



Kjære leser

Dette andre nummeret av Tidsskrift for kjønnsforskning i 2019 er et åpent nummer. Tema-tisk hører likevel de tre artiklene som presenteres her sammen. Fellesnevneren er arbeidslivet og hvordan politisk initierte tiltak som skal gjøre arbeidslivet mer likestilt virker i praksis. Kombinasjonen familieliv og arbeidsliv har gjennom flere tiår stått sentralt i forskningslitteratur og offentlig debatt om likestilling. Det er lagt ned atskillig energi i å utvikle teorier for hvordan jobb og familie kan balanseres, og i å utvikle velferdsinnsatser som kan bidra positivt i folks hverdag.

Den amerikanske filosofen Nancy Fraser skrev midt på 1990-tallet om hva som skulle komme etter en samfunnsorden bygget på den mannlige forsørgeren og den hjemmearbeidende moren og hustruen. Et arbeidsdelingsideal som i de første etterkrigstidene var totalt dominerende i industrialiserte velferdsstater, for så å bli utfordret av kvinnefrigjøringens mål om at kvinner gjennom lønnsarbeid skulle bli økonomisk uavhengige. De ble i realiteten dobbeltarbeidende. Fraser holder opp en universell omsorgsmodell som alternativ. En velferdsstat der både kvinner og menn kombinerer lønnsarbeid og omsorgsarbeid – og der velferdsstatlige løsninger bidrar til å gjøre dette mindre krevende. Samtidig, skriver Fraser, trengs et arbeidsliv designet for arbeidere som alle er omsorgsgivere, der det ikke finnes en kjønnet motsetning mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid. Hun kaller det en utopi, et samfunn der kjønn slutter å bety noe i arbeidsdelingen.

For realiteten er at spenninger mellom et godt og bærekraftig familieliv og arbeidslivets muligheter og krav ofte har ulike konsekvenser for kvinner og menn. Dette handler om hverdagens prioriteringer innad i den enkelte familie, men det handler også om arbeidslivet som en arena der kvinner og menn møtes med ulike krav og forventninger. Ulike normer for hva deres motivasjoner, ambisjoner og bidrag bør være.

Det kan argumenteres for at de nordiske velferdsstatene er nærmest til å realisere utopien om universelle omsorgsgivere, fordi det her er iverksatt ambisiøse familiepolitiske tiltak der ett mål har vært å bidra til likestilling. I forskningen har det imidlertid vært reist spørsmål om det eksisterer et skandinavisk velferdsstatsparadoks, der rause familiepolitiske ordninger bidrar til en høy yrkesaktivitet blant kvinner, men samtidig vedlikeholder en kjønnsbestemt arbeidsdeling. I praksis vil det si at når prioritering av omsorgsarbeid og familieliv utfordres av arbeidslivets krav og muligheter, er det hennes deltakelse på arbeidsmarkedet som har vikeplikt, ikke hans.

En slik problemforståelse var sentral da fedrekvoten i foreldrepermisjonen ble introdusert i 1993. Antall uker reservert for far har siden blitt både utvidet og strammet inn. Ordningen har vært kontroversiell. Spørsmålet om staten skal kunne legge føringer på hvordan

familiene velger å benytte foreldrepermisjonen, har vært kraftig debattert i årene etter ordningens tilblivelse. Enkelte har ment at fedrekvoten er en utidig innblanding i familienes valgfrihet. Andre har ment at staten selvfølgelig kan blande seg i bruken av ordningen den finansierer basert på samfunnsmessige mål om likestilling – som det for øvrig er tverrpolitisk enighet om.

Et kjernesporsmål i debatten har vært om noen uker til far i foreldrepermisjonen har noen effekt på likestillingsutviklingen?

I artikkelen *Mer likestilling med fedrekvote? Naturlige eksperimenter i norsk kontekst* i dette nummeret av tidsskriftet, diskuterer Ragni Hege Kitterød og Sigtona Halrynjo dette spørsmålet. Det gjør de ved å analysere foreliggende effektstudier av fedrekvoten i foreldrepengeordningen. For visst er det slik at fedrekvoten har bidratt til at far tilbringer mer tid med barnet gjennom det første året. Men samtidig viser effektstudiene at fedrekvoten ikke har bidratt positivt til likestilling i betydningen mindre spesialisert arbeidsdeling som en følge av endringer i mors og fars tilpasninger til jobb/familie. Kitterød og Halrynjo hevder blant annet at fleksibiliteten i foreldrepengeordningen, og hvordan mange foreldrepar i praksis benytter den, kan være en viktig grunn til at den ikke har gitt målbare effekter i studier om hvorvidt fedrekvoten har fremmet likestillingsutviklingen.

Tanja H. Nordbergs artikkel *Arbeidsgiveres ansvar for likestilling i arbeidslivet – en kvalitativ studie av hvordan ledere forholder seg til likestillingshensyn når de tilrettelegger for ansattes bruk av omsorgsrettigheter* gir et empirisk innblikk i forhold som bidrar til kjønnsforskjeller i permisjonsbruk, med konsekvenser for kvinners og menns posisjon i arbeidslivet. Nordberg forfølger denne problematikken gjennom en kvalitativ intervjuundersøkelse med ledere i politiet og advokatbransjen om hvordan de tilrettelegger for ansattes bruk av omsorgsrettigheter. En hovedkonklusjon i artikkelen er at lederne i liten grad har likestillingshensyn for øyet når de tilrettelegger for ansattes uttak av foreldre- og omsorgspermisjon. Og at de i praksis har ulike forventninger til kvinner og menn som skal benytte omsorgsrettigheter, noe som igjen kan bidra til å forsterke kjønnskjevheter i hvordan jobb og familieliv balanseres.

Likestillingsdebattens fokusering på jobb/familie-balanse kan i noen grad ha skygget for hvordan arbeidslivet selv, og ikke minst forhold på ulike lokale arbeidsplasser, kan bidra til å fremme eller hemme likestillingsutvikling. I den tredje artikkelen *Kjønnsbalanse gjennom aksjonsforskning og lokal kunnskap* av Siri Ø. Sørensen, Vivian A. Lagesen, Knut H. Sørensen og Guro K. Kristensen rettes blikket imidlertid mot lokale arbeidsplasser, nærmere bestemt mot 12 universitetsinstitutter ved NTNU (Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet). Her er det gjennomført et aksjonsforskningsprosjekt og forskerne viser at det ligger et stort endringspotensial i slike arbeidsformer. De synliggjør hvordan det å bygge på forskningsbasert kunnskap, få fram kunnskap om situasjonen lokalt når det gjelder kjønnsbalanse og kjønnede arbeidslivsutfordringer, samt å utvikle aktuelle tiltak i samråd med de som skal iverksette og leve med dem, faktisk kan risikere å fungere.

Artiklene i dette nummeret har altså til felles at de peker mot hvordan arbeidslivets organisering, og dets logikker og prioriteringer, hindrer en ønsket likestillingsutvikling. Heri ligger potensielt en viktig likestillingspolitisk beskjed: Skal bedre balanse mellom jobb og familie, for både menn og kvinner, realiseres, handler det om at familiepolitiske virkemiddel ikke er tilstrekkelig, endring må skje i arbeidslivet. Artiklene synliggjør både fravær av

oppmerksomhet, kunnskap og systematikk i tiltak i arbeidslivet. Ett sted å starte kunne være å realisere intensjonene i aktivitetsplikten i Likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Særlig Nordbergs artikkel synliggjør at arbeidets mål, logikker og organisering skaper strukturelle føringer som i mange tilfeller trekker i motsatt retning av mål om likestilling. Derfor blir det slik Sørensen m.fl. understreker, viktig å kartlegge lokale forhold og la tiltaksplaner ha feste i disse.

Endelig inneholder denne utgaven av Tidsskrift for kjønnsforskning også to bokmeldinger. Kristin Engh Førde har lest Sara Ahmeds *Living a feminist life*. Boka kom i 2017, men den har fortsatt betydelig aktualitet både blant studenter, kjønnsforskere og feminister. Førde er av de som lar seg rive med og engasjere. Samtidig har hun viktige kritiske spørsmål til Ahmeds metoder og løsninger. Anica Munir, som er masterstudent, anmelder på sin side *Den kritiske fase*, Aud Korbøls doktoravhandling fra 1973 om de første pakistanske arbeidsinnvandrerne som kom til Norge, utgitt i samarbeid med Arnfinn H. Midtbøen i fjor høst – til stor offentlig oppmerksomhet. Munir er selv datter av en av de første pakistanske arbeidsinnvandrerne. Hun leser boka med et kombinert etterkommer- og kjønnsblikk.

God lesing og riktig god sommer!

Tidsskrift for kjønnsforskning er tilbake tidlig i september, da med temanummer om kjønn og politikk.

Beret Bråten & Mari Teigen