

Gyða Margrét Pétursdóttir doktorsnemi í félags- og kynjafræði og stundakennari við  
Háskóla Íslands  
[gydap@hi.is](mailto:gydap@hi.is)

s. 8918903

Þorgerður Einarsdóttir dósent í kynjafræði við Háskóla Íslands  
[einarsd@hi.is](mailto:einarsd@hi.is)

s. 5254177

## **Fyrirvinnur, hálfdrættingar og heildarhyggja**

### **Um vinnumenningu, fjölskylduábyrgð og kynjatengsl innan vinnustaða Reykjavíkurborgar**

Skýrsla unnin fyrir Jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar

Reykjavík 2007

## Efnisyfirlit

Inngangur .....	3
Fræðileg umfjöllun .....	5
Skilgreiningar á hugtökum .....	7
Aðferðir og gögn .....	8
Niðurstöður .....	10
Jöfn staða .....	10
Jafnréttisstefna .....	10
Ósýnilegt jafnrétti/ Sýnilegt ójafnrétti? .....	12
Karla- og kvennastörf .....	12
Karlar eftirsóttir í kvennastörf .....	14
Konur verða að sjálfar að ætla sér í karlastörf .....	16
Gaman saman .....	21
Starfsmatið og „láglaunastefnan“ .....	24
Samræming fjölskyldulífs og atvinnu .....	26
Fjölskyldustefna .....	26
Ólíkur skilningur á fjölskyldustefnu .....	28
Samræming, kyn og eðli starfa .....	29
Skeppur skýst til að skutla og redda .....	31
Pollýanna stendur í ströngu .....	34
Sveigjanleiki fyrir hverja? .....	37
Konan í námi - lögmæting sveigjanleikans .....	39
Fyrirvinnuhlutverkið, karlmennskan og viðveran .....	40
Heildarhyggja eða ósamrýmanlegar kröfur .....	42
Eru fastlaunasamningar fjandsamlegir samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu? .....	47
Heimavinna: Böll eða blessun? .....	49
Geta mæður samræmt fjölskyldulíf og atvinnu en samt átt frama á vinnumarkaði? .....	51
Samantekt .....	52
Heimildir .....	55

## **Inngangur**

Árið 1994 var jafnréttisfulltrúi skipaður í fullt starf á vegum Reykjavíkurborgar. Í kjölfarið var farið að vinna í því að móta jafnréttis- og fjölskyldustefnu fyrir starfsfólk borgarinnar. Hjá Reykjavíkurborg starfa í kringum átta þúsund manns. Eitt af markmiðum borgarinnar er að Reykjavíkurborg sé „einn vinnustaður“ að því leyti að sömu réttindi og skyldur eigi við alla stafsmenn borgarinnar. Reykjavíkurborg hefur verið leiðandi á sviði jafnréttismála eins og lesa má í *Jafnréttisstefnu* borgarinnar sem gildi frá 28. janúar 2003 til 16. maí 2006, þar sem öllum stofnunum og fyrirtækjum á vegum Reykjavíkurborgar var skylt að útbúa jafnréttisáætlanir.<sup>1</sup> Athyglisvert er að engin stofnun eða fyrirtæki var undanskilin vegna smæðar eins og í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000. Reykjavíkurborg hefur því gengið lengra en landslög kveða á um. Eftirlit með framkvæmd var í höndum eins aðila, jafnréttisfulltrúa Reykjavíkurborgar sem talið er árangursríkast (Fríða María Ólafsdóttir, 2003).

Sú skýrsla sem hér birtist fjallar um Reykjavíkurborg og er hluti af umfangsmikilli rannsókn Gyðu Margrétar Pétursdóttur og Þorgerðar Einarsdóttur á vinnumenningu, kynjatengslum og fjölskylduábyrgð á Íslandi. Heildarnálgun rannsóknarinnar eru breytingar á vinnumenningu og félagslegri merkingu vinnunnar í kjölfar alþjóðavæðingar og harðnandi samkeppni á vinnumarkaði. Í verkefninu er sjónum sérstaklega beint að fjölskyldu- og jafnréttisstefnu fyrirtækja og stofnana í ljósi ytri breytinga á vinnumarkaði. Þrjú svið á vinnumarkaði eru skoðuð sérstaklega. Í fyrsta lagi eru það vinnustaðir á vegum Reykjavíkurborgar, í öðru lagi hugbúnaðarfyrirtæki á einkamarkaði og í þriðja lagi skyndibitastaðir og matvöruverslanir. Verkefnið er styrkt af Rannsóknasjóði Háskóla Íslands og Rannís. Rannsóknin er unnin í samvinnu við Rannsóknarstofu í kvenna- og kynjafræðum (RIKK) við Háskóla Íslands. RIKK og Reykjavíkurborg hafa gert með sér samstarfssamning og er rannsóknin í samræmi við þann samning.

Rannsóknir hafa sýnt að úrræði sem fólki á vinnumarkaði stendur til boða til að samræma fjölskyldulíf og atvinnu eru oft illa nýtt. Rannsóknin sem hér er kynnt beinir sjónum að þeim öflum sem þar eru að verki. Megintilgangurinn er að kanna með hvaða hætti fyrirtæki og starfsmenn þeirra bregðast við hugmyndum um samræmingu

---

<sup>1</sup> Mannréttindastefna leysti jafnréttisstefnuna af hólmi.

fjölskyldulífs og atvinnu í umhverfi þar sem örar breytingar eiga sér stað. Áhersla er lögð á að skoða með hvaða hætti vinnumenning hefur áhrif á hvernig starfsfólkið nýtir sé þá möguleika sem í boði eru varðandi samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Á þann hátt er reynt að varpa ljósi á hvernig vinnumenning getur virkað hamlandi eða hvetjandi þegar kemur að samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu og samskiptum kynjanna á vinnustað. Nýting og notagildi fjölskyldu- og jafnréttisstefnu er talin byggjast á vinnumenningu á hverjum stað. Stjórnunarhættir innan fyrirtækja eru mikilvægur hluti vinnumenningar og því eru þeir skoðaðir sérstaklega. Notagildið byggir einnig á hefðbundnum gildum og hugmyndum um hlutverk karla og kvenna og almennu ástandi jafnréttismála í samfélaginu í heild.

Í þessari skýrslu, sem byggir að stærstum hluta á viðtölum við starfsfólk sex vinnustaða á vegum Reykjavíkurborgar, er fjallað um jafnréttis- og fjölskyldustefnu borgarinnar og möguleika starfsfólks á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu á ólíkum vinnustöðum borgarinnar. Skýrslan skiptist í tvo hluta, í fyrri hlutanum er sjónum beint að stöðu kynjanna og jafnrétti á vinnustöðum. Sú umfjöllun snýst um kynjaskiptingu starfa og vinnuaðstæður í karla- og kvennastörfum, ásamt mat á þeim störfum. Þær Lyness og Kropf (2005) hafa bent á mikilvægi þess að skoða samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu í samhengi við ástand jafnréttismála í viðkomandi samfélagi. Ástand jafnréttismála segi alltaf til um hversu vel gangi að innleiða t.a.m. fjölskylduvæna stefnu, það sé háð ástandi jafnréttismála hvað sé í boði og hvernig gangi fyrir einstaklinga að nýta sér það sem í boði er. Í seinni hluta skýrslunnar er sjónum beint að fjölskyldustefnu borgarinnar. Þar verður m.a. fjallað um möguleika kvenna og karla á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu, möguleika á sveigjanleika og heimavinnu, og hvernig þessir þættir tengjast menntun, störfum og starfsaðstæðum. Þá er fjallað um mismunandi stjórnunarstíla og hvernig þeir tengjast farsælli samræmingu. Mikilvægt að hafa í huga að Reykjavíkurborg er aðeins einn af mörgum þáttum í gangverki samfélagsins og endurspeglar þau gildi og viðmið sem ríkja í samfélaginu.

Niðurstöður rannsóknarinnar eru þær helstar að vinnuaðstæður, vinnutími og almennt fyrirkomulag vinnu skiptir máli fyrir kynjasamsetningu vinnustaða hjá Reykjavíkurborg. Slíkir þættir hafa áhrif á vinnumenningu, andrúmsloft og jafnrétti kynjanna á vinnustöðum, og þeir mynda ramma utan um fjölskyldustefnu

Reykjavíkurborgar og upplifun starfsmanna af henni. Þá birtast samfélagsleg kynjatengsl eins og mismunandi hlutverk, ábyrgð og viðhorf til kynjanna í samfélaginu, einnig á vinnustöðum Reykjavíkurborgar.

Rannsóknin sýnir að fæstir stjórnendanna sem rætt var við höfðu sett sérstaka jafnréttis- eða fjölskyldustefna fyrir vinnustaðina. Það segir þó ekki alla söguna því þrátt fyrir skort á skilgreindri stefnu voru víða til staðar möguleikar starfsfólks á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Möguleikarnir voru þó ólíkir eftir vinnustöðum, kyni og menntun þeirra sem rætt var við. Fyrirvinnuhugtakið virðist lifa góðu lífi þótt atvinnuþátttaka kynjanna sé að verða jöfn. Konur standa skör lægra en karlar þegar kemur að mati starfa þeirra og launalegri umbun, segja má að þær séu hálfdrættingar (e. *junior partners*) á vinnumarkaði. Almenn t eru möguleikar karla til sveigjanleika meiri en möguleikar kvenna þótt nýtingin sé ekki í takt við möguleikana. Þá kom í ljós að viðhorf og hegðun stjórnenda skiptir máli þegar kemur að samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Heildarhyggja er hér tekið sem dæmi um ákjósanlega stjórnunarhætti. Það felur í sér heildræna sýn á einstakling og samfélag, að vinnan er séð í samhengi við fjölskylduaðstæður. Áhersla er á samvinnu og upplýsingaflæði og að stjórnun feli í sér að vald og ábyrgð kallast á, frekar en að boðvaldi sé beitt. Í hnotskurn má segja að jafnréttis- og fjölskyldustefnan sem Reykjavíkurborg hefur sett sér sé nauðsynleg en ekki nægjanleg forsenda fyrir farsælli samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu á vinnustöðum Reykjavíkurborgar. Til að metnaðarfull stefna borgaryfirvalda nái tilgangi sínum þarf fræðsla og eftirfylgni að vera meiri en verið hefur.

Rannsókn sem þessi byggir að stórum hluta á vilja einstaklinganna að tjá sig um líf sitt og aðstæður í vinnu og á heimili, vilja skýrsluhöfundar því nota þetta tækifæri og þakka viðmælendum fyrir að veita innsýn í líf sitt og aðstæður. Án þeirra hefði þessi rannsókn ekki getað orðið. Hér á eftir verður fjallað stuttlega um fyrri rannsóknir á viðfangsefninu.

### *Fræðileg umfjöllun*

Bandaríski félagsfræðingurinn Joan Acker segir að samræming fjölskyldulífs og atvinnu hafi orðið viðfangsefni vísindanna í kringum 1994 í Bandaríkjunum, Bretlandi og Skandínavía. Á þeim tíma hafi verið til í löndunum nægjanlegur fjöldi velmenntaðra

kvenna sem höfðu félagslegt auðmagn til að gera málefnið að viðfangsefni vísindanna. Samræming fjölskyldulífs og atvinnu er þó búið að vera viðfangsefni kvenna mun lengur. Acker bendir á að sá hópur kvenna sem mest hafi verið rannsakaður séu konur sem gegna hefðbundnum karlastörfum, störfum sem almennt njóti félagslegrar virðingar á meðan konur sem ekki hafa aflað sér menntunar sé mun minna rannsakaður hópur.<sup>2</sup>

Niðurstöður fyrri rannsókna benda til þess að gjá sé á milli þeirra úrræða sem í boði eru til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu og nýtingu starfsfólks á þeim (Still og Strang, 2003; Hochschild, 1997). Þetta vekur spurningar um samspil jafnréttis- og fjölskyldustefnu, vinnumenningar og ytri aðstæðna eins og harðnandi samkeppni á vinnumarkaði. Rannsóknir hafa sýnt fram á nán tengsl fjölskylduvænleika á vinnustað og velvilja stjórnanda. Fjölskylduvænleiki er þó talinn draga úr möguleikum á frama á vinnustað, í rannsókn Jacobs og Gersin (2004) kom fram að ef fólk taldi að vinnustaður væri fjölskylduvænn væru framamöguleikar innan vinnustaðarins að sama skapi ekki miklir. Oft eru hefðbundin kvennastörf tengd við fjölskylduvænleika. Þá er talið að fjölskylduvænleiki sé í beinum tengslum við efnahagsástand á hverjum stað og tíma. Um leið og framboð af vinnuafli verður mikið þá minnka áherslur á fjölskylduvænleika, sérstaklega meðal þeirra sem minnsta menntun hafa (Jacobs og Gersin, 2004).

Á undanförunum áratugum hefur atvinnuþátttaka kvenna aukist. Hugmyndin um karla sem fyrirvinnur og konur sem mæður og húsmæður er á undanhaldi. Þess í stað er talað um tvær fyrirvinnur sem á að lýsa jafnari atvinnuþátttöku beggja kynja og þörf heimilanna fyrir tvær fyrirvinnur. Það þýðir þó ekki að staða kynjanna sé jöfn. Joan Acker (2006) bendir á að konur séu oft hálfdrættingar (e. *junior partners*) þar sem laun kvenna séu oftast lægri en laun karla. Þær séu því ekki jafnókar karla í launalegu tilliti og slíkt styrki það fyrirkomulag að meginábyrgð á umönnun barna og viðhaldi heimilis sé í þeirra höndum (sjá einnig Orrange, Firebaugh og Heck, 2003). Hér á eftir verða hugtökin sem stuðst er við í skýrslunni skilgreind.

---

<sup>2</sup> Fyrirlestur Joan Acker á námskeiði doktorsnema við Háskólann í Þrándheimi, NTNU, þann 26.4.2006. Yfirskrift námskeiðisins var *Flexible work and the work-life balance*.

### *Skilgreiningar á hugtökum*

Yfirskrift verkefnisins, sem skýrslan byggir á, er vinnumenning, kynjatengsl og fjölskylduábyrgð. Vinnumenning hefur verið skilgreind með ýmsum hætti. Alvesson (2002) kýs að nálgast viðfangsefnið út frá sjónarhorni sem hann kallar „margþætt staða menningar“ (e. *multiple cultural configuration*) og skilgreint er á eftirfarandi hátt:

Samfélagsmenningin birtist á margvíslegan hátt í einstökum skipulagsheildum. Menningu skipulagsheilda má því skilgreina sem sambland menningarþátta af ólíkum gerðum og sviðum samfélagsins frekar en sem afmarkaða, varanlega menningarkima.

(Bls. 190-191).

Greining Alvessons miðar að því að setja undir sama hatt vinnumenningu, fyrirtækjamenningu (menningu skipulagsheildar) og menningu viðkomandi samfélags, ekki er unnt að hans mati að aðgreina þessa þætti. Menning innan vinnustaða er alltaf háð ytri aðstæðum. Þetta er í samræmi við það sem nefnt var hér að framan að Reykjavíkurborg er aðeins einn af mörgum þáttum í gangverki samfélagsins og endurspeglar þau gildi og viðmið sem ríkja í samfélaginu. Það á einnig við um vinnustaði Reykjavíkurborgar. Á sama tíma ber að hafa í huga að ávallt eru fyrir hendi möguleikar til breytinga og er jafnréttis- og fjölskyldustefna mikilvæg tæki til slíkra breytinga.

Hugtakið *samræming fjölskyldulífs og atvinnu* hefur verið skilgreint sem „möguleikar einstaklings á að samræma tíma-, tilfinninga- og atferliskröfur fjölskyldulífs og atvinnu“ (Hill og fél., 2001, bls. 49). Einnig hefur verið skilgreint hvernig beri að skilja menningu skipulagsheilda út frá möguleikum starfsfólks til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu á eftirfarandi hátt:

Sameiginlegar forsendur, hugmyndir og verðmætamat skipulagsheilda, og hvernig þessir þættir styðja við möguleika starfsfólks á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu.

(Thompson og fél. 1999, bls. 394).

Með hugtakinu kynjatengsl er bæði átt við samskipti kvenna og karla sem einstaklinga og hópa, en einnig tengsl kynjanna á táknrænu og merkingarbæru plani. Í þeim tilgangi að lýsa ákveðnum félagslegum eiginleikum eða aðstæðum sem ekki eru bundnir við líffræðilegt kyn einstaklinganna er stuðst við hugtökin karllægt og kvenlægt. Fræðimenn hafa bent á að rík hefð sé fyrir því að flokka veröldina upp í tvö svið, svið karla og svið kvenna. Einkasviðið er þá skilgreint sem svið kvenna, s.s. barnaupveldi og umsjón

heimilis á meðan opinbera sviðið, svið stjórn mála og atvinnu utan heimilis er skilgreint sem svið karla, því er talað um karllægni og kvenlægni þegar rætt er um hvað tilheyrir sviðunum tveimur. Oftast er það sem talið er tilheyrir konum sett skör lægra en það sem þykir tilheyrir sviði karla (sjá t.d. Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004 fyrir ítarlegri umfjöllun). Kyngervi okkar, hið félagslega kyn (sbr. karllægni og kvenlægni), verður meðal annars til í gegnum vinnu okkar og vinnustaðurinn á þannig þátt í að móta kynjaða sjálfsmynd okkar (Alvesson, 2002).

Fræðimenn leggja mikla áherslu á að binda ekki ákveðna eiginleika við kyn einstaklinganna. Alvesson og Billig (1997) vara t.a.m. við því að tala um mismunandi stjórnunarstíla karla og kvenna, oft verði um blæbrigðalausar alhæfingar að ræða sem eigi sér ekki raunverulega stoð. Því má segja að nær sé að tala um kvenlægar og karllægar áherslur í stjórnun sem geti átt við bæði kynin, að skoða þurfi kyngervi einstaklinganna, hið félagslega kyn, í stað þess að einblína á líkamlegt kyn. Greina þarf kynjatengsl, karlmennsku og kvenleika, hið karllæga og hið kvenlæga, og hvernig allt þetta verður til í samspili kynjanna. Karlar og konur geta því verið kvenleg/kvenlæg eða karlmannleg/karllæg í mismunandi mæli. Þó eru gerðar mjög ólíkar kröfur til kynjanna hvað þetta varðar, frekar er gert ráð fyrir að karlar beiti valdi sínu á vinnustað á meðan ætlast er til af konum að þær haldi valdi sínu til hlés, og sýni ekki að þær beiti því (Halford og Leonard, 2001). Sú skoðun virðist einnig nokkuð viðtekin að konur sem tileinki sér karllæga eiginleika spjari sig betur á vinnumarkaði, í umhverfi karlanna, og nái lengra (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og féll., 2006).

Hér á eftir verður greint frá aðferðum sem notaðar voru við gagnasöfnun og greiningu gagnanna. Því næst verður greint frá niðurstöðum rannsóknarinnar.

### **Aðferðir og gögn**

Gögnum var safnað á tímabilinu febrúar til nóvember 2005. Vinnustaðirnir sex sem til skoðunar eru spanna ólík svið innan borgarinnar og eru valdir þannig að þeir endurspegli sem mesta breidd. Allir eiga þeir það sammerkt að sinna þjónustu við borgarbúa. Þeir eru ólíkir að stærð og er fjöldi starfsmanna frá 16 og upp í 50. Tveir vinnustaðanna eru skilgreindir sem kvennavinnustaðir (a.m.k. 3/4 starfsfólks kvenkyns), tveir eru karlavinnustaðir og tveir eru blandaðir. Á einum vinnustaðnum er unnin vaktavinna. Á



þremur vinnustaðanna eru sérfræðimenntaðir í meirihluta og á þremur eru unnin störf sem ekki krefjast sérfræðimenntunar. Tekin voru viðtöl við stjórnendur vinnustaðanna, en þremur vinnustaðanna er stjórnað af konum og þremur af körlum. Einnig voru tekin viðtöl við almenna starfsmenn vinnustaðanna, níu konur og átta karla, sem öll áttu það sameiginlegt að hafa börn á sínu framfæri á aldrinum þriggja mánaða til 18 ára. Meðalbarnafjöldi voru tvö börn. Fjórir viðmælenda voru einstæðir foreldrar, aðrir voru í hjónabandi eða sambúð. Meginreglan var sú að stjórnandi kom rannsakanda í samband við hugsanlega viðmælendur sem féllu að markmiðum rannsóknar.

Viðtölin, sem voru flest yfir klukkutíma að lengd, voru tekin upp stafrænt með samþykki viðmælenda og afrituð orð fyrir orð. Einnig voru gerðar þátttökuathuganir í upphafi rannsóknar, að meðaltali u.þ.b. þrjár klukkustundir á hverjum vinnustað. Atburðir af vettvangi voru skráðir nákvæmlega í lok hverrar athugunar. Í heildina voru tekin formleg viðtöl við 23 einstaklinga auk þess sem óformleg viðtöl og samskipti áttu sér stað við á annað hundrað einstaklinga sem starfa hjá Reykjavíkurborg. Í skýrslunni er nafna ekki getið. Í rannsóknum sem þessari er hefð fyrir því að gefa viðmælendum gervinöfn, fallið var frá því í þessari rannsókn þar sem athugasemd barst frá einum þátttakenda um að auðvelt væri að bera kennsl á samstarfsfólk. Í skýrslunni er stuðst við líffræðilegt kyn einstaklinganna sem um ræðir í stað málfræðilegs kyns. Orðin yfirmaður og stjórnandi eru bæði karlkyns orð en þeir yfirmenn og stjórnendur sem rætt var við voru karlar og konur. Í skýrslunni er ekki greint á milli stjórnenda/yfirmanna og millistjórnenda, það er gert til að vernda persónur þeirra sem um ræðir. Þegar fjallað er um stjórnendur/yfirmenn er verið að vísa til einstaklinga sem hafa mannaforráð af einhverju tagi. Tilvitnanir í viðmælendur eru efnislega orðréttar að því frátöldu að orðum sem hugsanlega geta afhjúpað viðmælendur hefur verið breytt. Aukaorðum eins og t.d. „sko“, „hm“ og álíka orðum hefur verið eytt til að gera tilvitnanir læsilegri.

Við greiningu viðtalanna var stuðst við orðræðugreiningu. Áhrif tungumálsins eru athuguð og hvaða áhrif hin kynjuðu samfélagslegu valdatengsl hafa á þá þætti sem til skoðunar eru. Orðræðugreiningin fólst m.a. í því að rýna í merkingu ákveðinna orða og skoða með hvaða hætti orðin eru notuð að því er virðist í ákveðnum tilgangi, jafnvel þótt sá tilgangur sé fólkinu sjálfu ekki alltaf ljós. Hugmyndin að baki er sú að orðaval þátttakenda endurspegli meðvitað eða ómeðvitað hugmyndakerfi og sýn þeirra á heiminn.

## Niðurstöður

### Jöfn staða

#### *Jafnréttisstefna*

Á þeim vinnustöðum sem heimsóttir voru og rannsakaðir var aðbúnaður nokkuð misjafn og ekki laust við að saman færi sú virðing sem borin er fyrir tilteknu starfi og aðbúnaður þeirra sem unnu viðkomandi starf. Athygli vakti að aldur húsgagna og ástand þeirra var æði misjafnt og þegar sú staðreynd er mátuð við markmið borgarinnar að vera „einn vinnustaður“ vakna upp spurningar um hvernig túlka beri það hugtak.

Eins og getið var um í inngangi hefur Reykjavíkurborg lagt ríkari kröfur á stjórnendur vinnustaða á vegum borgarinnar heldur en landslög kveða á um. Það er á ábyrgð forstöðumanna fyrirtækja og stofnana á vegum borgarinnar að gera jafnréttisáætlun fyrir sína stofnun eða fyrirtæki eins og lesa mátti í Jafnréttisstefnu borgarinnar, grein 3.4:

*Forstöðumenn stofnana og fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri bera ábyrgð í samræmi við 13. gr. jafnréttislaga á gerð jafnréttisáætlunar fyrir viðkomandi stofnun. Í þeim tilvikum að starfsmenn borgarstofnana eru færri en 25 bera sviðsstjórar ábyrgð á að gerð sé sameiginleg jafnréttisáætlun sem náð getur til fleiri en einnar stofnunar á viðkomandi sviði.*

Af þeim sex vinnustöðum borgarinnar sem rannsóknin náði til hafði einungis einn sett sér jafnréttismarkmið inn í heildarstefnu. Í könnun sem Félagsmálaráðuneytið og Jafnréttisstofa gerðu á meðal fyrirtækja, ríkistofnana og sveitarfélaga á Íslandi árið 2004 kom í ljós að 61% svarenda höfðu sett sér einhver jafnréttismarkmið í starfsmannastefnu eða gert jafnréttisáætlun. Svarhlutfall var mjög lágt, af þeim 887 sem fengu könnunina senda þá svöruðu einungis 146, eða 16,5% aðspurðra (Ingunn Helga Bjarnadóttir, 2004). Ekki er óvarlegt að álykta að svör berist frekar frá þeim aðilum sem markað hafa sér jafnréttisstefnu en hinum sem það hafa ekki gert. Í könnun sem byggist á tilviljunarúrtaki úr þjóðskrá sem unnin var fyrir Félagsmálaráðuneytið og fjallar m.a. um kynbundin launamun voru launþegar spurðir hvort gerð hefði verið jafnréttisáætlun fyrir þeirra vinnustað eða hvort fjallað væri um jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu, 64% svaraði neitandi (Guðbjörg Andrea

Jónsdóttir og fél., 2006). Ekki fengust staðfestar upplýsingar hjá Reykjavíkurborg um hvort unnin hefði verið jafnréttisstefna fyrir aðra vinnustaði borgarinnar en þá sem rannsóknin náði til, eins og kveðið var á um í jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar.

Algengusta skýringin á því að stefnu skorti var sú að starfið sem viðkomandi gegndi væri nýtt eða að viðkomandi væri nýr í starfi. Yfirmaður, sem verið hafði í starfi um nokkurra mánaða skeið, sagði til að mynda: „Ég er nú nýkominn hérna“. Á þeim tíma hafði yfirmaðurinn engu að síður hagrætt ýmsu í rekstrinum. Hann var alls ekki ókunnungur þeim rekstri sem hann sinnti nú því hann hafði áður verið stjórnandi á samskonar vinnustað. Algengt var að verið væri að vinna í því að ráða einhvern til starfans. Einnig kom fram það viðhorf að jafnréttisstefnan þótti „gamaldags“. Einn stjórnendanna hafði til að mynda hug á að vinna stefnu sem tæki til fleiri hópa í samfélaginu eins og samkynhneigðra, fólks af ólíkum uppruna og fatlaðra.: „Við megum sem vinnustaður náttúrulega setja okkur meiri markmið“. Það vekur athygli í sambandi við ummæli stjórnandans að hún lítur svo á að það að skoða jafnrétti kynjanna sé „gamaldags“ eins og hún orðaði það, nauðsynlegt sé að skoða jafnrétti í víðara samhengi með því að láta stefnuna ná til fleiri hópa í samfélaginu.

Jafn réttur allra í samfélaginu er víða á dagskrá, allt frá Evrópusambandinu til einstakra landa, sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja. Fræðimenn hafa varað við því að lítið sé á hinar ýmsu mismunarbreytur eins og kyn, kynhneigð, stétt, fötlun, aldur, þjóðerni o.s.frv. í einangrun því þær eru í reynd samtvinnaðar. Einnig er varað við „pólítískri samkeppni“ milli mismunarbreyta en það gerist þegar fjármagn er ekki aukið og aðstaða ekki bætt þótt jafnréttisstarf sé útvíkkað. Afleiðing þessa getur orðið útpynnt starf og að allir hópar sem jafnréttisstarfið á að ná til tapa, ekki síst konur innan hópanna (Verloo, 2006; Yuval-Davis, 2006; Þorgerður Þorvaldsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2006; Wooward, 2004; Lykke, 2005).

Af ofantöldu má draga þá ályktun að gerð jafnréttisáætlana sé ekki forgangsmál hjá stjórnendum þeirra stofnana sem rannsóknin náði til þrátt fyrir skýra stefnu borgaryfirvalda þar að lútandi. Að því leyti bendir þessi rannsókn í sömu átt og gögn Jafnréttisstofu sem vitnað er í hér að framan. Vert er að taka fram að á þeim tíma sem rannsóknin var gerð stóðu yfir miklar stjórnkerfisbreytingar innan borgarkerfisins og einhverjir stjórnendanna gegndu nýjum störfum, eins og yfirmaðurinn sem vitnað var í

hér að ofan. Þeir höfðu engu að síður starfað hjá borginni um nokkurra ára skeið og gegnt stjórnunarstörfum annars staðar innan borgarkerfisins þannig að málaflókkurinn ætti ekki að vera þeim ókunnugur. Bent hefur verið á að skipulagsbreytingar séu oft til þess fallnar að draga úr árangri jafnréttisstarfs þar sem aðrir málaflókkar njóta forgangs (Cunningham, Lord og Delaney, 1999). Ekki er hægt að alhæfa um stofnanir borgarinnar í heild út frá þessum niðurstöðum en ekki er heldur sérstök ástæða til að ætla að ástandið sé með öðrum hætti innan annarra stofanna þar sem stofnanir voru valdar með það að markmiði að endurspeglar ákveðinn margbreytileika. Þessu næst verður fjallað um hinar ýmsu birtingarmyndir ójafnréttis.

### *Ósýnilegt jafnrétti/ Sýnilegt ójafnrétti?*

Það vakti athygli rannsakenda að á tveimur vinnustöðum sem skoðaðir voru héngu uppi á vegg myndir af fáklæddum konum. Á öðrum vinnustaðnum, kynjablönduðum, var unnið að því að minnka verkaskiptingu. Myndin hékk uppi á stað sem kalla mætti yfirráðasvæði karla á vinnustaðnum. Á hinum vinnustaðnum, sem var hefðbundinn karlavinnustaður, hékk myndin í rými sem ekki var ætlað hinum almenna borgara en þó þannig að hún fangaði athygli gesta. Myndir sem þessar af fáklæddum konum vekja upp spurningar. Á undanförmum árum hefur verið töluverð umræða í samfélaginu um klámvæðingu. Hefur Reykjavíkurborg verið framarlega í flokki við að sporna við þeirri þróun, m.a. með því að gera nektarstöðum nánast ókleift að starfa innan borgarmarkanna, þó blikur virðist vera á lofti í þeim efnum. Myndirnar af fáklæddu konunum lýsa ákveðinni samfélagsmenningu þar sem konur eru hlutgerðar. Það er athyglisvert að í byrjun 21. aldarinnar hangi slíkar myndir uppi á vinnustöðum Reykjavíkurborgar þar sem jafnréttisstefna hefur verið við lýði í rúmlega áratug. Greinilegt er að ekki hafa verið mótaðar reglur hvað þetta varðar og ljóst að lítið gerist nema að frumkvæði stjórnenda viðkomandi vinnustaða. Þessu næst verður fjallað um kynjaskiptingu starfa og vinnustaða Reykjavíkurborgar.

### *Karla- og kvennastörf*

Atvinnuþátttaka kvenna er meiri á Íslandi en í öðrum Evrópulöndum, eða um 80% og launamunur sá mesti á Norðurlöndum (Lilja Mósedóttir og fél., 2006). Íslenskur

vinnumarkaður er mjög kynjaskiptur sem felur í sér að konur og karlar gegna mismunandi störfum. Í fræðilegu samhengi er talað um lárétta verkaskiptingu sem er aðgreining í kvenna- og karlastörf, og hins vegar lóðrétta kynjaskiptingu sem er stigveldi starfsfólks í undirmenn og yfirmenn. Nýleg evrópsk samanburðarkönnun sýnir að kynjaskipting vinnumarkaðarins er mikil héraendis og ekki á undanhaldi (Lilja Mósesdóttir, 2004). Hátt hlutfall ófaglærðra kvenna á íslenskum vinnumarkaði er mikilvægur skýringarþáttur á tiltölulega miklum launamun karla og kvenna á Íslandi svo og lág laun í hefðbundnum kvennastörfum miðað við störf þar sem karlar eru í meirihluta auk þess sem hefð er fyrir löngum vinnudegi karla (Lilja Mósesdóttir og fél., 2006).

Hjá Reykjavíkurborg starfa eins og áður hefur komið fram um átta þúsund manns, konur eru þar í miklum meirihluta eða um 80% á móti um 20% karla. Í heild er því hægt að segja að Reykjavíkurborg sé kvennavinnustaður. Það má skýra með ýmsum hætti en helsta skýringin er vafalaust sú að innan borgarinnar eru störf sem konur hafa frekar menntað sig til en karlar svo sem störf á uppeldis-, menntunar- og velferðarsviði, svo og störf í þjónustu. Þessi kynjaskipting starfa innan Reykjavíkurborgar virðist hafa aukist síðastliðinn áratug. Í launakönnun sem Reykjavíkurborg lét gera árið 2001 kom í ljós að körlum í starfi hjá Reykjavíkurborg hafði fækkað hlutfallslega úr 36,2% í 25,7% frá árinu 1995 (Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, 2002, bls. 87). Það er skýrt með því að ýmis karlasvið hafa verið hlutafélagavædd eða gerð sjálfstæð í meira mæli en kvennasvið. Þau heyra því ekki lengur undir lögsögu Reykjavíkurborgar og lúta því ekki lengur forræði borgaryfirvalda í jafnréttismálum. Reykjavíkurborg hefur á hinn bóginn tekist betur að minnka lóðrétta kynjaskiptingu. Í því sambandi má t.d. benda á að af ellefu sviðsstjórum Reykjavíkurborgar eru fimm konur.<sup>3</sup> Ætla má að jafnréttisstefna borgarinnar hafi veitt konum greiðari leið að áhrifastöðum innan vinnustaða borgarinnar en á einkamarkaði.

Í rannsókninni voru skoðaðir tveir hefðbundnir karlavinnustaðir, tveir kvennavinnustaðir og tveir kynjablandaðir, eins og áður hefur komið fram. Meðal þess sem var kannað var hvort stjórnendur væru meðvitaðir um markmið borgarinnar að auka

---

<sup>3</sup> Upplýsingar fengnar af vef Reykjavíkurborgar og í samtali við starfsmann símavers borgarinnar þann 1. febrúar 2007. Ekki hefur verið ráðið í starf Helgu Jónsdóttur fyrrum sviðsstjóra á Stjórnsýslu- og starfsmannasviði. Árið 2006 voru tíu sviðsstjórar þar af sjö konur.

hlut þess kyns sem hallar á og hvort unnið hefði verið að því unnið sérstaklega eins og kveðið var á um í Jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar, grein 2.2.2.:

Atvinnuuglýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar, en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal, þar sem það á við, vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinar.

Hér á eftir skoðum við fyrst viðhorf til karla á kvennavinnustöðum, þá viðhorf til kvenna á karlavinnustöðum, og loks viðhorf til beggja kynja á kynjablönduðum vinnustöðum. Umfjöllunin sýnir að mikill munur er á viðhorfum fólks til karla í kvennastörfum og kvenna í karlastörfum. Karlar eru eftirsóttir í mörg kvennastörf og stjórnendur leggja oft talsvert á sig til að laða þá til starfa. Umræðan um konur í karlastörfum gengur hins vegar meira út á að þær beri sig ekki nægilega eftir störfum á karlavinnustað.

#### *Karlar eftirsóttir í kvennastörf*

Á hefðbundnum kvennavinnustað var það hluti af jafnréttismarkmiðum að fjölga körlum. Stjórnandinn sagði:

Við höfum alltaf verið með þessa stefnu að auka hlut karlmannna sem hefur gengið mjög illa... og til dæmis í mannaráðningum þá fá þeir, meðan að staðan er svona, koma þeir til með að fá *sérstakan sess* í þeim viðtölum og ef það eru jafnhæfir einstaklingar að þá er það þeir sem skora hærra út af því, þannig er bara staðan hjá okkur núna.

Hún svarar því til að karlar „*fái sérstakan sess*“ í ráðningum og má af því ráða að karlar njóti kyns síns, eða fái jákvæða mismunun (sjá einnig Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og fél., 2006). Athyglisvert er að bera saman svör stjórnanda kvennavinnustaðarins og stjórnanda á blönduðum vinnustað, sem var meðvituð um að fjölga þyrfti konum í stjórnunarstöðum á sínum vinnustað til að uppfylla kröfur um jöfn hlutföll. Hún sagði:

Ég get aldrei farið umfram það en að hæfasti kandídatinn er alltaf valinn ef það er val milli tveggja... þetta er svo huglægt mat líka... þú kemur í viðtal dældið til að selja þig... ég hef nú ekki ennþá staðið frammi fyrir því að vera með tvo jafn hæfa einstaklinga og velja þá konuna fram yfir á grundvelli þess en ég get alveg séð það fyrir mér að það gæti gerst.

Af þessu má sjá að umræða um að fjölga konum í karlastétt hefur önnur formerki en að fjölga körlum í kvennastétt. Konur á blandaða vinnustaðnum fá ekki sjálfkrafa „*sérstakan sess*“ í atvinnuviðtölum eins og karlar á kvennavinnustaðnum. Á blandaða vinnustaðnum

þurfa einstaklingar að „selja sig“ og eru því e.t.v. að einhverju leyti undirsettir huglægu mati stjórnandans (sjá einnig Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og fél., 2006). Konur eru í minnihluta í stjórnunarstörfum á blandaða vinnustaðnum líkt og karlar eru í minnihluta á kvennavinnustaðnum en það hefur ekki sömu merkingu og afleiðingar.

Starfskonur á kvennavinnustaðnum, sem voru sérfræðingar, höfðu á því ákveðnar skoðanir af hverju illa gengi að fá karla til starfa á vinnustaðnum. Svör þeirra voru nokkuð samhljóma, ein þeirra sagði:

Mín skoðun er *launin*, ég held að það skipti rosalega miklu máli, ég held að það séu karlmenn sem að, hafa hætt, eða hafa íhugað að vinna hérna, hafa hætt við það út af laununum, *ég held að það sé líka ekkert rosalega spennandi að koma inn í svona stóran kvennahóp...* ef að ég væri karlmaður og ég væri að fara að leita mér að vinnu, ég veit ekki hvort mér mundi finnast það, *ef ég hefði um eitthvað tvennt að velja, eitthvað brjálæðislega spennandi þó að það sé mjög góður andi hérna og, og allt svoléiðis og þessir karlar sem að eru hérna, ég held að þeim líði ágætlega (hlær)...* ég mundi segja fyrst og fremst launin, það er það, það er mín, það er það sem ég held, *ég held að konur bara sætti sig frekar við lægri laun, heldur en karlar.*

Athyglisvert er að auk launanna þá nefnir starfskonan að ekki geti verið spennandi fyrir karla að vinna með svo mörgum konum, án þess að nánar hafi verið farið út í þá sálma. Rannsóknir hafa sýnt að konur jafnt sem karlar meta það sem karlar gera meira en það sem konur gera, þ.e. samfélag okkar er það sem kallað er karllægt. Þetta þýðir að það sem tengt er körlum er sett skörinni hærra en það sem tengt er konum (sjá umfjöllun í inngangi og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004). Konurnar á kvennavinnustaðnum höfðu starfað þar um tíma og virðast því una hinum lágu launum sem þær telja að karlar sætti sig ekki við með sama hætti. Ein þeirra segist ekki vera sátt við launin sín, sérstaklega ef hún tekur mið af álagi í starfi: *„þetta er oft starf sem að hvílir á manni... sum mál sem maður getur ekkert hrist svo af sér og maður er svona að vinna þau í huganum“*. Hún hefur engu að síður ákveðið að vera um kyrrt:

Ég er ekkert rosalega sátt við þau [launin] en ég náttúrulega hef kannað og séð og þú veist og athugað hvað getur maður fengið, hvað get ég gert með mína menntun, eru einhverjir staðir þar sem ég get fengið betri laun og svona og ég hef ekki komist að neinni niðurstöðu sem fær mig til þess að hætta.

Svo virtist sem konurnar horfi til annarra þátta eins og ánægju og vellíðunar í starfi. Þetta viðhorf kom víðar fram hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar. Meirihluti viðmælenda var

ósáttur við launin sín, stjórnendur oftast undanskildir, en réttlættu það fyrir sér með því að ánægja í starfi vegi upp á móti. Vert er að staldra aðeins við þessa tvíhyggjuhugsun, sem virðist notuð sem réttlætning og leið til að láta sér líða vel með það sem er. Það er líkt og viðmælendurnir noti þessa hugsun til að setta sig við aðstæður sínar, að ekki getið farið saman góð laun og að vera ánægð/-ur í starfi. Í tilviki sumra karla skipti máli að vera á vinnustað þar sem tekið væri tillit til fjölskylduaðstæðna, þeir nytu sveigjanleika, nánar verður fjallað um það atriði í kaflanum um *Skrepp* síðar í skýrslunni. Í þessum kafla hefur verið fjallað um karla á hefðbundnum kvennavinnustöðum og að illa gangi að fá þá til starfa. Almennt er talið launin eigi þar stóran hlut að máli. Þessu næst verður fjallað um karlavinnustaði.

#### *Konur verða að sjálfar að ætla sér í karlastörf*

Þótt jafnréttisstefna Reykjavíkurborgar hafi verið við lýði í meira en áratug eru langt í frá allir stjórnendur meðvitaðir um hana og að samkvæmt henni eigi að vinna gegn kynjaskiptingu starfa. Í viðtölunum var spurt af hverju fleiri konur væru ekki á meðal starfsmanna á hefðbundnum karlavinnustöðum. Svörin voru gjarna á þá leið að konur hefðu ekki rétta mynd af starfinu og sæktu þar af leiðandi ekki um. Hjá nokkrum stjórnendanna kom fram að það væri kvennanna sjálfra að sýna frumkvæði og sækja um hefðbundin karlastörf. Einn þeirra taldi að konurnar sjálfar héldu að starfið væri of erfitt fyrir sig. Hann sagði að „*ein og ein stelpuskjáta hafi verið að hræra þarna inn á milli*“ og að þeir „*hafi lent í því*“ að hafa eingöngu stelpur í tilteknum verkum. Af ummælum hans mátti greina að starfið sé í huga hans hefðbundið karlastarf og muni áfram verða það. Hjá honum endurspeglast einnig ákveðið viðhorf til kvenna, hann talar um að „*lenda í því*“ að hafa „*stelpuskjátur*“ sem hafi verið að „*hræra þarna inn á milli*“. Um konur í karlastörfum sagði karl á karlavinnustað:

*Ég held að bara konur sæki ekki um þessi störf... þarf kannski að koma fyrst og fremst frá konunum sjálfum... ég held að þetta sé ekki höfnun frá okkur karlmönnum... ég hef upplifað það, sautján ára gömul stelpa átján ára gömul stelpa, mér finnst oft vera meiri *dugur* í ungum stelpum heldur en stráku og mér finnst þær vera *samviskusamari*, þannig að mér finnst bara gott að vinna á vinnustað þar sem er blandað.*



Í svari hans kemur fram að „ungar stelpur“ séu dugmeiri og samviskusamari en „strákar“ sem endurspeglar það viðhorf að starfið sé ekki fyrir venjulegar konur, heldur konur sem sýni meiri „dug“ og séu „samviskusamari“ en strákar. Orð hans má túlka á þann veg að konur verði á einhvern hátt að sýna fram á að þær séu betri en karlar til að þær geti talist gjaldgengar, ekki sé réttlæt看legt að ráða konur/stelpur sem hafi ekkert fram yfir stráka/karla. Þessi niðurstaða er í samræmi við niðurstöður annarra rannsókna sem sýna að konur sem ætla að hasla sér völl í hefðbundnum karlavígum verða að standa sig betur en þeir karlar sem þar eru fyrir eigi þær að öðlast samþykki (sjá t.d. Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004). Í svari karlsins kemur einnig fram að honum finnist „gott“ að starfa á blönduðum vinnustað, nánar verður fjallað um það atriði í kaflanum *Gaman saman* hér að neðan. Hann var einnig spurður hvort það væri eitthvað við starfið sjálft sem að hugsanlega fældi konur frá:

Nei, ekki neitt, kona getur unnið öll þessi störf sem að við getum unnið ef hún ætlar sér það, *en það er semsagt konan sjálf sem sé, ég held nefnilega að þetta sé ekkert karlremla, ég held þetta sé frekar að konurnar hafi ekki alveg nægjanlega trú á sjálfri sér, að þær gæti sinnt þessum störfum... maður veit alveg að konur geta þetta, hm, en þær verða bara sem sé bera sig eftir því og ætla sér það.*

Í svari starfsmannsins felst hin viðtekna frjálsslynda sýn á jafnrétti kynjanna að nú þegar lagalegum hindrunum hefur verið rutt úr vegi þá sé það konum sjálfum að kenna ef þeim tekst ekki að ná frama á vinnumarkaði og hasla sér völl innan hefðbundinna karlastarfa sem oft gefa meira í aðra hönd (sjá einnig Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og fél., 2006). Þessi viðtekna sýn lítur framhjá hinum kerfislægu hindrunum sem geta birst á margvíslegan hátt. Þær geta birst sem tiltekin viðhorf í garð kvenna eins og hér að framan, en einnig í því að vinnutíminn er langur og ósveigjanlegur. Slíkt bitnar verr á konum en körlum þar sem konur bera enn hitann og þungann af umönnun barna og umsjón heimilisins eins og m.a. kemur fram í könnun sem IMG Gallup gerði í samvinnu við Rannsóknastofu í kvenna og kynjafræðum við Háskóla Íslands.<sup>4</sup>

Vinnutíminn var stjórnanda á karlavinnustað áhyggjuefni. Hann hefur átt í erfiðleikum með að manna stöður þeirra lægst launuðu á vinnustaðnum og kennir m.a. um löngum vinnutíma. Unnið er frá klukkan níu á morgnana til rúmlega sex á kvöldin

---

<sup>4</sup> Niðurstöður rannsóknarinnar voru kynntar á málþingi sem haldið var á vegum Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum (Rikk) þann 30. janúar 2004 í Hátíðarsal Háskóla Íslands.

sem þýðir að á hverjum degi er unnin talsverð yfirvinna sem hefur náð að halda laununum uppi. Helst hafa ráðist í störfin einhleypir karlar sem stjórnandinn hefur ekki góða reynslu af, fjarvistir eru miklar á vinnustaðnum. Hann hefur því í huga að breyta störfunum og fjölga um leið konum:

Mér hefur dottið í hug að leysa það með hlutastörfum, þetta gæti hentað vel sem hlutastarf hálfan daginn... við þyrftum þá bara einfaldlega að finna einstaklinga sem að hentaði sá vinnutími, að vinna svona, þetta gæti hentað með námi eða þetta gæti hentað hugsanlega svo að maður segi það nú bara, konum sem að vilja hlutastörf það er kannski gamaldags að nefna það, það er nú ekki sérstaklega svona jafnréttislegt en, ég held nú samt sem áður að þetta geti verið.

Leið stjórnandans til að leysa vandann með vinnutímamann og fjarvistirnar er að fjölga konum á vinnustaðnum með því að búa til hlutastörf. Með slíku fyrirkomulagi væri ekki lengur verið að greiða daglega yfirvinnu sem er við lýði í núverandi kerfi þar sem meirihluti starfsfólks eru karlar. Í þessu sambandi skal bent á að konur frekar en karlar sækjast eftir hlutastörfum og stjórnast það m.a. af fjölskylduábyrgð kvenna. Vert er þó að benda á að árið 2001 voru 54,8% kvenkyns starfsfólks Reykjavíkurborgar í fullu starfi og hafði þá hlutfallið hækkað um tæp 13 prósentustig frá árinu 1995. Á sama tíma hafði kvenkyns starfsmönnum borgarinnar fjölgað um rúm 10 prósentustig, eins og áður hefur komið fram (Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, 2002, bls. 87). Af þessum niðurstöðum mætti ætla að hlutastörf séu síður í boði eða að konur sækist síður eftir hlutastörfum en áður hefur verið.

Sú vinnumenning sem er við lýði á sumum vinnustaðanna á einnig þátt í að viðhalda kynjaskiptingu starfa. Eins og fram kom hér að framan héngu myndir af fáklæddum konum upp á vegg á tveimur vinnustaðanna. Einn viðmælendanna gerði harðan vinnumóral karlavinnustaðanna að umfjöllunarefni og lýsti honum með þessum hætti:

Þessi harði mórall er... almennt á karlavinnustöðum... þessi harði, haltu kjafti mórall... það er líka svo auðvelt að hrífast með ef einhverjir þú veist tveir þrír eru alltaf (muldrar eins og af óánægju) að þá að lokum eru þetta það eina sem maður heyrir þá verður maður svona.

Þessari vinnumenningu fylgja gjarnan ákveðin viðhorf í garð kvenna, eins og vikið var að hér að framan. Á vinnustað eins karlkyns viðmælanda eru fleiri konur við störf á sumrin en veturna starfsmaðurinn lýsti því með þessum hætti:

Það eru nú fleiri strákar, en það er bara hipsum það er ekki það að við séum hérna að og eins og þessi sem að kom hérna áðan... hún er flokkstjóri, mjög öflug... ég man ekki hlutföllin en til dæmis fasta liðið hérna það er enginn kvenmaður, það hafa nú stundum verið stelpur með okkur á veturna, ekki nema eldhúsið náttúrulega, þar er, það *hvarflar að engum að ráða karlmann í það djöbb*... á sumrin ég veit ekki hvað hlutfallið er, sjötíu þrjátíu eitthvað svoliðis.

Það vekur athygli í svari starfsmannsins, eins og einnig kom fram í svörum annarra sem starfa á karlavinnustöðum er að þetta eru engar „venjulegar“ konur. Hann notaði orðið „öflug“ eins og hann telji sig þurfa að réttlæta það að hafa konu í vinnu, það séu engar venjulegar konur sem ráðist þarna til starfa. Starfsmaðurinn er einnig meðvitaður um hina láréttu kynjaskiptingu, að kona sé í eldhúsinu: „*Það hvarflar að engum að ráða karlmann í það djöbb*“. Leið kvennanna sem á vinnustaðnum starfa á sumrin virðist vera sú að hópa sig saman, finna styrk í því að starfa saman í hóp. Annar starfsmaður lýsti því með þessum hætti:

Stundum er lítið af stelpum og stundum er soldið mikið af þeim, og *hérna þær hrúga sér nú oftast saman og verða svona kvennasamfélag*.

Það sem vekur athygli við svör starfsmannanna er að það virðist sem það sé ákveðin tegund kvenna sem sækist eftir störfum á vinnustaðnum, að konur sem þarna starfi gegni hefðbundnum kvennastörfum (fyrri viðmælandinn) og að þær hópi sig saman (seinni viðmælandinn) sem gefur til kynna að þær séu að einhverju leyti að sækja styrk hver til annarar. Svo virðist sem erfitt sé fyrir konur að koma inn á vinnustaðinn á eigin forsendum, eins og almennt virðist vera í þjóðfélaginu (Lilja Mósésdóttir og fél., 2006). Það verður að teljast hindrun að konum sé ætlað ákveðið hlutverk á karlavinnustöðunum. Þær eru annað hvort strákastelpur eða í hefðbundnum kynhlutverkum, svo sem að sinna eldhúsinu eða í ritarastarfi, þ.e. hefðbundin þjónusta við karla. Myndir af fáklæddum konum gefa til kynna að konur teljist ekki jafnrétt háar körlum á vinnustaðnum. Þeim er ætlað að vera betri en „strákarnir“ eða að sinna hefðbundnum kvennastörfum. Þær virðast settar í ákveðið hlutverk, ef ekki hlutverk kynverunnar þá hlutverk strákastelpna og einnig athyglisvert að er ekki talað um þær sem konur heldur oftast nær sem stelpur.

Þetta kom skýrt fram á öðrum blandaða vinnustaðnum sem rannsóknin náði til, en þar er talsverð kynjaskipting starfa. Karlar sinna störfum sem njóta meiri virðingar en þau störf sem konur sinna. Skýring yfirmannsins á því var eftirfarandi:

það er lítið um það að karlarnir vilji vera (hlær) inni í afgreiðslunni, svona að afgreiða *einhverja* [vara sem ætluð er konum] og [matvara] og stimpla *eitthvað* inn í kassa, það er, þetta er bara svona... *við erum ekkert að skapa þannig umhverfi* að þetta verði svona, þetta er bara eitthvað, ja, *er það í eðlinu*, hvað það er veit ég ekki.

Í orðum yfirmannsins endurspeglast ákveðið verðmætamat, hann hlær þegar hann lýsir starfi kvennanna og gerir þannig ómeðvitað eða ósjálfrátt lítið úr starfi þeirra. Hann tengir starf þeirra kvenlegu eðli, eins og það sé í eðli kvenna að sinna því smáa, smásölunni, á meðan það sé þá í eðli karla að sinna því stóra, en hann hafði áður lýst því með ákefð hvernig honum hafði tekist að ná hagstæðum samningum við heildsalana. Fram kom að yfirmaðurinn vildi útrýma hinni láréttu verkaskiptingu en örðugt reyndist að breyta fyrirkomulaginu. Bundið var í kjarasamninga að ráðið skyldi í ákveðin störf á vinnustaðnum og því var ekki möguleiki að ráða einstakling til starfa sem gæti gengið í sem flest störf innan vinnustaðarins. Það voru þó ekki kynjasjónarmiðin sem réðu því að yfirmaðurinn vildi breytingar heldur var markmiðið að minnka launakostnað og hagræða í rekstri samfara breyttu vaktafyrirkomulagi. Í þessu sambandi má benda á að með samþættingu kynjasjónarmiða er átt við að kynjasjónarmiðum sé fléttað inn í alla stefnumótun og ákvarðanatöku, og kannað fyrirfram hvaða afleiðingar tiltekin ákvörðun mun hafa fyrir bæði kynin (Þorgerður Einarsdóttir, 2002). Ekki var að sjá að þetta hafi vakað fyrir yfirmanninum heldur að minnka launakostnað.

Af framangreindu má ráða að ýmsir þættir eiga þátt í að viðhalda aðgreiningu í kvenna- og karlastörf. Þau viðhorf komu fram að konur hafi ranghugmyndir um hefðbundin karlastörf, vanmeti sjálfar sig og þurfi sjálfar að sækjast eftir þessum störfum ef breytingar eigi að verða. Önnur sjónarmið voru uppi á teningnum þegar karlar í kvennastörfum áttu í hlut eins og fjallað var um að framan. Karlar eru eftirsóttir á hefðbundnum kvennavinnustöðum og kvenstjórnendur lögðu talsvert á sig til að fá karla í vinnu og halda þeim í vinnu. Bæði konur og karlar virðast sett í sérstök hlutverk á vinnustöðum þar sem hitt kynið er í meirihluta. Konur á karlavinnustöðunum eru annað

hvort strákastelpur eða í hefðbundnum kynhlutverkum, svo sem í eldhúsi, ritarastarfi eða öðru þjónustustarfi.

Fyrirkomulag vinnu, eins og langur vinnutími og lítil sveigjanleiki er raunveruleg hindrun fyrir þá starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð en þar eru konur í miklum meirihluta (sjá einnig Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og fél., 2006). Slíkt fyrirkomulag á vinnustöðum viðheldur kynjaskiptingu starfa, auk þess sem það virðist eiga þátt í að viðhalda kynbundnu mati á störfum. Störf sem karlar sinna virðast almennt njóta meiri virðingar en störf sem konur sinna. Umfjöllunin sýnir að konur þurfi að einhverju leyti að skara fram úr til að njóta sömu virðingar og karlar og að hefðin stjórni miklu þegar verið er að ráða í ólík störf. Konur og karlar eru ráðin í störf sem á einhvern hátt eru talin samræmast kynhlutverki þeirra. Loks hafa kerfislæg fyrirbæri eins og vinnumenning umtalsverð áhrif á vinnuaðstæður og kynjaskiptingu starfa. Hinn harði mórall sem nokkrir viðmælendur gerðu að umtalsefni birtist m.a. í myndum af fáklæddum konum uppi á vegg. Slík vinnumenning endurspeglar ekki andrúmsloft þar sem kynin eru jafnréttá heldur þvert á móti að konum sé gert lægra undir höfði en körlum. Þessu næst verður fjallað um blandaða vinnustaði.

### *Gaman saman*

Samkvæmt rannsóknum sem gerðar hafa verið á samsetningu vinnustaða kemur í ljós að körlum líður best á vinnustöðum sem eru blandaðir, þ.e. þar sem nokkuð jafnt hlutfall er af konum og körlum (Bird, 2003). Í rannsókn Guðbjargar Andreu Jónsdóttir og félaga (2006) kom m.a. fram að á blönduðum vinnustöðum þar sem kynjaskipting starfa virðist minni og menntunarstigið hátt var meiri jöfnuður á milli karla og kvenna sem m.a. birtist í því að á vinnustöðunum voru bæði karlar og konur fjarverandi vegna veikinda barna en ekki einungis konur. Í rannsókn okkar fannst konum á hefðbundnum kvennavinnustöðum skipta máli að hafa karla í starfsmannahópnum, kvenkyns viðmælandi hafði þetta að segja:

*Manni finnst alltaf sorglegt ef maður missir þá af því að maður vill hafa hópinn sem fjölbreytilegastan... Ég held bara að svona önnur sýn komi frá [körlum]... nú er þetta svo mikil hópvinna hérna, þeir sjái stundum hlutina soldið öðruvísi og, mér hefur þótt, kunnað mjög vel við mig einmitt að vinna með körlum, því mér finnst ég stundum finna fyrir að þeir eru svona (ber ákveðið í borðið) vilja hafa, og ég er soldið þannig, já, ég vil bara hafa hlutina svona (ber í borðið) og svona (ber í borðið).*

Annar kvenkyns viðmælandi kom einnig inn á þetta atriði þegar hún lýsti ákvarðanatökufærlinu á sínum vinnustað sem hafði nýverið gengið í gegnum stjórnkerfisbreytingar og óljóst var hver var við stjórnvölinn:

Hér ræður enginn yfir neinum við erum öll einhvern veginn bara á sama basis en þá er heldur engin sem að hefur úrslita ákvörðunarvald, það er engin sem að segir „nei“ (setur hnefann í borðið), „við gerum þetta svona“, heldur verður þetta svona, „njé veistu, njé veistu, njé veistu“ (breytir röddinni, gerir hana óákveðna og lægri) sem er *örugglega mjög einkennandi fyrir lítinn kvennavinnustað þar sem enginn virkur yfirmaður er.*

Orð þeirra kvennanna má túlka þannig að það skipti máli að hafa karl í starfsmannahópnum svo að sýn á verkefnið verði önnur og til að ákvarðanataka gangi hraðar fyrir sig. Fyrri viðmælandanum finnst auðveldara að taka af skarið í blönduðum hóp en í hópi kvenna. Sjálf hefur hún tileinkað sér það sem skilgreina mætti sem karllæg vinnubrögð (sjá umfjöllun í *Inngangi* um karllægni og kvenlægni), og finnst því betra að starfa í blönduðum hóp þar sem hún getur beitt ákveðnari vinnubrögðum. Af svörum kvennanna má því ráða að þegar hópurinn er eingöngu skipaður konum sé erfiðara að beita ákveðnari áherslum. Að konur verði að temja sér ákveðið samskiptamynstur innan um aðrar konur; þær mega ekki skera sig úr hópnum, verða að samsama sig hinum konunum því krafa sé um að konur séu jafningjar, en ef hópurinn er blandaður þá er hægt að tileinka sér hina karllægu sýn. Þetta snýst því ekki um einungis um fælni kvenna við að taka ákvarðanir heldur að þær sjá sér ekki alltaf fært að skera sig úr í kvennahópnum, alveg eins og karlar sjá sér ekki fært að skera sig úr karlahópnum. Eins og fram kom í orðum eins viðmælandans hér að framan er auðvelt að „hrífast með“ og samsama sig harða mórálnum ef óánægja er það eina sem heyrir.

Karlarnir í þessari rannsókn voru nokkuð sammála um að æskilegt væri að fjölga konum á karlavinnustöðum. Þeir töldu að konur hefðu góð áhrif á andann á vinnustaðnum þótt ekki hefði verið unnið markvisst að því að fjölga konum. Einn yfirmannanna sagði: „*Stundum hefur verið mjög kátt hérna og kannski ekkert síst á meðan það voru fleiri konur*“. Einnig kom fram að á blönduðum vinnustöðum væri „*mýkri andi*“ og að það væri allt „*svo yndislegt og æðislegt*“ hjá konum. Þó væri ekki æskilegt að vinnustaðir væru að meirihluta skipaðir konum, það væri ávísun á „*væl og tuð*“ eins og kom fram í einu viðtalanna.

Margir karlanna höfðu samanburð, höfðu áður unnið eingöngu með körlum en unnu nú á blönduðum vinnustað. Einn þeirra nefndi að það væri annar andi á slíkum vinnustöðum, karlarnir væru „prúðari“. Af svörum karlanna mátti ráða að konum var ætlað að vera í ákveðnu hlutverki gagnvart karlkyns samstarfsfélögum. Þannig komu konur ekki inn á eigin forsendum heldur á forsendum síns kyns, ekki sem samstarfsmenn með sama hætti og aðrir karlar, en samkvæmt rannsóknunum á það sama einnig við um karla á hefðbundnum kvennavinnustöðum (sjá t.d. Þórður Kristinsson, 2003). Karlkyns viðmælandi lýsti því þegar konur komu til starfa á sumrin á hefðbundnum karlavinnustað. Starfsmennirnir færu að hafa sig til umfram það sem tíðkaðist og andinn á vinnustaðnum breyttist við komu kvennanna:

Einn daginn og inn kemur *stelpa* [á vinnustaðinn]... þetta tekur svona tvo daga að þá ferðu að sjá breytingu á mannskapnum vegna þess að strákar fara allt í einu að koma nýrakaðir... maður svona, „hvað bíddu nú við“, „já, ég rakaði mig í morgun og setti á mig rakspíra“... þá breytist mórallinn svo mikið við kvenfólkið, það er kannski bara það sem okkur vantar, okkur vantar kannski bara fleira kvenfólk, það bara *Kvenfólkið mýkir mórallinn... það er náttúrulega bara líka yndislegt að hafa ykkur*, það er ekki spurning... *allur veturinn, bara svona karlmenn saman... einhvern veginn bara svo mikil breyting sem verður, þegar þið komið, sérstaklega hjá strákunum sem... geta gert hosur sínar grænar fyrir þeim.*

Sambærilegt viðhorf var til staðar á öðrum hefðbundnum karlavinnustað, konur koma til starfa á sumrin, oftast er vísað til þeirra sem stelpna á meðan talað er um karlmenn þegar verið er að vísa til karla. Konur lyfta mórallnum upp en á veturna leggjast karlarnir í hýði sitt með tilheyrandi öfluglyndi. Að ráða inn ungar, ólofaðar og sætar „stelpur“ er því talin vera góð aðferð til að mýkja mórallinn á vinnustaðnum. Þetta er orðræða sem byggir á því að kynin séu í eðli sínu ólík, að konur bæti karla upp að þessu leyti, að í samskiptum við konur verði karlar „prúðari“ af því að karlar eru í eðli sínu óheflaðri en konur. Karlar á hefðbundnum karlavinnustöðum telja það því hafa góð áhrif á mórallinn að ráða konur til starfa þó þeim sé vissulega ætlað að vera í ákveðnu hlutverki gagnvart karlkyns samstarfsfélögum (sjá einnig Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004).

Almennt má því segja að sérstakur mórall ríki á hefðbundnum karla- og kvennavinnustöðum og erfitt er fyrir bæði kynin að skera sig úr hópnum. Niðurstaðan er sú að kynin eru sterkari saman, að því gefnu að einstaklingunum, körlum og konum sé gert kleift að starfa án þess að vera sett í ákveðið kynhlutverk. Karlar njóta þess að vera í

kvannahóp og líður betur tilfinningalega, eins og fjallað var um hér að ofan, það sama getur átt við um konur. Kynin eru ekki endilega bundin á klafa síns kynhlutverks ef þau eru saman í hópi. Í þessu felst þó að á vinnustaðnum verður að ríkja andrúmsloft kynjavitundar þar sem stjórnendur og starfsfólk er meðvitað um tilhneiginguna að dæma fólk eftir kyni og það kyn sem er í minnihluta á vinnustað verður að ná ákveðnum fjölda til þess að það verði gaman saman. Annars er hættan sú að það kyn sem er í minnihluta sé sett í ákveðið hlutverk, og á það við um karla jafnt sem konur (Þórður Kristinsson, 2003). Önnur forsenda sem þarf að vera fyrir hendi er að kynjunum sé gert kleift að sinna störfum innan sama vinnustaðar sem eru jafnréttá og njóta jafn mikillar virðingar, störfum sem ekki eru tengd kynferði viðkomandi eins og það að vera í eldhúsinu eða að sinna starfi ritara. Rannsóknir hafa sýnt að þeim fyrirtækjum þar sem hlutfall kynja er nokkuð jafnt vegnar að jafnaði betur, skila meiri arðsemi, en þeim fyrirtækjum þar sem aðeins annað kynið er við völd, oftast karlar (Vinnicombe og Singh, 2003). Það eru samkvæmt þessu margvísleg rök fyrir því að brjóta kynjamúra starfa. Þessu næst verður fjallað um launastefnu Reykjavíkurborgar sem tengist umræðunni um karla- og kvennastörf sem gerð var skil hér að ofan.

#### *Starfsmatið og „láglaunastefnan“*

Vert er að minnast aðeins á viðhorf viðmælenda til starfsmatsins sem var að komast á lokastig þegar rannsóknin var gerð, og starfsfólk borgarinnar var að meta ávinning þess í launaumslaginu. Athygli vakti að flestir þeir sem voru að fá launahækkanir voru karlkyns (rannsóknin náði ekki til starfsfólks sem sinnir hefðbundnum umönnunarstörfum). Einn yfirmaður sem talað var við var ósáttur við að lægst launuðu störfin á hans vinnustað, þjónustustörf sem fólu í sér mikið álag og áreiti, lækkuðu við starfsmatið. Hann bar þau saman við önnur láglaunastörf en virtist ekki skilja að þau gætu einnig falið í sér álag og áreiti. Yfirmanninum fannst því ósanngjarnt að þau sem ynnu t.d. með fötluðum, eða sinntu störfum sem að ekki fælu í sér mikil samskipti fengju það metið, umfram aðra starfsmenn, að það sé meira metið „*að skeina, grafa skurð, reyta arfa og planta blómum*“ eins og hann orðaði það. Margir stjórnenda borgarinnar eru í innbyrðis samkeppni um vinnuafl, orð yfirmannsins má því skilja í ljósi þessarar samkeppni, orð hans lýsa einnig skilningsleysi eða skorti á innsýn í önnur störf.



Mikla óánægju mátti greina hjá yfirmönnum þeirra starfsmanna sem ekki fengu hækkun. Margir þeirra voru sífellt að leitast við að fá „almennilegt“ fólk til starfans og mátti því greina töluverða gremju hjá þeim að vera í sömu sporum og fyrir starfsmatið. Þeir hafa ekki tök á að greiða fólki viðunandi laun fyrir störf sín, sem skapar vanda og sérstaklega á uppgangstímum þegar illa gengur að manna ákveðin störf sökum lélegra launa. Andstaða þessara yfirmanna við starfsmatið vekur upp spurningar um hvort skort hafi almenna sátt um framkvæmdina. Svo virtist sem þeim hafi þótt opnað fyrir ákveðna flóðgátt með því að meta til launa þætti sem áður voru ekki metnir til tekna, eins og að annast um þá sem ekki geta annast um sig sjálfir. Verulega virtist skorta á sátt um að sanngjarnt væri að hefðbundnar umönnunar-/ kvennastéttir fengju vel greitt fyrir störf sín. Einnig má segja að stjórnendur og yfirmenn höfðu almennt áhyggjur af því að laun væru of lág, að ekki væri mögulegt að halda í og fá hæft fólk til starfa sökum lélegra launa. Kvenstjórnandi sagði að:

Það hefur verið mjög jákvæð reynsla að vinna hjá borginni, ég get í rauninni ekki bent á neitt neikvætt sko við Reykjavíkurborg sem, sem vinnuveitanda, fyrir mig persónulega, *nema náttúrulega launin almennt eru of lág.*

Annar stjórnandi, var sátt við eigin laun en ekki við stefnu Reykjavíkurborgar almennt í launamálum:

Í heildina séð er ég samt ekki sátt við launastefnu Reykjavíkurborgar, mér finnst vera láglaunastefna í gangi og sem stjórnanda þá finnst mér oft erfitt að hafa ekki nein tök á, í þessum málum, þetta er bara miðlægt unnið, þessir kjarasamningar og maður er bara bundinn þeim og, já mér finnst, ef við erum bara að líta á vinnumarkaðinn og mörg önnur störf þá er ég oft ekkert sátt... mér finnst það fólk sem að hér starfar ætti að vera á hærri launum, bara upp til hópa, þá er ég bæði að tala um sérfræðingana og ekki síður þessa... sem eru ófagmenntaðir, á mjög lágum launum, að mínu mati.

Aðspurð hvort hún teldi þessa stefnu Reykjavíkurborgar í launamálum koma niður á starfseminni sagði hún að hæfir starfsmenn ættu það til að „*stökkva á betur launuð störf*“ og sem stjórnandi hjá borginni upplifði hún sig nánast áhrifalaus á þegar komi að launamálunum. Viðtalið við stjórnandann var tekið síðla árs og þá höfðu tveir starfsmenn, karlar, hætt störfum á vinnustaðnum það sem af var árinu. Báðir sóttu í betur launuð störf.

Hér að framan hefur verið fjallað um þætti sem lúta að jafnrétti á vinnustað og vinnumenningu. Greint var frá viðhorfum stjórnenda til jafnréttisstefnunnar, fjallað um

karla- og kvennastörf og hvers vegna svo treglega gengur að fá konur í hefðbundin karlastörf og karla í hefðbundin kvennastörf. Einnig var fjallað um starfsmatið og laun starfsmanna Reykjavíkurborgar. Í ljós kom að kerfislægar hindranir virðast draga úr markmiðum jafnréttisstefnu borgarinnar. Hindranir sem birtast m.a. í ákveðnum viðhorfum til kvenna og hlutverks þeirra á vinnustaðnum og anda á vinnustöðunum sem virðast fæla konur frá sem og karla. Hindranir sem bæði er að finna innan vinnustaða borgarinnar, hjá stjórnendum og starfsmönnum og ekki síst í samfélaginu í heild sinni. Einnig var fjallað um þá ósk starfsfólks að starfa á blönduðum vinnustöðum og kosti þessa. Líta má á þennan hluta skýrslunnar sem ramma utan um næsta hluta skýrslunnar þar sem fjallað verður um fjölskyldustefnu Reykjavíkurborgar og upplifun starfsmanna af henni. Eins og kom fram í fræðilegum inngangi þá er jafnrétti kynjanna ákveðin forsenda þess að vel gangi fyrir konur og karla að samræma kröfur fjölskyldulífs og atvinnu.

### **Samræming fjölskyldulífs og atvinnu**

#### *Fjölskyldustefna*

Í *Jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar* var viðurkennd þörf beggja foreldra, karla og kvenna, til að sinna börnum og launaðri vinnu, grein 1.2 fjallar um samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu:

Hún hvílir einnig á heildrænni sýn á einstakling og samfélag, þar sem viðurkenndar eru þarfir allra, kvenna og karla, fyrir jafnvægi milli einkalífs, fjölskyldu, atvinnulífs.

Samræming fjölskyldulífs og atvinnu getur almennt ekki talist til forgangsmála hjá þeim stjórnendum borgarinnar sem rannsóknin náði til, á því eru þó undantekningar. Einn stjórnandi hafði ásamt starfsfólki sínu skilgreint fjölskyldustefnu fyrir vinnustaðinn sem fól m.a. í sér tímavinnubanka þar sem starfsfólkið gat unnið lengur einhverja daga og farið fyrr aðra daga „*ef að eitthvað sérstakt kemur upp á*“ eins og hún orðaði það. Athygli vekur að tímavinnubankinn byggir á því að viðkomandi starfsmaður vinni af sér, sé búinn að vinna lengur einhverja daga til að geta verið frá vinnu á öðrum tíma. Rannsóknir hafa sýnt að oft er fjölskylduvænleiki frekar á forsendum fyrirtækis en starfsfólks (Coyle, 2005). Í ljós kom að starfsmaður á vinnustaðnum átti t.d. erfitt um vik að samræma þar sem fjöldi barna hennar gerði henni erfitt um vik að vinna af sér og þörfin á sveigjanleika jókst með hverju barni. Á öðrum vinnustað var verið að innleiða nýtt vaktavinnukerfi við

lítinn fögnuð starfsfólksins. Stjórnandinn kynnti vaktavinnukerfið sem leið til að auka möguleika starfsfólksins á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu; „mjög spennandi, og fjölskylduvænt“. Hann bætti við:

Ég hef alltaf sagt að vaktavinna getur aldrei verið fjölskylduvæn... þannig að þar sá ég strax möguleika og því er ekki að neita að rekstur þessara stofnana hefur verið dýr og það er verið að leita leiða til þess að hagræða og þetta er hluti af þessari hagræðingu þannig að ég held að þegar þetta er lagt á vogarskálarnar þá kemur þetta jafnt niður á, þá er þetta jafn jákvætt fyrir starfsfólkið og fyrir vinnustaðinn.

Greinilegt var af viðtölum við starfsfólk, bæði formleg og óformleg, að starfsfólkið sá ekki fjölskylduvænleikann í nýja vinnutímamafyrirkomulaginu. Starfsfólkið upplifði að koma ætti á nýju kerfi á fölskum forsendum, án þeirra samvinnu. Sýn starfsfólksins á nýja vaktakerfið var sú að það fæli í sér sparnað fyrir stofnunina. Einn starfsmannanna orðaði það með þessum hætti:

Ég er að verða eitthvað svo neikvæður að ég trúi ekki á þessi hugtök lengur, að eitthvað geti orðið voða bara sveigjanlegt, þetta kostar það náttúrulega og... maður talar af reynslu að fólk fer að rífast um vaktirnar, það getur ekki orðið öðruvísi, auðvitað vilja allir vera á dagvakt, það er bara náttúrulegt sem segir að það sé betra að vera í dagvinnu heldur en kvöldvinnu... [sveigjanleiki] *þetta er svona hugtak sem að hljómar voðalega vel, hljómar voða vel, vera jákvæður gagnvart sveigjanleika og þú veist, sveigjanleikinn þýðir að það í rauninni verður reynt að spara meira á okkur, þannig að við verðum að sýna sveigjanleikann... það er aðal sveigjanleikinn.*

Eitt af því sem virtist auka á vantrú starfsfólksins var ákveðin vinnuþenning sem var við lýði á vinnustaðnum. Innan vinnustaðarins voru frekar fámennar vaktir þar sem starfsmenn héldu mikið hópinn. Einn starfsmaður lýsti því á þennan hátt: „*Það er svona stundum jú rígur á milli, þið gerið ekki þetta, og, og þið gerið ekki eins og svona*“. Einnig virtist sem ekki væri vel liðið ef einhver starfsmanna var álitin vera á sérkjörum. Starfsmaðurinn hér að ofan hafði sem einstæður faðir notið ákveðins sveigjanleika í vinnu en fundið fyrir óvild og afbrýðisemi annarra starfsmanna vegna þess. Einnig virtist sem starfsfólkið kynni að meta stöðugleikann í gamla vaktakerfinu og var það ánæggt með að hafa sannfært fyrri yfirmann um að unnið skyldi aðra hverja helgi í stað þess að vinna þrjár helgar og frí eina helgi. Í nýlegri rannsókn sem gerð var á högum vaktavinnufólks á vegum Rannsóknastofu í vinnuvernd kom einmitt fram það viðhorf varðandi samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu að betra væri að hafa stöðugleikann. Vaktavinna

væri í sjálfu sér ekki fjölskylduvæn en gott væri að hafa fast plan. Þó virtist sem munur væri á kynjum, konur virtust frekar hrifnar af kerfi þar sem sveigjanleikinn var meiri og tengist það því að konur bera enn hitann og þungann af umönnun barna og umsjón heimilis (Hildur Fjóla Antonsdóttir og féll., 2006). Það má því segja að óánægjan með nýja vaktkerfið byggist á því að á undanförunum misserum hefur starfsfólkið þurft að þola niðurskurð af ýmsu tagi og er ekki tilbúið að láta skerða kjör sín, eins og það upplifir kerfið. Einnig hefur vinnumenning staðarins áhrif, svo sem rígur á milli vakta og hvernig ætlast var til þess að allir væru á sama báti óháð fjölskylduaðstæðum. Þetta tengist því að þegar bjargir eru litlar, eins og í þessu tilfelli; illa launuð vinna sem nýtur lítillar virðingar þá er illa liðið ef ákveðinn einstaklingur er álitinn koma betur út en aðrir, leitast er við að halda öllum á sama báti. Hér að ofan hefur verið fjallað um skort á skilgreindri fjölskyldustefnu á vinnustöðum borgarinnar og sagt frá reynslu starfsmanna af einum vinnustaða borgarinnar þar sem leitast var við að kynna nýtt vaktafyrirkomulag undir formerkjum fjölskylduvænleika. Þessu næst verður fjallað um ólíkan skilning stjórnenda á hugtakinu fjölskyldustefna.

#### *Ólíkur skilningur á fjölskyldustefnu*

Augljóst var af svörum stjórnenda að skilningur á hugtakinu fjölskyldustefna var ekki alltaf sá sami. Stjórnandi á karlavinnustað, sagði til að mynda: „*En ómeðvitað hugsa ég að þetta sé nú eins og lítil fjölskylda hérna í raun og veru... Við erum það nátengd hérna... Borðum saman... Við soldið fylgjumst með hvort öðru.*“ Annar stjórnandi hafði heldur ekki sett sérstaka fjölskyldustefnu fyrir sinn vinnustað en af hans svari mátti ráða að tekið væri tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólksins:

Við reynum að vera vakandi náttúrulega yfir þeim hlutum og í ákvörðunum að taka tillit til fjölskylduaðstæðna, sýna fólki sveigjanleika, það er hérna fólk sem að eru einstæðir foreldrar sem að þurfa kannski meiri sveigjanleika heldur en aðrir og við erum ekkert að amast við því... Reyni að svona taka tillit til án þess þó að það komi niður á starfsemi, það má náttúrulega ekki ganga út í einhverjar öfgar... en við höfum ekki skrifað það neitt á blað eða sett það neitt nákvæmlega niður og í rauninni ekki heldur kynnt þessa fjölskyldustefnu sem er í gangi eða starfsmannastefnu borgarinnar sem að felur nú í sér þessi fjölskyldugildi.

Stjórnandinn er m.ö.o. að segja að sérstakt tillit sé tekið til þeirra sem búa við aðstæður sem gera samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu sérstaklega vandasama. Af viðtölum við starfsfólk þessa vinnustaðar og af athugunum á vettvangi að dæma virtist sem sveigjanleikinn væri til staðar fyrir flesta og mestur fyrir þá sem bjuggu við aðstæður sem kalla mætti sérstakar. Einstæð móðir naut mikils sveigjanleika og einnig aðili sem átti veikt foreldri, þótt samstarfsfólk hans virtist draga í efa raunveruleg veikindi móður hans sem túlka má sem ákveðna andstöðu við sveigjanleikann.

Þegar borin eru saman svör þeirra sem stjórna vinnustöðum þar sem sérfræðingar starfa og svo hinna má greina mun. Stjórnendur sérfræðinga virtust betur meðvitaðir um hvað fjölskyldustefna felur í sér, þ.e. möguleika á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu þó svo að því væri ekki alltaf framfylgt. Kvenkyns stjórnandi sagði:

Nei, við erum ekki með neina skilgreinda [stefnu], það er bara þetta *Gullna jafnvægi* borgarinnar sem stundum er svona aðeins, svona glott út í annað með bara, svona þegar það er mikið að gera og fólk er að vinna lengi og allt svoleiðis.

Stjórnandinn var þó meðvitað um að fjölskyldustefnan þurfi að vera til staðar og stóð til að nýráðinn millistjórnandi myndi sinna verkinu, líkt og með jafnréttisáætlunina. Af ofantöldu má ljóst vera að skriflegar stefnur eru almennt ekki til staðar. Það segir þó ekki alla söguna, óformleg stefna getur verið við lýði eins og fram kom, vikið verður að því hér á eftir.

#### *Samræming, kyn og eðli starfa*

Innan allra þeirra ólíku vinnustaða sem rannsakaðir voru ríkir bæði lóðrétt og lárétt verkaskipting, þ.e. konur eru oftast í störfum sem að njóta minni virðingar en störf karla, eins og fjallað var um í fyrri hluta skýrslunnar. Karlar eru fleiri í stjórnunarstöðum í þessari rannsókn eins og fram kom í launakönnun Reykjavíkurborgar (Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, 2002) og oftast en ekki nýtur vinna kvenna minni virðingar en vinna karla, sem er í samræmi við vinnumarkaðinn í heild. Karlar hafa oft og tíðum mun meiri sveigjanleika í starfi en konur og ættu þar af leiðandi að hafa meiri möguleika en konur á að samræma fjölskyldulíf og atvinnu. Þetta er í samræmi við könnun Tómasar Bjarnasonar (2006) hjá IMG Gallup sem unnin var fyrir *Híð gullna jafnvægi*, en

könnunin sýndi að þetta á almennt við um möguleika fólks á íslenskum vinnumarkaði. Karlkyns stjórnendur og þau sem sinna sérfræðistörfum virðist vera sá hópur á íslenskum vinnumarkaði sem á kost á hvað mestum sveigjanleika (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og féll., 2006). Á móti kemur að sú hugsun er mjög rík að það sé hlutverk karla að vinna langan vinnudag og vera sem mest á staðnum. Það kom til að mynda sterkt fram í viðtölunum við suma karlanna að þeir virðast nánast sækja tilverurétt sinn í vinnuna, þeirra sjálfsmynd byggir á stærstum hluta á því að vera í launaðri vinnu. Karlkyns starfsmaður sagði til að mynda að:

Ég hef alltaf bara unnið... *alltaf 12 til 14 tíma...* ég er bara vanur þessu, ég hef ekkert verið að pæla neitt í því hvað klukkan er *maður bara klárar verkið* og, þó að maður byrji fimm á morgnana þá bara klárar maður það sem þarf að gera.

Af svari starfsmannsins má ráða að ábyrgð á umönnun barna hafi ekki verið á hans herðum. Hann gegnir hlutverki fyrirvinnunnar, samræming fjölskyldulífs og atvinnu er ekki á hans verksviði. Konur aftur á móti bera þessa ábyrgð þrátt fyrir að vera oftast störfum sem bjóða upp á minni sveigjanleika, þ.e. störfum sem krefjast meiri viðveru. Fjölskylduvænleikinn eða sveigjanleikinn sem boðið er upp á er oft háður vissum skilyrðum, orðuðum eða óorðuðum. Fyrir þær konur sem vinna samkvæmt þéttbókaðri dagskrá sem ákveðin er fram í tímann er oft erfitt að samræma. Kvenkyns sérfræðingur sagði: „*Það er alveg skilningur fyrir því að maður fari í foreldraviðtöl hérna, ef maður skipuleggur það bara sjálfur.*“ Sérfræðingurinn taldi sig þannig njóta skilnings og sveigjanleika en bar engu að síður ábyrgð á að geta sinnt skólagöngu barna sinna innan hinnar þéttbókuðu dagskrár sem oft þýddi að hún gat ekki mætt á atburði innan skólans sem skipulagðir voru með stuttum fyrirvara. Þannig eru úrræði til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu ekki miðuð við þá einstaklinga sem sinna störfum sem krefjast viðveru og njóta lítils sjálfræðis vegna eðli starfsins (sjá einnig Acker, 2006). Þessu næst verður vikið nánar að ólíkum möguleikum kynjanna, byrjað verður á möguleikum karla til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu.

### *Skreppur skýst til að skutla og redda*

Almennt má segja að karlarnir sem rætt var við eigi flókið samband við fjölskyldustefnuna sem ríkti á þeirra vinnustað, hvort sem stefnan var orðuð eða óorðuð. Þeir töldu sig þurfa að réttlæta afstöðu sína fyrir sjálfum sér og öðrum hvort sem þeir nýta sér sveigjanleikann eða ekki. Það örlaði á því viðhorfi, sérstaklega meðal háskólamenntaðra karla, að ekki þætti fínt fyrir karla að vinna hjá Reykjavíkurborg og þurftu þeir að réttlæta sérstaklega af hverju þeir séu ekki að vinna á einkamarkaði. Háskólamenntaðir karlar á einkamarkaði eru að jafnaði með 45% hærri laun en háskólamenntaðir karlar sem vinna hjá opinberum stofnunum eða fyrirtækjum (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og féll., 2006, bls. 29). Þeir sem nýta sveigjanleikann undirstrika hlutverk sitt sem fjölskyldufeður eða andstöðu sína við hraða og ómanneskjuleg gildi einkamarkaðarins. Karlar sem hafa efasemdir um sveigjanleikann horfa gjarnan jákvæðum augum til einkamarkaðarins og telja fjölskylduvænleika ýmist lélega stjórnunarhætti eða til merkis um að ekki sé alvara í starfsemi.

Í þessu sambandi má velta fyrir sér tengslum útboðsstefnu borgarinnar og sjálfstæði borgarstofnanna. Á undanförunum misserum hefur talsvert af starfsemi sem áður var unnin af starfsfólki Reykjavíkurborgar verið boðin út, þ.e. unnin í verktöku af fólki sem borgin ber þá enga ábyrgð á sem starfsfólki. Svipuð þróun hefur átt sér stað sem felst í því að stofnanir sem áður tilheyrðu borginni hafa nú verið gerðar að sjálfstæðum einingum og þá á það sama við að borgin ber ekki lengur skyldur til þeirra starfsmanna. Líta má á þessa þróun sem ákveðinn anga einkavæðingar sem gerir það að verkum að störf sem áður voru unnin af borgarstarfsmönnum eru nú unnin af fólki sem ekki eru skilgreind sem borgarstarfsmenn, svo virðist sem oftast sé um hefðbundin karlastörf að ræða en hefðbundin kvennastörf, eins og fram kom í rannsókninni. Því má velta fyrir sér tengslunum á milli einkavæðingar og virðingu starfa, hvort það samræmist frekar karlhlutverkinu að sinna störfum sem skilgreind eru sem störf á einkamarkaði þó eðli starfsins sé enn það sama og þegar það var unnið af skilgreindum starfsmönnum borgarinnar. Þessi þróun verður þess einnig valdandi að réttindi sem bjóðast starfsfólki borgarinnar, s.s. sveigjanleiki á vinnustað, bjóðast ekki endilega með sama hætti.

Þegar rætt er um sveigjanleika á vinnustað er einnig vert að velta fyrir sér eðli starfa, svo og kyni og menntunarstigi þeirra sem þeim sinna. Vinna þeirra sem ekki hafa

aflað sér sérfræðimenntunar er oft og tíðum mun staðlaðri en vinna sérfræðinga, hún krefst stöðugrar viðveru, er ekki bundin við ákveðin verk heldur viðveru í tiltekinn tímafjölda. Karlar sem ekki hafa aflað sér menntunar njóta mun meira sjálfræðis í starfi en þær konur sem rannsóknin náði til, þeir njóta almennt meiri hreyfanleika (jafnvel þótt viðveran sé skilgreind í ákveðnum tímafjölda), sem aftur gefur meiri tækifæri á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Þannig er munur á kynjum þegar kemur að raunverulegum/hlutlægum sveigjanleika, sem og huglægum sveigjanleika, þ.e. upplifun starfsfólks á honum. Karlar nefna oft að geta „skroppið“, „skotist“, „reddað“ og „skutlað“ í vinnutímanum óháð menntun. Einn viðmælandi orðaði það með þessum hætti:

Mér finnst það ganga mjög vel [að samræma fjölskyldulíf og atvinnu] vegna þess (með áherslu) að í fyrsta lagi er þetta svona sveigjanlegt, að ef maður þarf að *skjótast*, ef maður þarf að *ná í barn* úr leikskóla eða eitthvað slíkt eða *stússast* fara til læknis og svo framvegis þá er það mjög auðsótt af því að ég stjórna mínum tíma algjörlega sjálfur... þannig að það gengur mjög vel að samræma þetta út af þessu frjálsræði, þessum sveigjanleika.

Viðhorf starfsmannsins er undantekning frá hinni almennu reglu um að karlar nýti sér ekki sveigjanleikann sem skyldi, hann virtist nýta sér sveigjanleikann í mun meira mæli en starfsbræður hans í rannsókninni. Karlar sem ekki gegna sérfræðistörfum voru almennt tortryggjari gagnvart sveigjanleika á vinnustað og þar með möguleikum á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Einn þeirra var t.a.m. ekki ýkja hrifinn af sveigjanleika í starfi, t.d. fólk væri að fara til læknis og þess háttar á vinnutíma. Sjálfur hafði hann og hans kona leyst málin þannig að hún var í hlutastarfi og leysti slík mál eftir vinnu. Viðhorf hans endurspeglar mun á milli sérfræðimenntaðra og þeirra sem ekki hafa aflað sér sérfræðimenntunar. Sveigjanleikinn var gjarna litinn hornauga meðal þeirra sem minni menntun höfðu á meðan þeir sem menntaðir eru voru almennt jákvæðari (sjá einnig Acker, 2006; Jacobs og Gersin, 2004). Þar spilar inn í að störf þeirra sem ekki eru sérfræðimenntaðir eru minna metin og töluvert hefur verið um fækkun starfa á þeim sviðum eins og fram kom í rannsókninni þannig að margir viðmælenda voru uggandi um störf sín. Þá skiptir máli að vera sem mest á staðnum til að sýna fram á eigið mikilvægi í vinnu. Segja má í þessu sambandi að sérfræðimenntaðir og þeir



sem ekki hafa aflað sér sérfræðimenntunnar tilheyrir ólíkum stéttum í efnahagslegu og menntunarlegu tilliti.

Annað athyglisvert þema sem tengist hugmyndum um fyrirvinnur og karlmennsku var að karlar, sem rannsóknin náði til, fundu sig flestir knúna til að réttlæta það með einhverjum hætti að þeir væru að vinna hjá Reykjavíkurborg, þetta átti sérstaklega við um sérfræðimenntaða karla. Það var líkt og þeir upplifðu að það væri fyrir neðan virðingu þeirra eða samræmdist ekki hugmyndum þeirra um karlmennsku og hlutverki fyrirvinnunnar að vera „borgarstarfsmenn“, það þurfti því að réttlæta með einhverjum hætti. Oft var sem þeir sæktu þá sjálfsmýnd sína frekar í það að vera „fjölskyldumenn“ (sjá einnig Hoschchild, 1997) eins og starfsmaður, sem virtist einna jákvæðastur gagnvart sveigjanleikanum af þeim karlkyns viðmælendum sem rætt var við. Sjálfsmýnd hans sem fjölskyldumanns átti þar stóran hlut að máli:

*Það eru mörg störf sem eru betur borguð heldur en þetta ef ég mundi fara út á hinn almenna vinnumarkað... bara þú veist í einkageirann, ég gæti eflaust fengið mun betri laun en þá er það eitt af því sem að kannski heldur mest í mann hér er vinnutíminn... nú sé bara þessi dagur búin og ég fer bara heim og fer til minnar konu og barna og svona fer að gera það sem ég vil gera... og annað sem að gerir kannski líka að þetta er soldið spennandi fyrir svona fjölskyldumann eins og mig er að mér finnst þetta mjög gott, þetta frjálrsæði... ég stjórna mínum tíma algjörlega sjálfur hérna.*

Starfsmaðurinn leggur mikla áherslu á „frjálrsæðið“ sem hann nýtur í vinnu og telur að hann mundi ekki njóta sama frjálrsæðis á einkamarkaði. Hann hefur engu að síður íhugað að skipta um vinnu: „eitt af þessum takmörkum... að koma sér út á þennan einkamarkað.“ Honum varð nokkuð tíðrætt um hvað aðstæður karla á einkamarkaði væru bágbornar og beitti þá gjarna tækjum orðræðunnar að nefna „öfgadæmi“ (e. *extreme case formulations*, Willig, 2001) – sbr. aðferð refsins; berin eru súr. Hann bætti við:

Það sem ég þekki til á einkamarkaði, hjá mínum vinum, þá eru þeir yfirleitt að vinna mun lengur... þeir geta jafnvel verið kallaðir inn um helgar, þeir gætu jafnvel verið bara í miðju sumarfríi: „heyrðu nú er bara rosalegt álag þú bara getur ekki klárað fríið þitt“ eða eitthvað. Svoleiðis mál myndu ekkert koma upp hjá mér, þannig að ég lít á það sem ákveðna launauppbót eða koma í staðinn fyrir laun.

Starfsmaðurinn þarf að réttlæta það fyrir sjálfum sér að vera í þessu starfi, það er ekki afslappað, hann er í tvíbentu sambandi við einkamarkaðinn; finnst það eftirsóknarvert en hræðist það á sama tíma, eða hafnar því; „berin eru súr“ orðræða.

Einnig mátti lesa það viðhorf inn á milli línanna að meiri kröfur voru gerðar til Reykjavíkurborgar sem vinnuveitanda um að framfylgja almennum réttindum á vinnumarkaði. Einn viðmælandi sem áður hafði starfað á einkamarkaði hafði þurft að hætta í þeirri vinnu vegna heilsubreysts sem rekja má til álags í vinnu á fyrri vinnustað. Aðspurður um samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu og viðburði sem tengjast börnunum sagði hann:

Þegar maður er kominn á þennan aldur..., *vill maður síður kannski vera að sleppa þessum hlutum* maður vill kannski fá meiri líka tíma fyrir sjálfan sig, þá er mér kannski minnisstæðast þegar við fermdum, að það var bara alveg á mörkunum að maður gæti verið viðstaddur semsagt ferminu dótturinnar af því að það er svo mikið að gera náttúrulega... ég var í svolitlu stappi með vinnuveitandann... það eru náttúrulega einkaaðilar sem eru að hugsa fyrst og fremst um afrakstur síns fyrirtækis og eru kannski ekki að taka svo mikið tillit til þarfa starfsmannanna, án þess að ég sé nokkuð að fetta fingur í það, það er náttúrulega bara menn þurfa að reka fyrirtæki og það er svona ákveðin formúla sem [er] því samfara.

Aðrir notuðu þá aðferð að *sverja af sér* (Willig, 2001) að þeir nytu sveigjanleika, gera sem minnst úr því að vinnustaðurinn væri fjölskylduvænn til að sýna fram á mikilvægi starfsins og þá þeirra um leið sem „alvöru starfsmanna“ (e. *serious player*, Horschchild, 1997). Einum viðmælanda varð t.a.m. tíðrætt um að vinnustaðurinn væri sífellt að taka á sig þá mynd sem hann hefði kynnst á einkamarkaði: „*búið að módernisera þetta aðeins*“. Starfsmaðurinn hafði áður lýst því að þegar hann starfaði á einkamarkaði þá fór mikið af hans frítíma í vinnu. Nánar verður fjallað um þetta atriði í kaflanum *Sveigjanleiki fyrir hverja*. Segja má að karlar hafi sveigjanleika og sumir þeirra nýti sér hann upp að einhverju marki, konur aftur á móti hafa mun minni sveigjanleika og grípa því til ákveðinna bjargráða sem fjallað verður um hér að neðan.

### *Pollýanna stendur í ströngu*

Eins og vikið var að hér að framan bera konur hitann og þungann af umönnun barna og rekstri heimilis, sú staðreynd endurspeglast þegar þær ræða samræmingu fjölskyldulífs og

atvinnu. Þær beita tækjum orðræðunnar við að láta dæmið ganga upp; draga í og úr og finna sér viðmið (Carabine, 2001), vitna í öfgadæmi (e. *extreme case formulations*, Willig, 2001), sambærilegt aðferðum karla um einkamarkaðinn sem fjallað var um hér að ofan. Líta má á aðferðir þeirra sem ákveðna tækni til að höndla ástandið; bjargráð (e. *coping strategies*). Kvenkyns sérfræðingur, dregur í og úr sem hluta af bjargráðum:

Mér finnst það oft erfitt, já, [að samræma fjölskyldulíf og atvinnu] en það samt gengur, mér finnst, maður náttúrulega nær að samræma það en samt mjög oft með samviskubit yfir það að ég vinni lengi... Mér finnst það ganga, það gengur, en mér finnst það, það má rosalega lítið út af bera, allt sem að, óvænt sem kemur upp á, veikindi eða, einhverjar auka, aukahlutir sem þarf að sinna í kringum fjölskylduna að það þarf bara skipulagningu til þess að það gangi allt upp.

Annar kvenkyns sérfræðingur og tveggja barna móðir finnur sér viðmið til að gera eigin aðstæður bærilegri:

Það er oft mjög skrautlegt [að samræma fjölskyldulíf og atvinnu], þetta gengur alveg upp en *ég myndi ekki vilja vera með hérna smábörn*, þetta gengur mjög vel upp af því að ég er með stálpuð börn, auðvitað mundi þetta ganga upp, ég meina, maður væri eðlilega meira frá þá vegna veikinda, þau eru oft það lasin þegar þau eru lítil börnin... en þetta sleppur allt... ef ég væri til dæmis einstæð og ekki með foreldra þá væri þetta mjög erfitt.

Samstarfsskona hennar, byggir síðan eigin viðmið á aðstæðum hennar til að gera eigin aðstæður bærilegri:

Ég veit ekki hvað ég gerði ef ég væri með lítil börn, eða auðvitað mundi maður þá bara skipuleggja sig einhvern veginn allt öðruvísi, þá mundi maður bara gera það, ég meina ég sé það alveg [samstarfsskona] er með miklu yngri, yngri krakka heldur en ég.

Konurnar nota sambærilega orðræðu til að benda á að þetta sé nú ekki svo slæmt, sömu bjargráð, að benda á að hlutirnir gætu verið mun verri, Pollyönnuaðferðin. Athyglisvert er að seinni viðmælandinn vitnar í líf fyrri viðmælandans, hún er viðmiðið, til að sýna fram á hvað þetta sé nú auðvelt hjá henni á meðan fyrri viðmælandanum fannst auðvelt hjá sér af því að hún var búin að koma sér upp öðru „öfga“ viðmiði. Þær eru í raun að samræma í gegnum eða með hjálp orðræðunnar. Rosemary Crompton talar í þessu samhengi um að samræming snúist fyrst og fremst um að láta dæmið ganga upp með hjálp orðræðunnar því að möguleikar einstaklinganna til að hafa áhrif á aðstæður sínar að öðru leyti eru

mjög takmarkaðar í samfélagi þar sem vinnan er svo mikils metin.<sup>5</sup> Þá er ekki þar með sagt að raunveruleg úrræði skipti engu máli – þau eru nauðsynleg en ekki nægjanleg forsenda þess að samræming fjölskyldulífs og atvinnu geti verið með farsælum hætti. Úrræði sem að starfsfólki Reykjavíkurborgar standa til boða til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu er því algjör grunnforsenda en möguleikar einstaklinganna á að nýta sér möguleikana eru háðir samfélagsöflum sem erfitt er fyrir borgina að vinna gegn eða hafa áhrif á, eins og það hversu vinnan er mikils metin í íslensku samfélagi (sjá t.d. Hjálmar Sigmarsson, 2006).

Fjölskylduábyrgð kvenna byggist einnig á því að þær eru hálfdrættingar (e. *junior partners*, Acker, 2006) í launaðri vinnu miðað við maka sína, oft virðist sem þörin leggi upp með jafnrétti að leiðarljósi en ytri aðstæður verða til að draga úr jöfnuðinum, kvenkyns viðmælandi sagði:

Við höfum samt tekið þá stefnu að við skiptum þessu alveg jafnt á milli okkar, en, og það er opinbera stefnan, og gekk mjög vel, fyrst eftir að við komum heim [úr námi], þá var maðurinn minn ekki stjórnandi, þá var hann almennur starfsmaður og hérna en síðan eftir að hann tók við stjórnendastarfinu að þá hefur soldið hallað á mig og við vitum það bæði og ég er ekkert sátt við það.

Þarna skiptir máli að hans starf nýtur meiri virðingar, auk þess sem laun hans eru mun hærrí. Einnig nýtur hann ákveðinnar „forréttindastöðu“ á vinnumarkaði, karlar eru viðmiðið á vinnumarkaði (e. *the ideal worker*, Acker, 2006) og til þess er ætlast að þeir séu mest á vinnustaðnum, starf hans er þó þess eðlis að mun auðveldara virðist fyrir hann að hliðra til í sinni vinnu.

Í hnotskurn má segja að konur noti tæki orðræðunnar til að höndla eigin aðstæður, þær draga í og úr, setja upp ákveðin öfgaviðmið og komast þannig að því að þetta sé ekki svo slæmt hjá þeim, gæti verið verra; bjargráð. Karlar hafa meira sjálfræði í vinnu og hafa því meiri möguleika til samræmingar. Þeir „skutla“, „skjótast“, „redda“ og „ná í“ en virðast fæstir bera heildarábyrgð á umönnun barna. Þeirra hlutverk felst í því að vera fyrirvinnur á meðan konur eru aðeins hálfdrættingar í því tilliti vegna verðmætamats samfélagsins á hefðbundnum störfum kvenna. Þessu næst verður fjallað um sveigjanleika

---

<sup>5</sup> Erindið flutti Crompton á námskeiði doktorsnema við Háskólann í Þrándheimi, NTNU, þann 24.4.2006. Yfirskrift námskeiðisins var *Flexible work and the work-life balance*.

og fötlun sem tengist umfjölluninni hér að ofan að því leyti að sveigjanleikinn er ekki jafn aðgengilegur öllum starfsmönnum borgarinnar.

### *Sveigjanleiki fyrir hverja?*

Nokkra andstöðu við samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu má greina hjá karlkyns stjórnendum á vinnustöðum þar sem störf krefjast ekki langskólamenntunar. Andstöðu þeirra má rekja til stöðu þeirra sjálfra á vinnumarkaði, eins og getið var hér að ofan. Þarna virðast skipta máli viðhorf þeirra sjálfra til hlutverks karla almennt í samfélaginu. Þeir telja hlutverk karla vera hlutverk fyrirvinnunnar sem felst í því að vinnan er í forgangi. Sveigjanleiki í vinnu, sem getur m.a. falist í lægra starfshlutfalli, rímar ekki við hlutverk fyrirvinnunnar og karla sem viðmiðs á vinnumarkaði (e. *ideal worker*, Acker, 2006). Starfsmaður sem sóttist eftir tímabundnu hlutastarfi en var neitað um það hafði þetta að segja:

Ég spurði [yfirmanninn] einhvern tímann að því og hann var ekkert voðalega hrifinn af því... ég var soldið ósáttur við það.. þetta var svona þegar ég var undir læknishendi að geta þá kannski verið eitthvað smá í vinnu... en hérna [yfirmaðurinn] var ekkert nógu og sáttur við það, eða er ekkert mikið fyrir það.

Frásögn starfsmannsins er í samræmi við orð yfirmanns hans sem taldi það henta starfseminni illa að fólkið væri í hálfu starfi: „*Það er voða erfitt að vera með fólk hérna í hálfu starfi... það bara gengur ekki upp*“. Þetta var þó ekki algilt og allnokkur fordæmi fyrir því að fatlaðir karlar sinntu hlutastörfum á sambærilegum vinnustöðum, yfirmaðurinn sagði:

Ég veit að á öðrum [vinnustöðum]... þar eru tveir [fatlaðir karlar]... eru þá með *styttri viðveru* og svona en taka ákveðna þætti og klára þá.

Athyglisvert er að fötlun getur verið viðurkennd ástæða fyrir því að njóta sveigjanleika á vinnustað. Í viðtölum mínum við starfsfólk og stjórnendur á þeim vinnustöðum þar sem fatlaðir voru við störf mátti greina andstöðu við að hafa fatlaða einstaklinga í vinnu. Andstaðan birtist m.a. í ákveðinni orðanotkun. Stjórnandi talaði t.a.m. um að „*ekki þýddi að hafa einhvern einfaldning í vinnu*“ eins og áður hefði tíðkast í umræddu starfi, eðli starfsins væri orðið með þeim hætti að þeim gæti bókstaflega stafað hætta af því að vera á vettvangi vinnunnar. Slyss á vettvangi vinnunnar hefðu verið nokkuð tíð að undanfögnu,

fötluðum gæti þannig stafað bein hættu af því að sinna vinnunni. Ekki varð þó séð að fötlun væri miklun hindrun í þessu tiltekna starfi nema um hreyfihömlun væri að ræða. Andstaða stjórnandans stafar því af öðrum þáttum, eins og því að virðing starfsins er ekki mikil og líklegt að hann meti það svo að ef fatlaðir sinni starfinu þá minnki virðingin enn.

Í ljósi þessara niðurstaðna er umhugsunarvert að velta fyrir sér hlutverki Reykjavíkurborgar sem eins stærsta vinnuveitanda á landinu. Sérstaklega er vert að skoða þetta í ljósi nýsamþykkrar Mannréttindastefnu en í greinum 4.2.1. og 4.2.3. segir að fatlaðir einstaklingar skuli njóta forgangs í störf hjá borginni sé viðkomandi jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur og njóta sömu kjara og ófatlaðir. Einnig er kveðið á um að „starfsfólk leggi sig fram um að skapa fordómalaust andrúmsloft í garð fatlaðra einstaklinga í starfi“. Annar stjórnandi hafði einnig haft í vinnu fatlað starfsfólk, hjá honum starfaði einungis einn einstaklingur sem hann skilgreindi sem fatlaðan þegar viðtalið fór fram:

*Það eru til hérna alltaf einhver störf sem að henta þessu fólki og, og sé það svona einhverra hluta gáfum gætt svona eða þannig að það sé hægt að hafa samskipti við það að þá getur það fúnkerað hér mjög vel í mörgum störfum, gerir það, þetta eru nú oft mjög samviskusamir einstaklingar, ég meina það er ekkert yfir því að kvarta.*

Það er athyglisvert að skoða orðanotkun stjórnandans. Hann talar um „þetta fólk“, í orðavali hans endurspeglar ákveðið viðhorf sem ekki var til staðar þegar hann ræddi um aðra starfsmenn vinnustaðarins. Einnig er athyglisvert að hann taki fram að: „*Þetta eru nú oft mjög samviskusamir einstaklingar*“ sambærilegt orðræða og viðhöfð var um konur sem starfa á karlavinnustöðum: „*Oft vera meiri dugur í ungum stelpum heldur en strákum og mér finnst þær vera samviskusamari*“. Þrátt fyrir þetta sagði stjórnandinn, aðspurður hvort það hefði einhver áhrif á mórallinn á vinnustaðnum að hafa fatlaðan einstakling í vinnu: „*Það held ég ekki, ef eitthvað er þá eykur þetta samkennd.*“ Sambærilega orðræðu mátti greina þegar rætt var um að hafa konu á vinnustaðnum eins og fjallað var um í fyrri hluta skýrslunnar, í kaflanum *Gaman saman*, að konurnar mýki mórallinn.

Af svörum þeirra stjórnendanna má ráða að það að starfa með fötluðum einstaklingi dragi úr virðingu vinnunnar. Í huga viðmælendenna virðist það vera markmið að fækka fötluðum í starfsmannahópnum, það er leið til að sýna fram á mikilvægi vinnunnar. Segja má að andstaða þeirra stafi m.a. af því að vegið hefur verið að vinnu

þeirra með útboðum og fækkun vinnustunda, eins og fram kom í rannsókninni, og því verður þetta þeirra leið til að halda í hlut vinnustaðarins og þar með eigin hlut. Það vekur upp spurningar um hvernig Reykjavíkurborg ætlar sér að uppfylla markmið Mannréttindastefnunnar. Það vakti athygli aðstandandenda rannsóknarinnar að rekast ekki á fatlaðan kvenkyns starfsmann, eingöngu karlkyns. Rannsóknir á starfsmöguleikum fatlaðra benda til þess að auðveldara sé fyrir karla en konur að fá störf á almennum vinnumarkaði þar sem þjálfun fatlaðra karla gerir þá gjaldgengari í almenn störf á meðan þjálfun fatlaðra kvenna gerir þær síður gjaldgengar í þau störf sem í boði eru á hinum almenna vinnumarkaði.<sup>6</sup>

### *Konan í námi - lögmæting sveigjanleikans*

Hér að ofan hefur verið fjallað um hvernig fötlun gefur færi á sveigjanlegum vinnutíma og hvernig sveigjanleikinn er skilgreindur sem eitthvað sem frekar sé fyrir konur en karla, þ.e. að það sé hlutverk kvenna fremur en karla að sinna börnum og heimili þó að raunverulegir möguleikar karla á samræmingu séu almennt meiri (sjá í köflunum um *Skrepp* og *Pollýönnu*). Að auki kom fram í viðtölunum að ef eiginkona eða sambýliskona karls var í námi þá var í lagi fyrir karlinn að nýta sér sveigjanleikann sem í boði var. Kona eins viðmælandans hafði farið í nám og á meðan hafði karlinn dregið tímabundið úr viðveru á vinnustaðnum, þótt almennt væri hann ekki hlynntur sveigjanleika á vinnustað. Hann hafði rætt við sína yfirmenn og samið við samstarfsmann um tilhögunina sem fól í sér að hann mætti seinna til vinnu og var lengur fram eftir. Breytingar á aðstæðum, þ.e. að konan fór í nám, höfðu einnig orðið þess valdandi að karlinn varð virkari á heimilinu en áður hafði verið:

Ég er orðinn ansi góður að elda, sjóða pulsir og steikja hakk og spaghetí og kjötbollur, þetta er náttúrulega og helgaðist svo sem líka af því að konan var þarna í nokkuð erfiðu námi... þannig að þá hefur þetta lent mikið á mér, ég er *þokkalegur á þvottavélinni* og svona *einfaldri matargerð*, hún sér um það ef það eru einhverjar stórveislur.

---

<sup>6</sup> Kristín Björnsdóttir hefur kynnt sér aðstæður fatlaðra og fólks með þroskahömlun á vinnumarkaði. Þessi niðurstaða hennar kom fram á vormánuðum í málstofu doktorsnema við Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.

Annar viðmælandi í rannsókninni hafði einnig gert breytingar á vinnutíma sínum í kjölfar þess að kona hans fór í nám og nýtt sér sveigjanleikann sem bauðst á hans vinnustað þó svo að hann hafi í raun ekki dregið úr vinnu. Hann og kona hans skiptast nú á um að fara fyrir til vinnu á morgnana. Áður hafði hann unnið meira og þá á einkamarkaði. Heimilisaðstæður hans voru þá aðrar, kona hans í hlutastarfi og í fæðingarorlofi.

Í svörum þessara tveggja viðmælenda endurspeglast það viðhorf að karlar skuli vera sem mest á vinnustaðnum og að það sé hlutverk karla að vera fyrirvinnur og sinna því hlutverki umfram umönnun barna svo lengi sem ekkert bregður út af í hinu náttúrulega ferli, þ.e. svo lengi sem móðirin er talin fullfær um að sinna því, og ekkert sem talið er mikilvægara að hún sinni (sjá einnig Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004). Að karlar séu að nýta sér sveigjanleika í vinnu ef kona þeirra er í námi bendir til þess að það sé orðið nokkuð viðtekið að konur afli sér menntunar, það er lögmæt ástæða fyrir karla að sinna börnum sínum umfram það sem þeir hafa áður gert. Þannig að tilkoma barna í sjálfu sér er ekki nægjanleg ástæða heldur þarf eitthvað í aðstæðum móðurinnar að breytast og það að fara í nám virðist þannig vera lögmæt ástæða fyrir karla að sinna börnum, að nýta sér sveigjanleika á vinnustað. Þessar niðurstöður eru í samræmi við niðurstöður viðamikillar rannsóknar sem unnin var á vegum Evrópusambandsins og hafði það m.a. að markmiði að stuðla að aukinni fæðingarorlofsþátttöku karla (Þorgerður Einarsdóttir, 2004).

#### *Fyrirvinnuhlutverkið, karlmennskan og viðveran*

Í þessu sambandi er vert að fjalla aðeins meira um karla og viðveru á vinnustað. Einn yfirmannanna sem rætt var við hélt því fram að á sínum vinnustað væri e.t.v. hægt að ljúka vinnudeginum fyrr en gert er, en haldið væri í það fyrirkomulag að vinna tvær yfirvinnustundir fjóra daga vikunnar til að halda laununum uppi. Að hans mati var þetta óþarflega langur vinnutími og vel hægt að ljúka verkefnum dagsins á skemmri tíma:

[Maður] hefur það oft á tilfinningunni að það sé hægt, að stytta semsagt viðveruna, vera semsagt skilvirkari í störfum... okkur hefur fundist verkefnið soldið verið að dragast saman, en á móti erum við látnir sitja í þessu vinnutímamafari og þá svona fer kannski aðeins meiri hluti af vinnunni í að hanga, leita sér að verkefnum... ef að menn væru á styttri vinnutíma verið soldið markvissara... mér þætti gaman ef að maður gæti fengið leyfi til að gera svona þarfur, prófa það [að stytta vinnutímann].



Rannsakandi: Hvernig heldurðu að það myndi falla í kramið hérna?

Ég veit það ekki, það gæti svo sem gert það ef að maður bara ígrundaði það og setti þetta eitthvað á blað og, þetta er einhver svona hlutur sem að okkar yfirmenn hafa ekkert velt fyrir sér, þetta bara er svona, af hverju þarf að breyta þessu, þá þarf það kannski að *koma soldið upp á yfirborðið... og svo er náttúrulega alltaf, þessi spurning um kaupið... hvernig við höndlum það, ef við stytum vinnutímum erum við þá ekki að minnka kaupið og það náttúrulega má ekkert minnka frá því sem að það er, þannig að menn láta sig hafa það að hanga hérna til að fá þetta kaup... ég hugsa að þetta velti aðallega á því.*

Laun fyrir dagvinnu eru með því lægsta sem gerist á vinnumarkaði en laun fyrir yfirvinnu bætast við þá upphæð. Verkefnastaðan var þó með þeim hætti að oftast var ekki þörf á að unnin væri yfirvinna, eins og fram kemur í tilvitnuninni hér að ofan. Athygli vekur að vinnustaðurinn var hefðbundinn karlavinnustaður, vinnuálag á starfsmönnum var mun minna en sjá mátti innan annarra vinnustaða borgarinnar sem skoðaðir voru. Á hefðbundnum kvennavinnustöðum sem rannsakaðir voru var vinnuálag almennt mun meira þó spilað hafi þar inn í að störfin voru flest hefðbundin störf sérfræðinga. Samkvæmt erlendum rannsóknum er vinnuálag almennt meira á meðal sérfræðinga, meðan vandi þeirra sem minni menntun hafa er að hafa næga atvinnu, að geta séð sér farborða (Acker, 2006; Jacobs og Gersin, 2004). Í samfélagi eins og Íslandi þar sem launaumræða hefur verið töluverð á undanförunum misserum er erfitt að sjá fyrir sér einstakling með lág laun afsala sér yfirvinnutímum. Að sama skapi er það vitlaust hugsað að halda einstaklingum í vinnu, fjarri fjölskyldum sínum, einungis til að viðkomandi geti haft viðunandi tekjur. Einnig vekur athygli að þessi hópur skuli einungis samanstanda af körlum og spurning hvort Reykjavíkurborg sé með þessum hætti að styrkja í sessi hlutverk fyrirvinnunnar, halda körlum fjarri fjölskyldum sínum lengur en þurfa þyrfti. Í þessu sambandi er vert að greina frá kvenkyns starfsmanni á blönduðum vinnustað sem upplifði að samstarfskona hennar var send heim þegar verkefnastaðan var talin bág af yfirmanninum þó svo að það hafi ekki verið hennar upplifun. Eftirfarandi tilvitnun byggir á frásögn starfskonu en hún greindi ekki frá atburðinum fyrr en eftir að rannsakandi hafði slökkt á upptökutækinu:

Starfskonan segir mér að það sé verið að spara og að yfirmaðurinn hafi um daginn sent eina heim af því að það var svo lítið að gera. Starfskonan segir að

henni hafi fundist það mjög ósanngjarnt og skilji ekki af hverju þær séu sendar heim en ekki karlarnir.

Upplifun starfskonunnar á vinnustaðnum ýtir undir þá túlkun að ríkt sé í menningu okkar að líta svo á að karlar séu fyrirvinnur og því megi ekki skerða kjör þeirra á meðan litið er á konur á vinnumarkaði sem varavinnuafli sem megi missa sín þegar aðstæður á vinnumarkaði eru með þeim hætti að nóga atvinnu sé ekki að hafa fyrir alla, konur og karla. Þetta er samfélagslegt viðhorf sem stjórnendur hjá Reykjavíkurborg fara ekki varhluta af.

Í þessum hluta var fjallað um sveigjanleika á vinnustað sem hluta af fjölskyldustefnu og hvernig kyn, menntun og stéttarstaða einstaklinganna hefur þar áhrif á. Fjallað var um hvernig eðli starfa býður upp á ólíka möguleika, almennt eru möguleikar karla, á að nýta sér sveigjanleikann meiri. Einnig var tilgreint hvaða forsendur þurfa að vera til staðar til þess að karlar nýti sér þann sveigjanleika sem í boði er, fötlun eða að maki þeirra sé í námi. Þess næst verður vikið að hlutverki stjórnenda, hvernig stjórnandinn getur haft áhrif á farsæla samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu meðal starfsmanna sinna eða dregið úr henni.

#### *Heildarhyggja eða ósamrýmanlegar kröfur*

Eins og kom fram í fræðilegum inngangi skiptir viðhorf stjórnenda til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu miklu máli og mótar möguleika starfsfólksins. Einnig skiptir máli það fordæmi sem stjórnandinn sýnir með hegðun sinni í vinnu (Jacobs og Gersin, 2004). Í þessum hluta verður greint frá ólíkum viðhorfum og hegðun tveggja stjórnanda og ályktanir dregnar af viðhorfum þeirra og hegðun og metið hvort sé vænlegra til árangurs þegar kemur að möguleikum starfsfólks á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Tveir kvenkyns stjórnendur hafa í orði svipuð viðhorf til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu. Í orði eru þær báðar meðvitaðar um mikilvægi málaflokksins en nálgast viðfangsefnið þó með ólíkum hætti í reynd. Ástæða þess að greint er frá viðhorfum þeirra er sú að þær hafa þekkingu á málaflokki og hafa sýnt vilja til að auðvelda starfsfólki sínu samræminguna en með misjöfnum árangri. Þær skera sig úr að því leyti að þekking þeirra og skilningur á málaflokki er mun meiri en t.a.m. þeirra karlstjórnenda sem rætt var við.

Fyrri stjórnandinn leggur mikinn metnað í starf sitt og gerir miklar kröfur til starfsmanna sinna:

Ég held að ég sé kröfuhörð, en ég legg mjög mikið upp úr því að vera sanngjörn... þó að maður hafi mjög mikinn metnað fyrir hönd þess sem að við erum að gera og maður vilji gera það af fyllstu alúð og eins bara vel og mannlegur máttur leyfir að þá reyni ég líka að vera sveigjanleg... ég hef tröllatru á því að treysta fólki og treysta því til þess að hafa þá þennan sama metnað og ég fyrir því sem það er að gera og það vilji leggja sig fram, vilji skila sínu vel.

Á þessu sviði má svo sannarlega segja að stjórnandinn sýni fordæmi. Viðvera hennar á vinnustaðnum er í kringum tíu tíma á dag, hún sinnir vinnunni heima við á kvöldin og einnig sinnir hún vinnunni um helgar. Stjórnandinn virðist hafna ákveðnum þáttum vinnunnar sem hún virðist upplifa og skilgreina sem kvenlæga (sjá umfjöllun í fræðilegum hluta Inngangs):

Í mínum huga er ekki beint til kaffitími og þetta er kannski eitthvað sem að hentar ekki öllum, þannig að ég er ekkert mikið í því að fara á kaffistofuna og sitja og spjalla og eitthvað. Það er bara ekki eitthvað sem er partur af því sem ég geri sérstaklega vel eða hef áhuga á að gera... en fyrir suma skiptir það rosalega miklu máli að vinnufélagarnir setjist niður og borði saman í hádeginu eða spjalli í kaffitímanum eða eitthvað svoleiðis. Og ég hef bara einhvern veginn, ég kveiki ekkert alveg á þessu, þannig að ég finn það að þetta er eitthvað sem að ég þarf að passa upp á vegna þess að fyrir þá sem að skiptir rosalega miklu máli að geta komið með heimabakað einu sinni í mánuði og allir sitji saman að þá þarf maður aðeins að halda utan um það.

Ekki kom þó fram með hvaða hætti stjórnandinn hygðist gera það og af svári hennar má ráða að hún meti þessi þætti ekki mikils; „*bara ekki eitthvað sem er partur af því sem ég geri sérstaklega vel eða hef áhuga á að gera*“, þó svo að hún sé meðvituð um mikilvægi þeirra. Viðkomandi gæti því talist fjarlægur stjórnandi sem ekki er meðvituð um fjölskylduþátttöku starfsmanna sinna enda erfitt að setja sig í spor þeirra sem þú ekki þekkir - að halda ákveðinni fjarlægð verður því leið, ómeðvituð í tilfelli stjórnandans, til að þurfa ekki að fást við þessi mál. Einnig má túlka svör hennar á þá leið að til að halda í þann mikla starfsmetnað sem að hún leggur áherslu á, sé á sama tíma ekki hægt að hafa sama metnað fyrir fjölskyldulífi. Viðhorf sem almennt má segja að sé ríkjandi í vestrænum markaðshagkerfum (Moen og Sweet, 2003). Af svörum starfsfólks stjórnandans kom einnig skýrt fram að það taldi sig ekki eiga hægt um vik að samræma

fjölskyldulíf og atvinnu, vinnan gerði miklar kröfur og tók mikið af þeirra tíma. Þrátt fyrir opinbera stefnu þess efnis að hægt væri að samræma fjölskyldulíf og atvinnu þá vógu hinar orðuðu og óorðuðu kröfur um „metnað“ og „vilja til að skila sínu vel“ þyngra.

Eins og getið var á um í inngangi skýrslunnar er í fræðunum fjallað um kvenlæga og karllæga stjórnun og er þá verið að vísa til eiginleika sem bæði kynin geta tileinkað sér. Einnig var greint frá því að það kvenlæga er oftartengt einkasviðinu (heimilinu) á meðan það karllæga er tengt því sem á sér stað á opinbera sviði samfélagsins. Einnig var fjallað um að oftartengt er það sem skilgreint er sem kvenlægt sett skör lægra en það sem skilgreint er sem karllægt. Ekki einungis virðist stjórnandinn hafna því sem skilgreina mátti sem kvenlægt á vinnustaðnum; „ég kveiki ekkert alveg á þessu... að geta komið með heimabakað einu sinni í mánuði og allir sitji saman“ heldur virðist hún einnig leggja mikið upp úr því sem skilgreina mátti sem karllæga þætti, hún skilgreinir sig sem frumkvöðul, brautryðjenda:

Ég held að ég sé ágæt í því svona að *starta hlutum* og leiða áfram eitthvað til einhverrar *nýbreytni* og eitthvað sem er svona, þarf dálítið mikla *orku* í og *kraft* og svona *stemmingu*. Ég er kannski ekkert sérstaklega góð í því að reka eitthvað sem bara svona lullar áfram... á einhvern hefðbundinn máta... það eru aðrir mikið betri í því að halda einhverju slíku í horfinu.

Orðfæri stjórnandans vekur sérstaka athygli. Hún notar orð sem oftartengt eru tengd karllægum viðfangsefnum, „að starta hlutum“, „nýbreytni“, „orka“, „kraftur“ og „stemming“ og nefnir það sem andstæðu þess að „halda í horfinu“ og reka á „hefðbundinn máta“ eitthvað sem „lullar áfram“. Oft er því haldið fram af þeim sem aðhyllast þá skoðun að eðlislægur munur sé á milli kynja að konur séu færari um að annast ung börn þar sem mikið af þeirri vinnu byggir á endurtekningum. Anga af því viðhorfi mátti greina hér að ofan í kaflanum um konur á karlavinnustöðum, umræðunni um að stelpur væru samviskusamari en strákar og því hæfar til ákveðinna starfa. Stjórnandinn er að fást við tvö ósamrýmanleg markmið - annars vegar að karlgera það sem fram fer á vinnustaðnum með því að innleiða ákveðin karllæg gildi, sem birtist m.a. í orðfæri og í mikilli/langri viðveru, og hins vegar markmiðið að ætla sér að stuðla að farsælli samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu meðal starfsmanna sinna. Afstaða hennar dregur úr möguleikum starfsfólksins á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu, lítið rými er fyrir þann þátt í hinum karllæga heimi atvinnulífsins. Með því að leggja áherslu á

karllægu gildin sem stillt er upp sem andstæðu þess kvenlæga sem er þá skörinni lægra og eitthvað sem að stjórnandinn vill ekki kannast við í eigin fari þá lokar hún á heildarhyggjuna. Þannig er samræming fjölskyldulífs og atvinnu í orði, með þessum ákveðnu formerkjum, en ekki á borði af því að vinnan er það sem hefur meira vægi og stjórnandinn sýnir svo sannarlega fordæmi í því; vinnur myrkranna á milli.

Seinni stjórnandinn stjórnar sínum vinnustað með öðrum hætti en fyrri stjórnandinn.

Hún viðhefur það sem kalla má heildarhyggju í stjórnun sinni:

Ég fékk líka viðbrögð á það stuttu eftir að ég byrjaði, frá konum hérna innanhúss, að þeim fundist mjög jákvætt að ég talaði um börnin mín því að það gæfi þeim líka, þú veist, í vinnunni þá megum við tala um börnin okkar... við erum mæður, við erum feður, við erum með fjölskyldur, það skiptir máli, vinnan er hluti af lífinu... það er náttúrulega þegar við komum að því sem skiptir í alvöru, alvöru máli þá vita náttúrulega allir hvað það er, þegar við stöndum einhvern tímann frammi fyrir vali.

Stjórnandinn hefur gaman af mannlegum samskiptum og greinir ekki milli sín sem manneskju og sem stjórnanda:

Mér finnst mjög gaman að hitta fólk, og hérna gaman að spjalla og oft er mjög mikið að gera en hérna við náum því þó að svona slá á létta strengi og mér finnst okkur oft takast vel að þústa eftir törn eins og núna, ég var búin að lofa súkkulaðiköku eftir fundinn... ég ætla að koma með hana á morgun.

Það er einnig ríkt í stjórnunarháttum hennar að hún efast um lögmati sitt sem stjórnanda. Hún ber m.a. fyrir sig skorti á menntun<sup>7</sup> á sviðinu þó svo að hún sé best menntuð af þeim stjórnendum sem rætt var við hjá borginni, þannig að e.t.v. mætti segja að efinn sé hluti af því sem gerir hana að hæfum stjórnanda. Efinn gerir það að verkum að hún er sífellt á tánum og tilbúin að hlusta á sjónarmið starfsmanna sinna og endurskoða afstöðu sína þó svo að einnig það sé skýrt að hún beitir valdinu ef þess þarf:

Það þurfa allir að vita hver ræður en auðvitað á þetta allt að leysast með samvinnu... en ef það gerir það ekki, ef að menn eru ekki sammála þá kikkar boðvaldið inn... þá er það, mitt að taka af skarið... og segja þá hvernig hlutirnir eiga að vera.

Stjórnandinn hamrar á mikilvægi upplýsingaflæðis og samvinnu - en á sama tíma er hún meðvituð um vald sitt og þeirri ábyrgð sem því fylgir. Stjórnandinn tekur valdi sínu ekki

---

<sup>7</sup> Sömu niðurstöðu má lesa úr könnun Guðbjargar Andreu Jónsdóttur og fél. (2006) þar sem viðmælendur töldu að konur vildu bæta við sig þekkingu á meðan karlar væru almennt sannfærðari um eigið ágæti.

sem sjálfgefnu, hún hefur gaman af mannlegum samskiptum, er með sjálfstraust til að takast á við ólíka einstaklinga, trúir á samvinnu en er á sama tíma ekki hrædd við þá ábyrgð sem stjórnuninni fylgir. Stjórnar fyrir opnum tjöldum og veitir innsýn í eigið líf, greinir ekki á milli þess persónulega og opinbera á þann hátt að starfsfólkið er meðvitað um fjölskylduábyrgð hennar, börnin hætta ekki að vera til þótt að foreldrið fari í vinnuna. Stjórnandinn er meðvitað um bæði hlutverkin sem hún sinnir, bælir ekki fjölskylduhlutverkið. Hún hefur t.a.m. ákveðnar skoðanir á heima- og helgarvinnu þó svo að henni hafi ekki alfarið tekist að fylgja þeim skoðunum sínum eftir:

Ég [hef] svona reynt að leggja áherslu á það á mínu heimili að, ef við þurfum að vinna þá förum við í vinnuna og klárum að vinna og komum heim... að vera ekki alltaf einhvern veginn að vera heima en vera samt í tölvunni, í vinnunni, og það hefur nú ekki alveg gengið að fylgja þessu eftir hvorki hjá mér né manningum mínum en hérna, ég held að ég sé nú samt skárri.

Nánar verður fjallað um þetta atriði í kaflanum um heimavinnu. Stjórnandinn hvetur starfsfólk sitt til hins sama, þ.e. að setja fjölskylduna í forgang, sem m.a. birtist í því að á vinnustaðnum hefur skapast fordæmi og hvatning fyrir því að feður sinni börnum sínum, m.a. með því að taka fæðingarorlof. Einn karlkyns starfsmanna fór ekki í fæðingarorlof og segist hafa fundið fyrir þrýstingi á vinnustaðnum vegna þessa: „*sumir segja af því að ég missti af þessu þá verði ég svekktur.*“ Starfsmaðurinn var andvígur fæðingarorlofi feðra: „*þetta er bara vandamál fyrir hérna starfið og vera hanga tvö yfir sama barninu það er algjörlega tilgangslaust.*“ Viðhorf starfsmannsins endurspeglar þann stéttamun sem finna mátti í gögnunum eins og vikið var að hér að ofan. Starfsmaðurinn var uggandi um starf sitt. Einnig mátti greina í viðtalinu við hann ákveðið viðhorf þess efnis að kynin væru í eðli sínu ólík og að það væri náttúrulegt hlutverk kvenna að sinna börnum, karla að vera fyrirvinnur, viðhorf sem algengara var að finna meðal þeirra sem minni menntun höfðu.

Stjórnandinn líkir starfi stjórnandans við þá breytingu sem verður á högum fólks við það að eignast barn:

Ég man þarna þegar ég [eignaðist barnið mitt]... maður bara alltaf vanur því að hafa svona röð og reglu heima hjá sér og svo fór maður að átta sig á því ókei, það bara ekkert hægt alltaf... ég þarf bara að venja mig á það að ég þurfi svona stundum að klofa yfir eitthvað drasl á gólfinu það bara fylgir og það kannski svona sama tilfinningin þegar maður verður stjórnandi maður þarf að átta sig á því að maður getur ekki verið með allt á hreinu alltaf, það er fullt af lausum

endum og lausu endarnir eru kannski akkúrat hjá stjórnendanum, bæði þarf ég að fylgja einhverju eftir og það er ofboðslega margt einhvern veginn, það er svo margt sem að þarf að muna eftir.

Athyglisvert er að bera saman orðfæri stjórnendanna tveggja. Hér að ofan var fjallað um orðfæri tengt karllægum viðfangsefnum; „að starta hlutum“, „nýbreytni“, „orka“, „kraftur“ og „stemming“. Í tilvitnuninni hér líkir stjórnandinn starfi sínu við það að annast um börn, að gera marga hluti í einu, samhæfa og skipuleggja. Mætti kalla það kvenlæga stjórnun að tala um börnin og að verðlauna með súkkulaðiköku? Að leggja áherslu á upplýsingaflæði, samvinnu og „mannlega“ þáttinn? Að taka valdi sínu ekki sem sjálfgefnu? Samkvæmt þeim Alvesson og Billig (1997) beitir hún kvenlægri stjórnun sem þó er ekki bundin hennar líffræðilega kyni heldur félagslega mótuð. Stjórnandinn sýnir að hluta gott fordæmi með að hafa vilja til að skilja vinnuna eftir í vinnunni, óhætt að segja að hún sýni skásta fordæmið af stjórnendum borgarinnar. Hún viðhefur ákveðna heildarhyggju í sinni stjórnun sem gerir ráð fyrir fjölskylduábyrgð starfsmannanna. Hér á eftir verður fjallað um eina af kerfislægu hindrunum fyrir því að samræming fjölskyldulífs og atvinnu geti verið farsæl.

#### *Eru fastlaunasamningar fjandsamlegir samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu?*

Joan Acker (2006) segir að með tilkomu ráðningarsamninga sem geri ráð fyrir föstum launum, þ.e. að ekki sé unninn tiltekinn tímafjöldi á ákveðnu tímabili heldur greitt fyrir ákveðna vinnu óháð tímafjölda, hafi möguleikar fólks á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu minnkað til muna. Með föstum launum aukist þær kröfur sem gerðar eru til starfsfólks og það borgi sig fyrir vinnuveitandann að láta viðkomandi vinna sem mest. Það virðist almennt vera algengara að karlar fái greidd föst laun en konur (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og fél., 2006). Hjá Reykjavíkurborg tóðkast að greiða stjórnendum föst laun. Nokkrir viðmælendanna, stjórnendur, voru á föstum launum. Aðspurður um yfirvinnu hafði stjórnandi, þetta að segja: „Ég er á fastlaunasamningi þannig að það er engin yfirvinna“. Og varðandi vinnutímamann almennt bætti hann við:

Hérna hef ég náttúrulega smá svigrúm, er á fastlaunasamningi...[vinnutíminn] er soldið fljótandi mundi ég segja... ef það er mikið að gera og maður þarf að fara fyrir að þá er alveg hægt að vinna í hádeginu og fara aðeins fyrir heim þetta er bara verkefnabundið... ég er með fartölvu... ég vinn soldið heima.

Og varðandi fastlaunasamninginn sagði viðmælandinn:

*Í rauninni urðu ekki breytingar á yfirvinnunni... starfið breyttist eitthvað en ég svona hugsaði þetta með mér þannig að hérna, ég yrði að stýra því soldið sjálfur, að drekkja mér ekki í vinnu, það er alveg hægt ef maður ætlar sér það og það er bara eitthvað sem að maður verður að hafa stjórn á... ég passa mig að drekkja mér ekkert í vinnu, enda held ég að það sé ekkert ætlast til þess... þetta er eitthvað sem stjórnandinn verður bara að stýra sjálfur og reyna þá að skipuleggja hlutina, deligera verkefnum þannig að þau verði ekki bara of mikil.*

Fyrr í viðtalinu stjórnandann kom fram að hann og kona hans skiptast á að vinna „frameftir“ sem þýðir að annan hvorn virkan dag er karlinn að vinna hátt í tíu tíma á dag, hina dagana vinnur hann nálægt átta tímum en tekur oft vinnu með sér heim til að sinna á kvöldin þegar börnin eru sofnuð.

Kvenkyns stjórnandi er hlynnt hugmyndafræðinni á bak við fastlaunakerfið en finnst engu að síður að hún fái ekki greitt fyrir vinnu sína í samræmi við fjölda vinnustunda:

*Ég er fylgjandi þessari hugmyndafræði að maður semji um ákveðin laun við manneskju sem er þá bara, er rétt laun fyrir þessa vinnu og fái þá að fara saman með sveigjanlegum vinnutíma, að þetta fari þá að snúast meira um það að þú klárir verkefni þín frekar en að það sé einhver stimpilkukka á þér hvenær nákvæmlega þú ert að því en það náttúrulega þýðir það að þetta séu rétt laun fyrir þessi verkefni og ég er ekkert rosalega ánægð með launin mín lengur, ég var það, mér fannst þau fín en mér finnst ég vinna ofboðslega mikið fyrir þeim... hins vegar held ég að hugsunin á bak við þetta er réttari heldur en stimpilkukkuhugsunin, sérstaklega þegar maður er komin kannski í svona vinnu og vinnan er náttúrulega mjög mikið með mér.*

Í viðtalinu kom fram að hún vinnur oft um helgar og fram á kvöld. Á haustmánuðum þegar viðtalið fór fram átti hún enn eftir að taka stærstan part sumarfrísins, annir í starfi urðu þess valdandi að hún sá sér ekki fært að fara í frí. Vinnumenningin á vinnustað viðkomandi gæti þó hafa ráðið einhverju þar um, eins og samstarfsaðili hennar benti á:

*Það er ekki hefð fyrir því að fólk taki hérna fjögurra vikna, eða fimm vikna samfellt frí heldur hefur fólk verið að búta það niður, það skapast sjálfsagt út af því að það eru fáir en verður ákveðin menning... sú menning er til staðar að þú getur bara tekið stutt frí og komið svo inn í nokkra daga og farið svo aftur... í staðinn fyrir að reyna að gera það þannig að öllum sé gert kleift að fara í burt og það sé bara hefð fyrir því að allir fari í burtu og kúpli sig út að meðaltali í fjórar vikur.*



Í könnun sem Verslunarmannafélag Reykjavíkur lét gera árið 2006 meðal stjórnenda á íslenskum vinnumarkaði kom fram að um 40% þeirra óskuðu þess að njóta meiri frítíma, svipað hlutfall svarenda óskaði frekar eftir hærri launum.<sup>8</sup> Aftur að föstu launinum, það kom fram hjá viðmælendunum, eins og m.a. birtist í svari viðmælandans hér að ofan, að launin væru heldur rýr ef miðað væri við tímafjölda sem eytt væri í vinnu. Sama sjónarmið kom fram hjá fleiri starfsmönnum sem töldu að þær væru ekki að fá borgað fyrir alla sína vinnu ef vinnustundirnar yrðu taldar. Ein þeirra var einnig meðvituð um að það að vera á fastlaunasamningi hefði það óhjákvæmilega í för með sér að vinnutíminn yrði „óreglulegur“ eins og hún orðaði það. Óreglulegur og langur vinnutími hentar illa þegar kemur að samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu eins og fram hefur komið hér að ofan en virðist, ef marka má viðmælendurna, vera nánast óhjákvæmilegur fylgifiskur fastra launa.

#### *Heimavinna: Böll eða blessun?*

Eins og fram kom í kaflanum hér að framan um föst laun, er margt starfsfólk borgarinnar, flest á föstum launum, sem sinnir vinnu heima við á kvöldin. Í könnun Tómasar Bjarnasonar (2006)<sup>9</sup> kom fram að vinna sem unnin er heima bætist við aðra vinnu, og því er heimavinnan viðbót við fullan vinnudag. Margir viðmælendanna voru ógagnrýnir þegar kom að heimavinnunni, litu helst á hana sem óhjákvæmilegan fylgifisk vinnunnar, líkt og kom fram í orðum stjórnandans í kaflanum hér að framan um föstu launin. Aðrir voru hins vegar ánægðir með að hafa færi á að vinna heima, kvenkyns stjórnandi var ein þeirra. Hún vann töluvert heima við þegar barnið hennar var farið að sofa. Kvenkyns sérfræðingur var hins vegar gagnrýnin á að vinna heima, áður hafði hún haft þann háttinn á að taka með sér vinnu heim til að sinna á kvöldin en nú kýs hún frekar að vera frameftir á vinnustaðnum og klára undirbúning fyrir morgundaginn áður en hún fer heim:

Ég nefndi dagana sem ég ákvað að vera lengur en mér finnst það ekkert besti kosturinn en mér fannst heldur ekki gott að koma heim og vera með hangandi

---

<sup>8</sup> Sjá „Meira frí frekar en hærri laun“, vefsíða VR [http://www.vr.is/index.aspx?GroupId=476386&TabId=1738&NewsItemID=9236&ModulesTabsId=4038], sótt 18. nóvember 2006.

<sup>9</sup> Niðurstöður könnunarinnar voru kynntar á lokarárðstefnu *Hins gullna jafnvægis* sem haldið var á Hótel Nordica þann 16. febrúar 2006.

yfir mér, að nú þyrftu börnin helst að sofna sem fyrst út af því að ég ætti eftir að vinna af því að annars væri ég að vinna til tvö [um nóttina] eða eitthvað.

Það vakti athygli varðandi launakjör sérfræðingsins að yfirvinnan sem hún vann þannig fékk hún ekki greidda í peningum heldur gat hún nýtt yfirvinnuna sem frí síðar. Athygli vakti að viðkomandi fékk yfirvinnuna „greidda“ á dagvinnukjörum, engu var bætt við þótt sú vinna færi fram að loknum hefðbundnum vinnudegi. Vert er að geta þess að sérfræðingurinn vann á kvennavinnustað. Samstarfsskona sérfræðingsins hafði sömu sögu að segja varðandi vinnu sem tilheyrði dagvinnuskyldu en varðandi vinnu sem taldist aukavinna giltu aðeins aðrar reglur:

Þegar þetta er svona, kvöldvinna eða út af einhverjum verkefnum ekki bara að ég er að reyna að klára einhver verkefni heldur að þetta er út af einhverju sérstöku að þá höfum við fengið semsagt einn á móti einum komma fimm... og ég var nú lengi vel soldið ósátt við það ég vildi fá herra hlutfall en ég fékk það ekki í gegn, ég vildi fá einn komma átta.

Á þeim karlavinnustöðum sem rannsóknin náði til tíðkaðist að greiða fyrir yfirvinnu, yfirvinnukaup, og því spurning hvort þarna sé á ferðinni sama styrking við hlutverk yfirvinnunnar og fjallað var um í kaflanum um *Fyrirvinnuhlutverkið, karlmennskuna og viðveruna*. Í launakönnun sem unnin var fyrir Reykjavíkurborg árið 2001 kom m.a. fram að karlar fá að jafnaði greidda mun meiri yfirvinnu en konur og er þá bæði átt við fasta og breytilega yfirvinnu. Einnig kom fram að herra hlutfall karla en kvenna fær greitt fyrir vinnu sem er innan vinnuskyldu en unnin utan hefðbundins dagvinnutíma og hækkar það því heildargreiðslur til þeirra (Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson, 2002).

Kvenkyns stjórnandi var gagnrýnin á heimavinnu þó svo að henni hefði ekki tekist að skilja vinnuna algerlega við sig um helgar. Hluta af vandanum tengist því að vera í stjórnunarstarfi en vinnumenningin á vinnustöðum Reykjavíkurborgar skiptir einnig máli:

*Þetta er bara skipulag sko og ég bara... tek ekki undir það að maður þurfi að vera að vinna of mikið... ég sé nú einhver starfssystkini mín vinna töluvert meira held ég heldur en ég geri, alltaf á vaktinni... Það er dálítið gert ráð fyrir því... svo fer þetta dálítið eftir formanninum sem þú ert að vinna með, og, ég hafði nú heyrt það með [X] sem ég vinn með núna að hann væri að hringja snemma á morgnana og seint á kvöldin og eitthvað svona en ég læt það nú vera og hann er alveg búinn að finna út á það að ég heyri aldrei í farsímanum mínum og ég meina ég kíki á hann reglulega en ég meina ég svara honum*

voða sjaldan, ég hringi aldrei til baka þannig að hann bara hringir í heimasímann ef það er eitthvað.

Athygli vekur að stjórnandinn á þarna við pólitískt kjörinn fulltrúa sem er greinilega ekki meðvitaður um stefnu borgarinnar þegar kemur að samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu og á erfitt með að virða frítíma starfsfólks borgarinnar.

Stjórnandanum hafði reynst ágætlega að tileinka sér tæknina, hún gat skráð inn í lófatölvu atriði sem tengdust vinnunni og þannig náð að einbeita sér að öðru enu að síður var hugurinn oft við vinnuna: „*mér finnst ég stundum hugsa allt of mikið um vinnuna.*“

Hér að ofan hefur verið fjallað um ólíka stjórnunarhætti og hvernig það sem skilgreint er sem heildarhyggja í stjórnun eykur möguleika starfsfólks á farsælli samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu, þ.e. þegar stjórnandinn er meðvitaður um mikilvægi fjölskyldulífs í eigin lífi og lífi starfsmanna sinna. Einnig var fjallað um hvernig föst laun geta orðið þess valdandi að erfitt er að setja vinnunni mörk sem hefur neikvæð áhrif á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu, og að lokum hvernig föst laun og heimavinna, sem bætist þá við fullan vinnudag virðast fara saman. Þessu næst verður fjallað um hvað getur orðið til þess að auka möguleika kvenna á sveigjanleika í vinnu og hvernig staða þeirra í einkalífi hefur áhrif þar á og að lokum verða niðurstöður skýrslunnar dregnar saman.

*Geta mæður samræmt fjölskyldulíf og atvinnu en samt átt frama á vinnumarkaði?*

Karlar eru viðmiðið á vinnumarkaði (e. *ideal worker*, Acker, 2006) og því er þeirra vinna í forgangi sem einnig ræðst af því að þeir eru mun oftast með hærri laun en konur. Karlar sem að starfa innan skipulagsheilda verða því óvirkir eða minna virkir við umönnun barna og umsjón með heimili þar sem að skipulagsheildin verður þeirra helsta skuldbinding. Í þessu felst að þeim finnst þeir meira skuldbundnir skipulagsheildinni en eigin maka og börnum. Á þessu byggir karlmennskan, þó viðhorf karlsins sem greint var frá í kaflanum um *Skrepp* sé mikilvæg undantekning þar á. Fyrirvinnuhlutverk karla, tryggð þeirra við skipulagsheildina, tengist því hvenær er í lagi fyrir karla að nýta sér sveigjanleika á vinnustað, en það er þegar kona þeirra er í námi eða þeir sjálfir á einhvern hátt fatlaðir, skv. skilgreiningum samfélagsins, annars liggur skuldbinding og tryggð

þeirra við skipulagsheildina. Hlutverk kvenna er því að sinna börnum og heimili auk þess að vinna utan heimilis nema eitthvað bregði út af í hinu „náttúrulega“ ferli (sjá einnig Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004; Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004).

Flestar kvennanna sem rannsóknin náði til áttu maka sem einnig voru í erilsömum störfum og flestir voru karlarnir með hærri laun en konurnar. Það vakti athygli að tveir kvenkyns stjórnendur sem rætt var við áttu maka í sjálfstæðum rekstri. Báðar töluðu um að samræmingin gengi betur en ella vegna sveigjanleika makans sem byggðist á því að viðkomandi var ekki í vinnu hjá öðrum. Önnur þeirra hafði þetta að segja um vinnutíma eiginmannsins og samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu:

Hann er mjög sveigjanlegur [eiginmaðurinn]... mjög oft *eldar* hann, og *kaupir þá inn* og svoleiðis og sér um og *þvær* og, hann er bara *mjög aktífur*, ég hugsa meira að segja, *hann geri nú ívið meira en ég á heimilinu... hann getur haft þetta svigrúm* sem að gerir það að verkum að þetta virkar... að öðrum kosti þyrfti *ég að vera með* au-pair eða eitthvað svoleiðis... einhvern til að þrifa og það er ekki einhver leið sem að við höfum óskað eftir að fara.

Athyglisvert er að ef sveigjanleika eiginmannsins nyti ekki við að þá myndu þau, eða hún þurfa að kaupa sér aðila, au-pair, til að þrifa. Einhverjir viðmælendanna höfðu farið þá leið að ráða aðila, konu, til að þrifa heima hjá sér. Svo virtust sem þörin færu þá leið í stað þess að minnka við sig vinnu eða að semja um verkaskiptinguna. Reynsla kvenstjórnendanna tveggja sýnir fram á hvernig hægt er að samræma með auðveldari hætti ef makinn er sjálfstætt starfandi og þarf ekki að semja við yfirmann sinn. Annars virðist tilhneigingin vera sú að konan á í baráttu við skipulagsheildina sem karlinn er að þjóna.

### **Samantekt**

Reykjavíkurborg er aðeins eitt afl af mörgum í flóknu samfélagsverki þar sem hagsmunir margra koma að, þeir hagsmunir eru oft og tíðum ekki hagstæðir jafnrétti kynjanna. Markaðshagkerfi það sem við búum við er af mörgum talið andstætt kynjajafnrétti (Acker, 2006). Á vordögum var samþykkt Mannréttindastefna fyrir borgina sem á að leysa Jafnréttisstefnuna af hólmi.<sup>10</sup> Mannréttindastefnunni er ætlað að ná til fleiri hópa

<sup>10</sup> Sjá <http://www.rvk.is/Portaldatal/1/Resources/skjol/stefnur/Mannrettindastefna.pdf>.

samfélagsins og væntanlega að vera betra tæki til að ná fram jöfnuði á meðal starfsmanna og íbúa borgarinnar. Spurning er hversu farsælega tekst að uppfylla markmið þeirrar stefnu, minnst er á að fjármagn þurfi til starfans en engar upphæðir skilgreindar. Af viðtölum við starfsfólk borgarinnar má ljóst vera að fjármagn er af skornum skammti, víða er verið að hagræða í rekstri og krafa á stjórnendur að skila arði. Sú spurning vaknar hvort hægt sé að meta arðsemi jafnréttis í krónum og aurum? Niðurstaða þessarar skýrslu er að metnaðarfull markmið mega sín lítils ef skortir vilja, þekkingu og skilning meðal þeirra sem ætlað er að framfylgja markmiðunum. Vitnað var í skilgreiningu Alvéssons (2002) á menningu skipulagsheilda í upphafi þessarar skýrslu:

Samfélagsmenningin birtist á margvíslegan hátt í einstökum skipulagsheildum. Menningu skipulagsheilda má því skilgreina sem sambland menningarþátta af ólíkum gerðum og sviðum samfélagsins frekar en sem afmarkaða, varanlega menningarkima.

(Bl. 190-191).

Mikilvægt er í ljósi skilgreiningar Alvéssons að skilja að Reykjavíkurborg er aðeins eitt af mörgum þáttum í gangverki samfélagsins. Mikilvægt er að Reykjavíkurborg haldi áfram að vinna að jafnréttismálum og að fylgja þeim málum eftir betur en gert hefur verið til þessa en vera á sama tíma meðvituð um takmarkanir sínar, setja sér skýr markmið sem hægt er að framfylgja, skilgreina upphæðir sem fara skulu til starfans og setja málaflokkinn ofar í forgangs röðina.

Í ljósi niðurstaðna rannsóknarinnar leggja skýrsluhöfundar til eftirfarandi atriði.

Leiðir að markmiðunum:

1. Markvisst þarf að hvetja þarf karla til fjölskylduþátttöku til að vege á móti þeirri samfélagslegu áherslu sem er á karla sem fyrirvinnur. Vinna má að þessu markmiði með því t.d. að hvetja karla til að taka sér fæðingarorlof og sjá þá til þess að ráðið sé í stöðu þeirra á meðan og senda þannig skýr skilaboð um að ekki sé ætlast til þess að þeir séu að sinna vinnu sinni á sama tíma og að tryggt sé að vinnan bíði þeirra á sambærilegum/sömu kjörum þegar þeir snúa aftur til starfa.
2. Gera öllum ljóst að möguleikar á hlutastarfi, tímabundið eða ótímabundið sé ætlað öllum starfsmönnum, óháð kyni, og eins og viðtölin sýni þá er hægt að koma við hlutastörfum víða ef viljinn er fyrir hendi, sbr. fatlaðir karlar sem njóta sveigjanleika umfram aðra karla.

3. Hvetja karla til að vera heima hjá veikum börnum sínum, leita leiða til að sjá til þess að þegar báðir foreldrar eru til staðar að þau sinni þessum þætti jöfnum höndum. Þör hafa það oft að markmiði að skipta jafnt með sér fjarvistum úr vinnu vegna barna en ytri aðstæður verða þess valdandi að konur sinna þessu oftar.
4. Senda skýr skilaboð þess efnis að hlutgerving kvenna sem birtist m.a. í myndum af fáklæddum konum, líðist ekki á vinnustöðum á vegum Reykjavíkurborgar.
5. Útrýma karla- og kvennastörfum með markvissum hætti, stefna að blöndun vinnustaða, sbr. gaman saman.
6. Huga að launastefnu borgarinnar. Kanna hvort verið sé að styrkja hlutverk fyrirvinnunnar í sessi með því að borga körlum yfirvinnu, unna eða óunna, til að styrkja í sessi fyrirvinnuhlutverk þeirra á meðan konur fá yfirvinnu launaða í fríi – á dagvinnutaxta.
7. Huga að aðbúnaði og öryggi starfsfólks í vinnu - álag í vinnu hefur óæskileg áhrif á heimilislífið og þar með samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu.
8. Hafa í huga á hvaða forsendum konur og karlar eru ráðin til starfa. Er það á forsendum kynsins sem felur þá í sér að ákveðnar staðalímyndir ráða viðmótinu sem viðkomandi fær eða fær viðkomandi einstaklingur að njóta sín í starfi óháð kyni - látum okkur detta í huga að ráða karl í eldhúsið!

Allt kostar þetta peninga, áræðni, eftirfylgni, tíma, kjark, þor og dug!

## Heimildir

- Acker, J. (2006). *Class questions. Feminist answers*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, INC.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage Publications.
- Alvesson, M. og Billig, Y. D. (1997). *Understanding gender and organizations*. London: Sage Publications.
- Bird, S. R. (2003). Sex composition, masculinity stereotype dissimilarity and the quality of men's workplace social relations. *Gender, Work and Organization*, 10, 579-604.
- Carabine, J. (2001). Unmarried motherhood 1830-1990: A genealogical analysis. Í M. Wetherell, S. Taylor, og S. J. Yates (Ritstjórar), *Discourse as data: A guide for analysis* (bls. 267-310). London: The Open University.
- Coyle, A. (2005). Changing times: Flexibilization and the re-organization of work in feminized labour markets. *The Sociological Review*, 53, 73-88.
- Cunningham, R., Lord, A., og Delaney, L. (1999). 'Next steps' for equality?: The impact of organizational change on opportunities for women in the civil service. *Gender, Work and Organization*, 6, 67-78.
- Fríða María Ólafsdóttir (2003). *Jafnréttisáætlanir: Möguleikar – takmarkanir*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Ásdís G. Ragnarsdóttir, Hrefna Guðmundsdóttir, Jóna Karen Sverrisdóttir, Matthías G. Þorvaldsson og Sigríður Herdís Bjarkadóttir (2006). *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Skýrsla unnin fyrir Félagsmálaráðuneytið. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið og Capacent Gallup.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2004). „Ég er tilbúin að gefa svo mikið“. *Sjálfræði, karllæg viðmið og mótsagnir í lífi útivinnandi mæðra og orðræðum um ólíkt eðli, getu og hlutverk*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Halford, S. og Leonard, P. (2001). *Gender, power and organizations. An Introduction*. Hampshire and New York: Palgrave.
- Hildur Fjóla Antonsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Herdís Sveinsdóttir og Hólmfríður Gunnarsdóttir (2006). *Á vaktinni-með sveigjanlegum stöðugleika*. Skýrsla unnin fyrir starfshóp um málefni vaktavinnustarfsmanna. Reykjavík: Rannsóknastofa í vinnuvernd.
- Hjálmar Sigmarsson (2006). „Eru ekki allir Íslendingar alltaf að?“ *Mikilvægi vinnu fyrir sjálfsmyndarsköpun Íslendinga*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.

Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Henry Holt and Company.

Ingunn Helga Bjarnadóttir (2004). Gerð jafnréttisáætlana. [www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)

Jacobs, J.A. og Gerson, K. (2004). *The time divide. Work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.

Kristjana Stella Blöndal og Ævar Þórólfsson (2002). *Samanburður á launum karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg 2001*. Skýrsla unnin fyrir Reykjavíkurborg. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.

Lilja Mósesdóttir (2004). *Policies shaping employment, skills and gender equality in the Iceland labour market. National report*.

[http://www.bifrost.is/wellknow/Files/Skra\\_0005521.pdf](http://www.bifrost.is/wellknow/Files/Skra_0005521.pdf)

Lilja Mósesdóttir, Andrea G. Dofradóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Einar Mar Þórðarson og Sigurbjörg Ásgeirsdóttir (2006). *Evaluating equal pay in the Nordic countries. Final report of the project „På sporet av likelön - Evaluating Equal Pay - Mælistikur á launajafnrétti*. Reykjavík: [Útgefanda ekki getið]. [http://www.jafnretti.is/D10/Files/Isl\\_samantekt\\_april\\_05\\_2006.pdf](http://www.jafnretti.is/D10/Files/Isl_samantekt_april_05_2006.pdf)

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96, 2000.

Lykke, N. (2005). Intersectionality Revisited: Problems and Potentials. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 26, [blaðsíðutal vantar].

Lyness, K. S. og Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58, 33-60.

Moen, P. og Sweet, S. (2003). Time clocks: Work hour strategies. Í P. Moen (Ritstýra), *It's about time. Couples and careers* (bls. 17-34). Ithaca og London: Cornell University Press.

Orrange, R. M., Firebaugh, F. M. og Heck, R. K. Z. (2003). Managing households í P. Moen (Ritstýra), *It's about time. Couples and careers* (bls. 153-167). Ithaca: Cornell University Press

Singh, V. og Vinnicombe, S. (2003). *Female FTSE Index. Women Pass a Milestone: 101 Directorships on the FTSE 100 Boards*. Bretland: Cranfield Center for Developing Women Business Leaders.



- Still, M. C. Og Strang, D. (2003). Institutionalizing family friendly policies í P. Moen (Ritstýra), *It's about time. Couples and careers* (bls. 288-309). Ithaca: Cornell University Press.
- Verloo, M. (2006). Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 13, 211-228.
- Willig, C. (2001). *Introducing qualitative research in psychology: Adventures in theory and method*. Buckingham: Open University Press.
- Woodward, A. E. (2004). Diversity? The Europeanization of difference and the influence of the United States on conceptualizations of equality policy. Background paper for *Inclusion and Exclusion in Contemporary European Societies IUC*, Dubrovnik, Croatia April 19-23.
- Þorgerður Einarsdóttir (2002). „Jafnrétti án fémínismi – pólítík án fræða?“ Í *Ritið, Tímarit Hugvísindastofnunar Háskóla Íslands* 2/2002 (bls. 9-36).
- Þorgerður Einarsdóttir, í samvinnu við Gyðu Margréti Pétursdóttur (2004). *Culture, custom and caring: Men's and women's possibilities to parental leave*. Akureyri: Centre for Gender Equality and Centre for Women's and Gender Studies.
- Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2004). „Þetta liggur einhvern veginn betur fyrir henni“. Feður, börn og fæðingarorlof á Íslandi og Noregi. Í Úlfar Hauksson (Ritstjóri) *Rannsóknir í Félagsvísindum V* (bls. 287-302). Reykjavík: Félagsvísindastofnun
- Þorgerður Þorvaldsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2006) Equality Discourses at Cross-Roads. Gender Equality vs. Diversity. Erindi flutt á 6. Evrópsku kynjarannsóknaráðstefnunni „Gender and Citizenship in a Multicultural Context“, Háskólanum í Łódź, Póllandi, 31. ágúst – 3. september 2006.
- Þórður Kristinsson (2003). *Kynlegir kvistir: Karlar í hjúkrun*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and Feminist Politics. *European Journal of Women's Studies*, 13, 193-209.