilitet er således et nøgleord i udviklingen af moderne og konkurrencedygtige arbejdsorganisationer (Navrbjerg 1999; Larsen 2006). Stigende krav om fleksibilitet gælder både organisationen (produktionen og ledelsen), men også medarbejderne, som bør være tilpasnings- og omstillingsparate for at imødekomme forandringer og sikre konkurrenceevnen. Sennett har i den forbindelse udviklet termen 'den fleksible kapitalisme' og peget på, at den moderne medarbejder er et omstillingsparat menneske, der kan arbejde når som helst, hvor som helst og med hvad som helst (Sennett 1999; 2008). I forlængelse heraf er det nærliggende at betragte fleksibilitet som et nyt kompetencekrav, som dagens medarbejder skal kunne indfri. Der kræves både tidsmæssig og funktionel fleksibilitet, men vi vil i denne artikel fokusere på den tidsmæssige fleksibilitet.

I en sammenligning af udbredelsen af fleksible arbejdstidsaftaler i de forskellige

EU-lande, skiller Danmark sig på flere forskellige måder ud med hensyn til tidsmæssig fleksibilitet. En undersøgelse fra Eurostat (baseret på data fra 2004) viser, at mens de fleste lønmodtagere i EU har faste arbejdstider, så er andelen af både kvinder og mænd med fast arbejdstid i Danmark under 50 %. Og ca. en tredjedel af de danske lønmodtagere i alderen 25-49 år har fleksible arbejdstidsaftaler, hvilket ligger væsentligt over EU-gennemsnittet på 10-12 % (Emerek 2009; Hardarson 2007). Hjemmearbejdspladser, som er et eksempel på både tidsmæssig og geografisk fleksibilitet, er også et udbredt fænomen i Danmark – der er mere end en halv million hjemmearbejdspladser i Danmark (Larsen 2006). Flexibilitet er imidlertid ikke indbygget i de økonomiske modeller, fordi der ikke på individniveau er indbygget viden om personens arbejdstider.<sup>5</sup>

Flere både danske og internationale arbejdspladsstudier har undersøgt, hvilke konsekvenser udviklingen i retning af større fleksibilitet i det moderne arbejdsliv har for mennesker og deres liv både inden for og uden for arbejdsorganisationerne, bl.a. for de to køn og deres muligheder i arbejdslivet. Hochschild (1997) og Sennett (1999; 2008) er nogle af de mest kendte. I en nordisk kontekst er Holt & Thaulow (1996), Kvande (2007), Kvande & Rasmussen (2007), Brandth & Kvande (2003), Holt et al. (2006) og Halrynjo (2009) centrale bidrag. Kendetegnende for de fleste undersøgelser om moderne fleksible organisationer er, at de stort set alle omhandler de højtuddannede medarbejdergrupper på arbejdsmarkedet. Den danske LO-undersøgelse *Når køn forhandler løn* fokuserer på værdisættelse og individuelle lønforhandlinger blandt lavere uddannede (faglærte og lavere funktionærer) i fire store danske virksomheder på det private arbejdsmarked. Undersøgelsen indkredser her, hvad 'den gode medarbejder' er, og hvilke kriterier lederne vægter



i forbindelse med individuel løn. Og her er tidsmæssig fleksibilitet én af de parametre, der identificeres på tværs af virksomhedskonteksterne (Andersen & Bloksgaard 2004; jf. også Bloksgaard 2009). En kvindelig medarbejder beskriver eksempelvis 'den gode medarbejder' således:

*"Én, som (...) er fleksibel, for der sker mange ting herinde hele tiden. Så er der kampagner, og så er der dit og dat. Det bliver selvfølgelig altid varslet. Men (...) at man er villig til at ændre nogle ting i ens egne planer, for at det bliver nemmere for virksomheden, hvis man kan sige det sådan. Så en fleksibel person – én, der kan træde til, når der er brug for det."*

Og direkte adspurgt om, hvilke kriterier han lønner sine medarbejdere ud fra, svarer en mandlig leder:

*"Det er meget lysten og viljen; hvor langt vil man gå? Kommer man af egen fri vilje en time før, (...) – fordi man kan se, at der lige er behov for det, fordi der er kommet varer – så vi er klar, når kunderne kommer? Det er vigtige ting for mig....."*

Citaterne er eksempler på, at idealer om medarbejderen som én, der er engageret og fleksibel, er bredt accepterede forestillinger i moderne danske arbejdspladskontekster – også i virksomheder, der er kendetegnet ved at være traditionelle lønarbejderarbejdspladser<sup>6</sup>. Resultaterne peger således på, at tidsmæssig fleksibilitet også er et vilkår på den del det danske arbejdsmarked, hvor der ellers arbejdes i faste tidsskemaer.

Resultaterne fra denne undersøgelse og andre danske studier på virksomhedsniveau peger på, at tidsmæssig fleksibilitet er en ny kvalifikation i arbejdslivet (Andersen & Bloksgaard 2004; Holt et al. 2006; Ilsøe 2007; Bloksgaard 2009). Disse studier påpeger imidlertid samtidig, at ikke alle

medarbejdere har mulighed for at leve op til virksomhedernes krav om fleksibilitet. Eksempelvis kan medarbejdere med børn opleves som uattraktive og 'besværlige' og af ledere blive frasortet til gengæld for medarbejdere uden børn, der bedre kan leve op til fleksibilitetskravet (Bloksgaard 2009). Ilsøes undersøgelse, som fokuserer på fem virksomheder i industrien, viser, at der i virksomhederne er uenighed blandt medarbejdere internt om, hvordan arbejdet bør organiseres. Nogle medarbejdere har fx ikke nok fleksibilitet i deres familieliv til at imødekomme fleksibilitet fra en uge til en anden i form af store udsving i den ugentlige arbejdstid. Dette gælder forældre med små børn, især enlige mødre, men også ældre medarbejdere, som fysisk ikke kan holde til manuelt arbejde, der ligger ud over en normal arbejdsuge. Ilsøe konkluderer, at der på virksomhedsniveau sker en opdeling af medarbejderne i 'insiders' og 'outsiders'. En opdeling, som i dag således ikke kun sker i forhold til traditionelle kvalifikationer men også i forhold til fleksibilitetskravet (Ilsøe 2007). Samlet viser arbejdspladsstudierne, at virksomhederne som følge af fleksibilitet som ny kvalifikation i arbejdslivet kan få svært ved at rumme dem, der ikke kan tilbyde denne fleksibilitet.

Ikke kun fleksibilitet men også tilgængelighed og tilstedeværelse<sup>7</sup> er tilsyneladende blevet nye kompetencekrav i dagens arbejdsliv. Kvande og Rasmussen mener, at tilgængelighed er blevet en ny form for symbolsk kapitel i det moderne arbejdsliv (Kvande & Rasmussen 2007). Arbejdspladsundersøgelser viser, at idealer om tilgængelighed og tilstedeværelse er udbredte i danske arbejdspladskulturer (Andersen & Bloksgaard 2004; Holt et al. 2006; Bloksgaard 2009). Her gøres idealerne bl.a. gældende i forhold til ledelse. Adspurgt om, hvad der 'tæller', hvis man vil være leder, siger en mandlig ledelsesrepræsentant ek-

sempelvis: "Det [at være leder, red.] kræver meget synlighed, og det kræver også, at du er tilgængelig. Du kan ikke være chef, og så være væk. (...) Så du må altså stå til rådighed, og det er det, man får sin løn for!" (Fra Andersen & Bloksgaard 2004; Bloksgaard 2009). Tilstedeværelseskravet findes dog også mere bredt i virksomhedskulturerne og gøres således gældende for alle medarbejdergrupper. Kompetencekravene om tilstedeværelse og tilgængelighed får betydning for, hvordan individuelle kvinder og mænd kan handle på arbejdspladsen, eksempelvis prioritere mellem arbejds- og familieliv. Især længerevarende fravær fra arbejdspladsen, eksempelvis i forbindelse med barsel, bliver problematisk (Bloksgaard 2009).

Både danske og internationale virksomhedsanalyser viser, at kompetencekravene om fleksibilitet samt kontinuerlig tilstedeværelse og tilgængelighed er nye kvalifikationer i arbejdslivet. Disse kvalifikationer medvirker som beskrevet til, at der laves opdelinger af medarbejdergrupper på arbejdsmarkedet, fx medarbejdere med og uden børn. Analyserne viser, at manglende tidsmæssig fleksibilitet og tilgængelighed/tilstedeværelse kan få negativ betydning for både løn og advancement (Perlow 1998; Rutherford 2001; Andersen & Bloksgaard 2004; Jacobs & Gerson 2004; Davies & Mathieu 2005; Bloksgaard 2009). LO-undersøgelsen peger på, at de nye kompetencekrav og disses relationer til forældreskab og køn i hvert fald på dette arbejdsmarked i højere grad må ses som forklaringer på uligelønnen end en anden udbredt forklaring i den offentlige diskurs; nemlig at uligeløn kan forklares med individuelle kvinders manglende forhandlingskompetence (Andersen & Bloksgaard 2004; Bloksgaard 2009).<sup>8</sup>

At medarbejdere, som ikke imødekommer fleksibilitetskravene, eksempelvis kan have svært ved at få belønning viser den følgende sekvens fra en sådan individuel

lønforhandlingssituation mellem en mandlig leder og en kvindelig medarbejder:

*Mandlig leder: Hvad forventer du?*

*Kvindelig medarbejder: 10 kr. mere i timen...*

*Mandlig leder: Hvis jeg skal være helt ærlig, så er det langt, langt uden for rækkevidde; det har vi ikke mulighed for... Jeg vil også sige, at i forhold til de arbejdstider du har, så kan jeg ikke retfærdiggøre, at du får så stor en løn; dét ligger altså også i vurderingen af lønnen... (Fra Andersen & Bloksgaard 2004, Bloksgaard 2009).*

Den mandlige leder giver i et efterfølgende interview udtryk for, at den kvindelige medarbejder til daglig ikke lever op til hans billede af 'den gode medarbejder', bl.a. fordi hun efter hans vurdering prioriterer arbejdspladsen for lavt i forhold til familielivet (hun har to børn og 'familievenlige arbejdstider' (7-15) – et faktum lederen også hentyder til, når han i samtalen siger, at han ikke kan retfærdiggøre en højere løn "i forhold til de arbejdstider du har". Lederen konstruerer – og belønner – således ud fra en forestilling af 'den gode medarbejder' som én, der er tidsmæssigt fleksibel på arbejdspladsen; en kompetence lederen tydeligvis ikke mener fuldt ud kan leveres af en kvinde med børn og familievenlige arbejdstider. Også parametrene tilstedeværelse og tilgængelighed er tilsyneladende væsentlige kriterier for belønning. I forskellige virksomhedskontekster er der således ledere – såvel kvindelige som mandlige – der undlader at lønregulere kvindelige medarbejdere i forbindelse med barselsorlov. Der er eksempler på, at kvinder *på vej* på barsel, kvinder som *er* på barsel, og kvinder der lige er *kommet tilbage* fra barsel *ikke* får deres løn reguleret (Bloksgaard 2009).

Kravene om fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed italesættes oftest som kønsneutrale. Men de har en kønsskævhed



indbygget. Kvinder er generelt fortsat hovedansvarlige for omsorgsarbejdet i hjemmet især de tidsbundne opgaver (Deding et al. 2006; Deding & Lausten 2008). Børnepasningsinstitutionernes åbningstider, der typisk er tilrettelagt efter faste arbejdstider i tidsrummet 7-17 på hverdage, bevirker også, at forældre og især kvinderne er mindre fleksible på arbejdsmarkedet. Opgørelser viser desuden et meget kønsskævt barselsmønster, hvor kvinderne tager langt størstedelen af barselsorloven (Danmarks Statistik 2010). Dette bevirker, at kvinder får svære ved at leve op til kravene om fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed i arbejdslivet end mænd. Og selv i tilfælde, hvor kvinderne er fleksible, mødes de ofte af forventninger om, at de er ufleksible (Holt et al. 2006; Emerek & Holt 2008; Bloksgaard 2009). At fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed er nye individuelle kvalifikationer i arbejdslivet kan således medvirke til at forklare den ikke-forklarede del af løngabet. En nyere undersøgelse af lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre i Danmark viser, at kvinder generelt tjener mindre (2-5 %) som følge af, at de bliver mødre. Det modsatte gør sig gældende for mænd; her tjener mænd med børn 2-6 % mere i timen end tilsvarende ikke-fædre (Simonsen 2009).

### **'Familievenlighed' – i stat, sektorer og virksomheder**

Men spørgsmålet er, hvordan fleksibilitet hænger sammen med en familievenlig stat. Hansen peger på, at den danske flexicurity politik egentlig burde omdøbes til flexiCArity, for uden tilstrækkelige børneinstitutioner ville den danske arbejdskraft, som består af lige dele mænd og kvinder, slet ikke have mulighed for at være fleksible (Hansen 2007). Spørgsmålet er imidlertid, om de stigende antal lukkedage og de indskrænkede daglige åbningstider i tilstrækkelig omfang

sikrer den fleksibilitet, der er behov for på arbejdsmarkedet (Emerek 2008) – og hvordan andre elementer i den familievenlige stat bidrager til eller modarbejder de nye kompetencekrav om fleksibilitet, tilgængelighed og tilstedeværelsen.

Den danske (skandinaviske) velfærdsmodel er kendetegnet ved en række universelle sociale rettigheder, der er rettet mod alle borgere, og er hovedsageligt finansieret via skatter. Velfærdsydelse i den danske velfærdsmodel har sikret en relativ høj grad af ligestilling mellem kønnene og bidraget – via rettigheder til børnepasning og barselsorlov – til danske kvinders høje arbejdsmarkedsdeltagelse (Hansen 2007). De skandinaviske velfærdsstater er som følge heraf blevet betegnet som 'kvindevenlige' (Hernes 1987). Men mens velfærdsstaterne giver juridisk ret til fravær og sygedage, så sikrer den ikke lige økonomiske muligheder i forbindelse med disse rettigheder. Fastlæggelsen af de økonomiske muligheder i forbindelse med at varetage opgaver i forbindelse med børn og barsel er i Danmark overladt til aftaler på overenskomstniveau, og disse aftaler bliver dermed i høj grad *sektor- og branchebestemte* og desuden en del af lønforhandlingerne på overordnet niveau.

Indførelse af familievenlige tiltag har tendentielt været mere udbredt i nogle sektorer og fag end i andre og især i kvindedominerede områder. Eksempelvis er hele den offentlige sektor, hvor kvinder udgør to tredjedele af de ansatte, kendt for i stort omfang at have familievenlige tilbud til medarbejderne og tilsyneladende i så høj grad, at kvinder ifølge Skyt Nielsen m.fl. vælger at søge stillinger i det offentlige, når de bliver mødre (Skyt Nielsen et al. 2004).

Analyser fra kvindedominerede offentlige arbejdspladser viser da også, at der her ofte er stor forståelse for familiehensyn og de problematikker, disse kan skabe i arbejdslivet (Holt 1994; Bloksgaard & Faber

2004). Det private arbejdsmarked har tidligere omvendt været betegnet som 'den ikke-familievenlige sektor' (Skyt Nielsen et al. 2004, 722; Udsen 2008, 184). Familievenlige politikker eller tiltag indføres imidlertid i dag i stigende grad på hele det danske arbejdsmarked og også i den private sektor.

'Familievenlighed' udvikles også på virksomhedsniveau, hvor der i stigende grad indføres såkaldte familievenlige politikker eller tiltag. Termen 'familievenlighed' dækker over et bredt spektrum af virksomhedsspecifikke aftaler<sup>9</sup>, som er udformet for at imødekomme medarbejdernes problemer med at kombinere arbejds- og familieliv (Højgaard 1998, 142). Holt og Thaulow definerer en familievenlig arbejdsplads som "en arbejdsplads, hvor man erkender, at medarbejderne er hele mennesker med væsentlige familiebehov, og hvor man positivt medvirker til, at medarbejderne kan finde en tilfredsstillende balance mellem arbejdsliv og familieliv"<sup>10</sup> (Holt & Thaulow 1996, 4). En arbejdsplads kan være mere eller mindre familievenlig<sup>11</sup> – Holt taler således om forskellige 'rum for tilpasning' af arbejds- og familieliv på forskellige arbejdspladser (Holt 1994). På virksomhedsplan er familievenlighed ofte ikke en generel medarbejderrettighed men derimod noget, der skal forhandles individuelt ud fra den enkeltes familiesituation (Højgaard 1998; Olsen 2005).

Men hvad koster så familievenligheden? For det første er den familievenlige skandinaviske velfærdsstat ikke ubetinget fordelagtig for kvinder. I løbet af 1980'erne og 1990'erne, hvor de danske barselsorlovordninger udbyggedes, forøgedes løngabet mellem de højtuddannede danske kvinder og mænd eksempelvis med mere end 10 %. Smith og Verner taler på baggrund af den løn- og karrieremæssige pris ved familievenlige politikker således om en 'boomerang-effekt' i den skandinaviske model (DJØF 2008). Også den nye barsels- og for-

ældreorlov fra 2002 indebærer et ligestillingsparadoks, idet den havde til hensigt at skabe mere lige muligheder for forældrene, men i realiteten skabte den mere ulighed, fordi hele orloven opfattes som 'mor orlov' (Borchorst 2003; Bloksgaard 2009). Også Sjørup betegner i sin rapport til Lønkommissionen den nye barselslov som et paradoks, der 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"* (Sjørup 2010, 53).

Analyser på virksomhedsniveau viser, at fleksibilitets-, tilstedeværelses- og tilgængelighedskravene harmonerer dårligt med familievenlige tiltag. Et citat fra en kvindelig leder på en virksomhed med en række familievenlige tiltag illustrerer, hvorledes familievenligheden er svær at imødekomme i praksis:

*"Jeg overtog nogle medarbejdere, som har en arbejdsplan, hvor de går kl. 15 to gange om ugen (...) Og der er da nogle overvejelser, jeg gør mig: 'Hvad gør vi lige her?' For jeg skal have en afdeling til at hænge sammen. Jeg vil selvfølgelig også gerne tilgodese deres familieliv. (...) Men nogle gange er det her altså også 'bare business'..."* (Fra Bloksgaard 2009).

Citatet afspejler, at der er en diskrepans mellem på den ene side de familievenlige politikker, som virksomhederne ofte ønsker at udbrede og blive sat i forbindelse med, og som udformes til en række strukturelle familievenlige tiltag, og praksis på den anden side (Bloksgaard 2009). Også andre undersøgelser dokumenterer som tidligere

nævnt, at familievenlige politikker og tiltag ofte er i modstrid med kravene i arbejdslivet (Hochschild 1997; Davies & Mathieu 2005; Holt et al. 2006).

Familievenlige tiltag opfattes imidlertid på arbejdspladserne i vid udstrækning som værende 'noget kvinder benytter'. Her går ledere og kollegaer ofte automatisk ud fra, at kvindelige medarbejdere vil benytte sig af disse – fx når de kommer tilbage fra (lang) barsel (Bloksgaard 2009). Generelt viser studier på arbejdspladsniveau, at der er meget forskellige forventninger til kvinder og mænd som forældre og arbejdstagere. Forventningerne svarer ikke altid til virkeligheden – bl.a. henter nogle mænd også børn, går på barsel etc. Men forventningerne til kvinder som hovedansvarlige for familiebehovene gør det svært for kvinder at leve op til billedet af 'den gode medarbejder' (Andersen & Bloksgaard 2004; Holt et al. 2006; Bloksgaard 2009). En kvindelig medarbejder fortæller eksempelvis, at hun oplever at blive anset for at være ufleksibel, fordi hun har to små børn:

*"Jeg er ikke ufleksibel, jeg møder også gerne på skæve tidspunkter (...) Hvis jeg blev spurgt om at møde ind på en bestemt tid, så kom jeg bare på det tidspunkt. Men det er ligesom de har deres eget billede: 'nå, men hun har to børn, så hun er optaget'. Man kommer lidt i bås; du er kommet i dén kasse, så du kan ikke rokkes med; sådan er det bare. Kassen den er der, selvom man er villig nok til at bevæge sig udenfor, kan man sige. Men det har man bare ikke mulighed for at vise, fordi så er det de andre, der bliver spurgt"* (Fra Andersen & Bloksgaard 2004; Bloksgaard 2009).

Citatet viser modsætningen mellem familievenlighed og fleksibilitetskravet i det moderne arbejdsliv. Denne modsætning kan medføre statistisk diskrimination af kvin-

der, som generelt, dvs. uanset faktisk adfærd, forventes ikke at have de efterstræbte fleksibilitets- og tilgængelighedskvalifikationer, som samtidig, tilfældigvis, er karriere- og lønfremmende.

## **Afslutning: Kønsarbejdsdeling, familievenlighed og løn**

De økonometriske analyser af lønforskellene i perioden 1997-2007 tyder på, at uddannelsesniveau har fået en nærmest negativ betydning for lønnen. Det må siges at være paradoksalt, at uddannelsesniveaets betydning for lønnens højde får mindre betydning, samtidig med at kvinderne er blevet bedre og bedre uddannede. Analyserne af især de seneste år tyder endog på, at lønforskellen mellem kvinder og mænd ville være betydeligt højere, hvis kvinderne ikke havde et så højt uddannelsesniveau.

Samtidig viser modellerne sammen med de strukturelle ændringer i samme periode, at kvindernes voksende andel af den øverste del af jobhierarkiet inden for brancherne falder sammen med en tendens til, at den vertikale kønsarbejdsdeling får mindre betydning i forhold til kønsforskellen i løn. Derimod har den horisontale kønsarbejdsdeling en stabil betydning for lønforskellen. Forskerne bag de økonometriske analyser udlægger dette som, at kønsarbejdsdelingen er afgørende forklaring på løngabet. Men der er intet i analyserne, der peger på en sådan kausalitet – kun på en gensidig påvirkning mellem lønforskelle og kønsarbejdsdeling, og forklaringen kan derfor karakteriseres som en 'bortforklaring', for det er oplagt, at lønforskellene også har betydning for den fortsatte kønsarbejdsdeling.

Endelig viser analyserne baseret på de økonometriske modeller, at individuelle familiekarakteristika som samliv og børn kun har yderst begrænset betydning for lønforskellen, men dette resultat skyldes forment-

lig, at disse familiekarakteristika betyder noget forskelligt for kvinder og mænd, og at denne forskel i stedet bliver en del af den relativt store uforklarede lønforskel. Familieforhold hænger nemlig i væsentlig grad sammen med muligheden for fleksibilitet, og fleksibilitet og tilstedeværelse/tilgængelighed er, som arbejdspladsanalyserne viser, i stigende grad blevet vigtige kvalifikationer på det danske arbejdsmarked – så vigtige, at de, som vi har peget på i artiklen, har væsentlig betydning for belønning i form af højere løn. Samtidig har den danske velfærdstat gradvist givet rettigheder for forældre af begge køn til mere og mere fravær og fleksibilitet i beskæftigelsen i forbindelse med fødsel, barsel, forældreorlov, børns første sygedag mm. På dele af det kønsopdelte arbejdsmarked – primært i den offentlige sektor (men som vi har vist også på dele af den private sektor) – er dette også blevet gjort økonomisk muligt gennem de generelle overenskomster, hvilket selvfølgelig har kostet på de generelle lønstigninger på disse områder af arbejdsmarkedet. Man har altså på disse områder vekslet løn for familievenlighed. Disse to udviklinger bevirker tilsammen, at kønsuligheder fastholdes.

Forventningerne til kvinder og mænd som arbejdstagere og forældre er imidlertid fortsat forskellige. Kvinder forventes – fuldstændig på linie med de generelle observa-

tioner – alle at være mere fraværende og mindre fleksible end mænd, mens de er småbørnsforældre. Kvinder rammes imidlertid generelt af disse kønsstereotype forestillinger og forventes dermed ikke i samme grad som mænd at kunne leve op til kravene om fleksibilitet og kontinuerlig tilstedeværelse/tilgængelighed. Kvinder har derfor vanskeligere ved at opnå belønning for deres reelle fleksibilitet og tilstedeværelse. Familievenligheden på virksomhedsniveau kan derfor også siges at være en boomerang. Desuden rammer den i den familievenlige offentlige sektor de kvinder, der ikke har brug for den, dobbelt. For det første er de med deres solidaritet i forhold til, hvordan lønnen skal sammensættes af penge og sociale goder, med til at sikre kollegaernes reelle muligheder for at bruge familievenligheden mod en lavere generel løn. Og for det andet forventes de i lighed med deres kollegaer ikke at kunne levere den fleksibilitet, virksomheden efterspørger og derfor vil belønne.

Det er interessant, at man på arbejdsmarkedet i et videnssamfund som det danske accepterer en ændring i anerkendelse i form af løn for kvalifikationer og erfaring til en belønning for fleksibilitet og tilstedeværelse, og det er et problem, at dette samtidig er med til at fastholde det kønsmæssige løngab og dermed formentlig også kønsarbejdsdelingen i Danmark.

## NOTER

1 Løngabet måles i denne sammenhæng som forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitsløn i forhold til mænds løn. Man kan diskutere denne måleform, idet det lægger op til en diskussion om hvor meget mænd skulle tjene mindre for at have samme løn som kvinde – den rette måling ville i stedet være forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitsløn i forhold til kvinders løn,

som i denne sammenhæng i stedet ville være på være ca. 22 % – dvs. at kvinder skal tjene ca. 22 % mere i gennemsnit for at have en lige så høj gennemsnitsløn som mænd.

2 Der tages ikke hensyn til interaktionsled i analyserne – fx heller ikke til sammenhængen mellem køn og børn kan pege i forskellig retning for kvinder og mænd – selvom andre analyser har vist, at børn i familien har

- forskellig betydning for kvinder og mænd (Simonsen 2009).
- 3 Beskæftigelsen i landbrug og fiskeri, traditionel industri og fremstilling mindskes væsentligt i perioden, medens der især er vækst i beskæftigelsen i serviceområder, ny industri, databehandling og det konjunkturfølsomme byggeri.
  - 4 I de 'mandsdominere brancher' udgør mændene mere end 60 % af de ansatte, i de 'kvindedominerede brancher' udgør kvinderne mere end 60 % af de ansatte, og i de 'kønsblandede brancher' er både kvinde og mandeandelen fra 40 til 60%.
  - 5 Man kunne eventuelt forsøge at koble resultaterne fra Arbejdsstyrkeundersøgelserne om arbejdstider med oplysninger fra registre i en ny undersøgelse.
  - 6 Virksomhederne er alle på LO-niveau (Andersen & Bloksgaard 2004; Bloksgaard 2009)
  - 7 Tilstedeværelse handler om at være fysisk til stede på arbejdspladsen (og kan gøre længe-revarende fravær problematisk), mens tilgængelighed henviser til, at man 'kan nås' (fx pr. telefon eller mail). Således kan dét, at man er tilgængelig overflødig gøre tilstedeværelse.
  - 8 Denne forestilling kan dog sandsynligvis ses som en del af forklaringen på, at uligeløn i en årrække ikke har været problematiseret i Danmark.
  - 9 Familievenlighed kan udmøntes på flere forskellige måder: Den mest kendte er fleksibilitet i arbejdstiden, hvilket bl.a. handler om indflydelse på den daglige arbejdstid, -længde og dennes placering f.eks. via indførelse af flekstid, mulighed for deltidsarbejde, såkaldte familievenlige arbejdstider etc. Familievenlighed kan imidlertid også handle om arbejdets indhold og organisering, hvilket kan påvirkes gennem indførelse af hjemmearbejdspladser, arbejde i teams etc. Endelig kan der også være tale om at indføre familievenlighed gennem en ændring af virksomhedskulturen i retning af en mere positiv indstilling til, at arbejdet undertiden må tilpasses familiens behov – i praksis f.eks. større råderum til at holde orlov eller barnets første sygedag (Holt & Thaulow 1995).
  - 10 At virksomheder indfører familievenlighed kan der være flere forskellige grunde til. Dette kan bl.a. være en strategi til at rekruttere og fastholde medarbejdere, men også ønsker om at øge trivslen (og dermed produktiviteten og effektiviteten) eller at mindske stress og sygefravær kan være grunde. Ligeledes kan der være god PR-værdi i at være en familievenlig arbejdsplads – familievenlighed kan således gøres til en del af ens virksomhedsimage (Holt & Thaulow 1995), hvilket foruden at tiltrække medarbejdere også kan tiltrække kunder.
  - 11 Deding m.fl. finder således, at der fortsat også er virksomheder, hvor familievenlighed ikke er en del af arbejdspladskulturen (Deding et al. 2006).

## REFERENCER

- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): Når køn forhandler løn, i *LO-dokumentation 1/2004.*, København, LO.
- Bell, Linda et al. (2008): *Gender differences in promotion into top-management jobs*, working paper 08-21, Department of Economics, Århus Universitet.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*, Ph.d.-afhandling, Aalborg Universitet.
- Bloksgaard, Lotte (2008): Kompetencekrav, familiepoltikker og køn i moderne arbejdspladskontekster, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2004): *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Borchorst, Anette (2003): *Køn, magt og beslutninger. Politiske forhandlinger om barselsorlov 1901-2002*, Magtudredningen, Århus, Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit & Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velfærdsstat*, Oslo,



- Universitetsforlaget.
- Danmarks Statistik (2010): Forældre på barsel ni dage længere, i *Nyt fra Danmarks Statistik*, 172.
- Davies, Karen & Chris Mathieu (2005): Gender Inequality in the IT sector in Sweden and Ireland, i tekstserien *Work Life in Transition*, 3/2005, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Deding, Mette & Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Deding, Mette, Mette Lausten & Angelo Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdslivet*, Rapport 06:32, Socialforskningsinstituttet.
- Deding, Mette & Mette Lausten (2008): Kønsarbejdsdeling i familien og på arbejdsmarkedet, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- DJØF (2008): *Vi kan da ikke bare vente!* Rapport om køn og ledelse, København, DJØF.
- Emerek, Ruth (2005): *Reconciliation of Work and Private life in Denmark*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1, Equality between women and men.
- Emerek, Ruth (2008): *Highly developed flexicurity – less developed gender mainstreaming. A report from the Danish labour market*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1, Equality between women and men.
- Emerek, Ruth (2009): *Flexible working time arrangements in Denmark*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1, Equality between women and men.
- Emerek, Ruth & Helle Holt (2008): Det kønsopdelte danske arbejdsmarked, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- European Commission (2010): *Report on Equality between Women and Men*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Gupta, Nabanita Datta, Ronald L. Oaxaca & Nina Smith (2003): *Swimming Upstream, Floating Downstream: Comparing Women's Relative Wage Positions in the U.S. and Denmark*, i *IZA Discussion Paper*, 756, Forschungsinstitute zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Halrynjo, Sigtona (2009): Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas, i *Gender, Work and Organization*, 16, 1, 98-125.
- Hansen, Lise Lotte (2007): From Flexicurity to FlexicArity? Gendered Perspectives on the Danish Model, i *Journal of Social Sciences*, 3, 2, 88-92.
- Hardarson, Omar (2007): The flexibility of working time arrangements for women and men, i *Statistics in focus*, Population and social conditions, 96/2007, Eurostat.
- Hernes, Helga Maria (1987): *Welfare state and women power. Essays in state feminism*, Oslo, Norwegian University Press.
- Hochschild, Arlie (1997): *The Time Bind – When Work becomes Home and Home becomes Work*, New York, Henry Holt & Co.
- Holt, Helle (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Holt, Helle et al. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Holt, Helle & Ivan Thaulow (1995): *Familievenlige arbejdspladser*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Holt, Helle & Ivan Thaulow (1996): Kan arbejdspladser gøres familievenlige? i *Social Forskning*, 3, 1996.
- Højgaard, Lis (1993): De uadskillelige – om arbejdsliv og familieliv, i Søren Carlsen & Jørgen Elm Larsen (red.): *Den Svære Balance – Om sammenhængen mellem Arbejdsliv og Familieliv set i et Ligestillingsperspektiv*, København, Ligestillingsrådet.
- Højgaard, Lis (1998): Workplace culture, family-supportive policies and gender differences, i Eileen Drew, Ruth Emerek & Evelyn Mahon (red.): *Women, Work and the Family in Europe*, London, Routledge.
- Ilsøe, Anna (2007): Decentralisering i et flexi-



- curity perspektiv – på vej mod et opdelt arbejdsmarked?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9, 4, 45-62.
- Jacobs, Jerry & Kathleen Gerson (2004): *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*, Cambridge, Harvard University Press.
- Kvande, Elin (2007): *Doing Gender in Flexible Organizations*, Bergen, Fagbokforlaget.
- Kvande, Elin & Bente Rasmussen (2007): Indledning, i Elin Kvande & Bente Rasmussen (red.): *Arbejdslivets klemmer. Paradokser i det nye arbejdsliv*, Trondheim, Fagbokforlaget.
- Larsen, Henrik Holt (2006): *Human Ressource Management. Licence to work. Arbejdslivets trykkestøv eller håndjern?* Holte, Forlaget Valmuen.
- Larsen, Mona (2010): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007*, Analyser for Lønkommissionen, SFI, 10:10.
- Lønkommissionen (2010): *Løn, Køn, Uddannelse og Fleksibilitet*, www.lonkommissionen.dk.
- Madsen, Per Kongshøj (2007): Fra problembar til øjsten. Om de seneste års bemærkelsesværdige skifte i vurderingen af dagpenge-systemet, i Jesper Hartvig Pedersen & Aage Hulgaard (red.): *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver*, København, Arbejdsdirektoratet.
- Navrbjerg, Steen E. (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering: et sociologisk case-studie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Olsen, Bente Marianne (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur*, København, Socialforskningens instituttet.
- Perlow, L. (1998): Boundary control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation, i *Administrative Science Quarterly*, 43, 2, Cornell University.
- Rutherford, S. (2001): Are You Going Home Already? The Long Hours Culture, Women Managers and Patriarchal Closure, i *Time & Society*, 10, 2/3, Sage Publications.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*, Højbjerg, Forlaget Hovedbjerg.
- Sennett, Richard (2008): *The Craftsman*, New York, Allen Lane.
- Simonsen, Marianne (2010): *Lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre i Danmark i 2006*, Rapport udarbejdet for Beskæftigelsesministeriet.
- Skyt Nielsen, Helena et al. (2004): Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?, i *Scandinavian Journal of Economics*, 106, 4, 721-744.
- Sjørup, Karen (2010): *Løn, kønsarbejdsdeling, forældreskab og ligestillingspolitik*, Rapport til Lønkommissionen, RUC, Institut for Samfund og Globalisering.
- Udsen, Sanne (2008): Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI.
- Ugebrevet A4 (2009): Det moderne arbejdsliv er et personligt udviklingsprojekt, i *Ugebrevet A4*, 5, 2009.

**Ruth Emerek**, cand.stat., er professor mso ved Institut for Kultur og Globale Studier (FREIA og CoMID), Aalborg Universitet  
e-mail: emerek@ihis.aau.dk

**Lotte Bloksgaard**, sociolog, ph.d., er adjunkt ved Institut for Kultur og Globale Studier (FREIA), Aalborg Universitet  
e-mail: lblo@ihis.aau.dk