

Forside

Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi - bachelorstudium

Opptaksår: Høst 2018

Er oppgaven konfidensiell? (skriv X) NEI: JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA: NEI:

Forfatter(e)

Studentnr (6 sifre)	Kandidatnr (4 sifre)	Navn:
250846	4170	Ida Haugland

Oppgavens tittel:

Kjønnforskjeller i arbeidslivet, skapt av kjønnsnormer eller individuelle valg?

Veileder: Åse Elisabeth Vagli

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse.....	1
Sammendrag.....	2
Innledning.....	2
Metode.....	3
Hvorfor valgte jeg litteraturstudie?.....	3
Hvordan jeg gikk fram.....	3
Teori.....	4
Kvinner i arbeidslivet.....	4
Heltidssykepleieren som forsvant.....	5
Omsorgsyrker, hierarki og kjønn: historiske linjer.....	8
Hvordan Pierre Bourdieus begrep symbolsk kapital kan forklare forskjellene i verdi.....	11
Pierre Bourdieus begreper fra sin konfliktteoretiske syntese av samfunnet.....	12
Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning.....	13
Sosialiseringssomgrepet sett i lys av relasjonen individ/kjønn-kultur.....	14
Diskusjon og analyse.....	15
Blir kvinner «presset» ut i deltidsstillinger?	15
Tjener kvinner mindre enn menn fordi de arbeider mindre?.....	16
Stammer kjønnsforskjeller i arbeidslivet fra hvilken verdi en tillegger de ulike yrkene?.....	17
Hvorfor har vi kvinne- og mannsdominerte yrker i det norske arbeidslivet?.....	18
Bruk av begrepet symbolsk kapital for å vise ulik verdiproduksjon av yrker.....	19
Bruk av Pierre Bourdieus begreper for å forklare kjønnsforskjellene i arbeidslivet.....	20
Hvordan lever gamle kjønnsnormer videre i generasjoner?.....	21
Bruk av begrepet habitus for å forklare betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning.....	22
Tradisjonelt- eller poststrukturalistisk perspektiv på kjønn?.....	23
Konklusjon.....	24
Litteratur.....	26

Kjønnsforskjeller i arbeidslivet, skapt av kjønnsnormer eller individuelle valg?

Sammendrag

Hva har samfunnets kjønnsnormer å si for kjønnsforskjeller i arbeidslivet? For oppgaven har jeg valgt en problemstilling som kombinerer individ og samfunn. Jeg har undersøkt ulike områder av kjønnsforskjeller i arbeidslivet igjennom andres teorier og konklusjoner. Jeg har drøftet hvorvidt man kan skylde kjønnsforskjeller på individuelle valg eller ikke.

Problemstillingen ble drøftet i stor grad ut fra hvordan historiske kjønnsnormer påvirker institusjoner, arbeidsliv og dagligliv i det norske samfunnet. Mitt hovedmål var ikke å komme fram til en løsning på problemstillingen, men heller å kunne forstå et samfunnsproblem ut fra sosiologisk tenkning. Konklusjonen min ble da at kjønnsforskjeller i arbeidslivet ser ut til å være styrt av både individuelle valg og samfunnets kjønnsnormer. I hvor stor grad de forskjellene er skapt av det ene eller det andre er fortsatt uvisst. Individuelle valg kan påvirke strukturerte kjønnsnormer, og motsatt. Dette vil kunne skape forvirringer om hva som er rett eller galt, noe som vil være opp til den enkelte å måtte tolke selv.

Innledning

Da jeg skulle velge hva jeg ønsket å skrive om visste jeg at jeg ville fokusere på et sosiologisk problem, hvor jeg kunne kombinere samfunn og individ. Jeg har en egen hypotese om at de fleste i Norge vil påstå at vi lever i et så og si likestilt samfunn med tanke på kjønn. Mange vil faktisk hevde at vi har fått på plass en likestilling av kjønnene, at vi er ferdig likestilt. Da jeg startet å undersøke mer så jeg at vi fortsatt i et vestlig, moderne samfunn som Norge lå langt etter for å jevne ut forskjellene på menn og kvinner på noen områder av arbeidslivet. Det ser ut til at samfunnet har en oppfatning av at de kjønnsforskjellene som finnes, eksisterer på grunn av individuelle valg. Ut fra en slik forståelse av kjønnsforskjeller kan en påstå at det ikke er behov for noe mer likestilling av kjønnene. Tvert imot vil jeg kunne påstå at de kjønnsforskjellene vi finner i arbeidslivet i dag grunner i gamle institusjonelle lover og antakelser om hvordan en kvinne og en mann skal opptre. Jeg ønsket å undersøke hvorfor disse forskjellene fortsatt eksisterer etter flere år med kvinnekamp og likestillingsarbeid. Jeg ønsket også å se nærmere på hvordan kjønnsnormene

påvirker arbeidslivet på generell basis, og hvorfor de overlever i flere generasjoner. Har egentlig likestillingsarbeid noe å si, dersom forskjellene kommer fra egne valg? Eller stammer forskjellene fra samfunnets normer og antakelser om kjønn?

Jeg fant ut at sykepleier ble interessant å undersøke ettersom det er et kvinnedominerende yrke, hvor over halvparten jobber i deltidsstillinger. Jeg ønsket også å få med ulike synspunkter og argumenter hvor en diskuterer hvorvidt kjønnsnormene skyldes av kjønnsforskjeller som enten er skapt av samfunnet selv, eller individuelle valg. Noen vil hevde det er naturlig skapte forskjeller mellom kvinner og menn, som vil si at det å være en kvinne og en mann gjør at det hører til visse ferdigheter og egenskaper. Hvordan skapes disse kjønnsnormene, hvordan påvirker de forskjellene mellom kvinner og menn, og hva gjør at de lever videre i samfunnet? Problemstillingen jeg valgte å ta for meg ble følgende: *Hva har samfunnets kjønnsnormer å si for kjønnsforskjeller i arbeidslivet?*

Metode

Hvorfor valgte jeg litteraturstudie?

Jeg har brukt litteraturstudie for å innhente informasjon relevant for bacheloroppgaven min. Jeg fant kjapt ut at temaer rundt kjønn og arbeidsliv var mye forsket på fra før, og det fantes dermed flere teorier og studier ute allerede. Dette gjorde det mulig å bruke andres tanker og konklusjoner sammen med mine egne for å drøfte problemstillingen. En av fordelene med å bruke litteraturstudie er at man kan undersøke et tema fra flere ulike synspunkter. Man har rask tilgang til mye relevant informasjon. Jeg hadde flere områder innenfor temaet som jeg ønsket å belyse, igjennom en litteraturstudie hadde jeg mulighet til å undersøke flere områder på kort tid. En annen fordel er at det er tidsbesparende å bruke andres bearbejdede informasjon, istedenfor å gjøre egne undersøkelser. For å spare tid var det mer gunstig for meg å velge en litteraturstudie, som gjorde at jeg kunne bruke mer tid på selve drøftingen.

Hvordan jeg gikk fram

Jeg visste fra før av at jeg ville ha en problemstilling som drøftet forholdet mellom samfunn og individ. Dette visste jeg at sosiologen Pierre Bourdieus tenkning kunne hjelpe meg med. Jeg ønsket å bruke begreper fra Bourdieus konfliktteoretiske syntese som et utgangspunkt for å undersøke den valgte problemstillingen. Vi har lært mye om Pierre Bourdieu sin

sosiologiske tenkning igjennom studiene. Derfor hadde jeg allerede noen bakgrunnskunnskaper om hans teorier.

Når jeg startet med å lete etter artikler, undersøkelser, analyser og teorier, som jeg ønsket å ha med i oppgaven, søkte jeg meg rundt for å se hvilke kjønnsforskjeller man kan se i det norske arbeidslivet. For å finne ut om kjønnsnormene påvirket kjønnsforskjellene måtte jeg få med flere ulike områder av problemer som disse forskjellene bidrar til. Alle forskjellene basert på kjønn i arbeidslivet så ut for meg til å henge sammen på en eller annen måte. Artikler som pekte seg ut for meg handlet om hvordan kvinner blir igjennom kjønnsroller satt i dårligere arbeidsvilkår og lavere lønninger, og hvorfor det er slik. Dahle sin artikkel om sykepleiere sto ut for meg siden den viste hvordan kvinner systematisk igjennom historien er blitt nedprioritert i arbeidslivet, i forhold til menn. I sykepleieryrket fant jeg flere av disse sammensatte problemområdene hvor en ser klare forskjeller mellom kjønnene. Sykepleieryrket ble da et utgangspunkt for å finne ut av hvordan kjønnsroller bidrar til kjønnsforskjellene i arbeidslivet, også i dagens norske samfunn. Jeg valgte da hovedsakelig å lese meg opp på artikler og studier som omhandlet kjønnsforskjeller og kjønnsnormer generelt. Målet var å kunne finne sammenhenger mellom de ulike teorien og bidra med mine egne tanker for å kunne drøfte den valgte problemstillingen. Pierre Bourdieus sine teorier har hjulpet meg til å forstå problemstillingen ut fra et sosiologisk perspektiv.

Teori

Kvinner i arbeidslivet

Sammenligner man det norske samfunnet i forhold til flere andre land i verden, vil man kunne påstå at vi har kommet på lang vei med å likestille kvinner og menn. Helt siden 1950-tallet har flere og flere kvinner blitt sysselsatt i arbeid. Kvinners rolle i samfunnet har blitt omformet, men vi kan fortsatt se tendenser til en tradisjonell tankegang når man skal definere hva det vil si å være en kvinne i dag. I det daglige livet møter kvinner fortsatt holdninger og antakelser basert på et kvinneundertrykkende syn. Hvorfor er det slik enda? Når man undersøker nærmere det norske arbeidslivet ser man at vi fortsatt har en lang vei å gå, selv i det likestilte Norge. SSB sin arbeidskraftundersøkelse viser at i 4. kvartal 2020 var 64,2% av kvinner i alderen 15-74 år sysselsatt i arbeid, i forhold til 69,6% av menn (SSB.no 2020). Sammenligner en disse tallene med andre land vil en konkludere med at dette er svært nærme

en likestilling i sysselsetting. Selv om flere kvinner er i arbeid, sier ikke disse tallene noe mer om karrierevalg, posisjoner, sykefravær og stillingsprosent, som er flere eksempler på hvordan kjønnsforskjellene viser seg fram i arbeidslivet. Statistikker fra SSB viser til at fra 15-74 år var det i 2019 en gjennomsnittlig stillingsprosent per person sysselsatt 83,6% for kvinner og 92,6% for menn. Dette viser at det er forskjell på nesten 10 prosentpoeng i stillingsprosent mellom kvinner og menn sysselsatt i arbeidslivet (SSB.no, 2019). Fra SSB sin artikkel Store kjønnsforskjeller i arbeidslivet: “Hamre forteller at en av de store kjønnsforskjellene i arbeidslivet handler om arbeidstid. I land med høy sysselsetting blant kvinner jobber ofte en stor andel kvinner deltid” (ssb.no, 2018)

Heltidssykepleieren som forsvant

Artikkelen Heltidssykepleieren som forsvant av Rannveig Dahle har jeg valgt som en av litteraturene for litteraturstudiet mitt. Grunnen er at det viser et bilde på hvordan institusjonelle lover, i tillegg til samfunnets normer og tradisjoner, var med på å undertrykke kvinner både i samfunnsliv og arbeidsliv i flere år. Disse faktorene har ført til store konsekvenser for kvinners arbeidsliv i dag. Slik som Dahle sier selv: “Mitt svar på spørsmålet om hvorfor heltidssykepleieren forsvant, er sammensatt. Deltidsstrukturen legitimeres av en taus, underliggende, eldgammel kjønnsforståelse med usedvanlig stor overlevelseskraft”. (Dahle, 2016.). Artikkelen setter søkelys på hvorfor sykepleiere, men også kvinner generelt blir stadig satt til å velge imellom karriere og familieliv. Dahle fremhever hvordan institusjonelle strukturer satt menn ovenfor kvinner i arbeidslivet, som preget privatliv og samfunnet generelt. Det ser ut til å være svært vanskelig å endre disse institusjonelle strukturene, i samme takt som samfunnet endrer seg. Problemstillingen om hvorfor det er et flertall av kvinner som jobber deltidstillinger, særlig i omsorgsyrkene, er også noe Dahle setter søkelys på. Overtallet av kvinner som jobber i deltidstillinger er særlig aktuelt når det gjelder kjønnsforskjeller i arbeidslivet i Norge i dag.

Sykepleieryrket er et av de yrkene man anser for å være et tradisjonelt “kvinneyrke”. Utdanninger som omhandler helse- og sosialtjenester, er generelt svært kvinne-dominerende. SSB viser til tall om at det i 2019 var 83,4% kvinner som var sysselsatte med helse- og sosialfaglig utdanning, og 16,6% menn. I denne helse- og sosialfaglige utdanningen er sykepleier et dominerende yrke. Hvor det er 434 217 som er sysselsatt i helse- og sosialsektoren, er det 107 791 av disse som er sysselsatt som sykepleier, altså omtrent 1/4.

(SSB.no, 2019). Sykepleieryrket er interessant å se på i forhold til kjønnsforskjeller og arbeid fordi det ser ut til å ha hatt en liten og treg utvikling til å bli mer kjønnsjevn. Yrket har også gått en drastisk overgang fra å være en fulltidsstilling til i dag å stort sett være deltidsstillinger.

Dahle sin artikkel ser på sykepleieryrket i et historisk perspektiv og belyser problemstillingen “I dag arbeider over halvparten deltid, samtidig som det er en stor og økende sykepleiermangel” (Dahle, 2016). Her har hun undersøkt et sykehus fra tidsperioden 1945-2015, hvor hun har intervjuet 15 sykepleiere fra dette sykehuset, hvor et flertall er utdannet fra 1950- 1975. Undersøkelsene og samtaler med intervjuer viser utviklingen i både organisatoriske strukturer, politikk og holdninger på flere tiår. Mye av hvordan sykehuset var organisert gjenspeiler hvordan samfunnet var på de ulike tidsepokene. Helt siden 1905 og frem til 1960 stod husmorsepoken sterkt som ideologi og norm i samfunnet. I denne perioden var det en forventning om at sykepleiere skulle være ugifte og dedikere deres liv til jobben. Husmorsepoken påvirket da også sykehuset ved at de fleste sykepleiere var ugifte, og når de dermed giftet seg sluttet de i yrket for å være husmor. Til forskjell fra sykepleierne var det mannlige leger, som oftest var gift med hjemmeværende koner. Sykehuset var dermed kjønnsdelt og hadde en sterkt hierarkisk inndeling hvor en så en klar linje mellom leger og sykepleiere. Sykepleierstillingen i 1950 var heltid, men problemet var å få flere sysselsatte i stillingen. Etter krigen var det et stort behov for sykepleiere, noe som var vanskelig å dekke ettersom kvinner sluttet i stillingen etter de ble gift. “For Norsk sykepleierforbund kan det ha vært mindre viktig å øke andelen gifte sykepleiere, siden deres fanesak var full profesjonalisering av sykepleieryrket. Det strategiske viktige for dem var å satse på ugifte sykepleiere som kunne vie sitt liv til arbeidet. (Lund, 2012)” (Dahle, 2016).

I 1960 og utover så man at flere kvinner tok utdanning og så muligheten til å kunne kombinere giftemål og arbeid. Dette gjorde at søkertallet til sykehuset steg. Selv om det var flere kvinner som utdannet seg og andelen sykepleiere gikk opp, var det fortsatt et stort flertall av ugifte kvinner. Husmorsrollen var enda stort utbredt og sykepleier yrket med en heltidsstilling gjorde det vanskelig for kvinner med barn å kombinere familieliv og jobbliv. Utover 1970-tallet så man i samfunnet en oppblomstring av kvinnefrigjøring. “Samfunnsutviklingen førte til at flere gifte sykepleiere ville delta i yrkeslivet, mens forventningen- og forsikringen- var at yrkesaktivitet ikke skulle gå utover mann og barn.” (Dahle, 2019). Sykepleierne som ville tilbake i yrkeslivet etter å ha stiftet familie ønsket nå deltidsstillinger, som på dette punktet ikke fantes.

Selv om flere kvinner ble sykepleiere, fortsatte sykepleiermangelen å øke. I 1971 ble Mork-utvalget dannet av departementet, hvor "Utvalget konkluderte med at personellproblemene neppe kunne løses gjennom en ensidig satsing på økt utdanningskapasitet, og de understreket sterkt at mangelen på barnetilsyn var en avgjørende faktor for hele utviklingen i norsk helsevesen". (Dahle, 2016). Til tross for dette mente sykepleierforbundet at mangelen økte på grunn av utdanningskapasiteten. "I 1970 hadde knapt cirka to prosent av norske barn under skolealder barnehageplass, viser statistikken. (Gulbrandsen, 2007)" (Dahle, 2016). Mangel på barnehage og forventningen om at man skulle prioritere familieliv ovenfor jobb gjorde det svært vanskelig for sykepleiere å jobbe i en fulltidsstilling. Sykehuset løste problemet med å opprette en bedriftsbarnehage. I praksis ble heller ikke dette løsningen på sykepleiermangelen. Fordelingen av barnehageplass beskrives "I det lokale "behovshierarkiet" ble mannlige leger rangert på toppen, tett fulgt av de få kvinnelige legene som begynte å komme på den tiden. Deretter fulgte sykepleiere i overordnede stillinger, samt fysioterapeuter." (Dahle, 2016). Problemet for sykepleierne med å kombinere en heltidsstilling med barnepass ble etter hvert løst med deltidsstillinger på sykehuset. Etter hvert ble deltidsstillinger mer og mer utbredt på sykehus i løpet av 1980-tallet. Ledelsen så både praktiske og økonomiske fordeler med det. Med lavere stillinger kunne en tilsette mer personell, og det ble enklere å løse problemer med vakter i helger og høytider. "...tariffavtalen fra 1987 (Ot.prp. Nr. 54, 2008 – 2009) da hadde trådt i kraft, og at sykepleiernes arbeidsuke ble redusert fra 37,5 til 35,5 timer pr.uke. Premisset for forkortningen var imidlertid at forkortningen ikke skulle medføre en økning i grunnbemanningen." (Dahle, 2016). Arbeidet skulle også effektiviseres og dette gjorde at de ble innført flere samstillinger for å fylle vaktlisten. Loven gjorde at en i praksis måtte kutte ned på stillinger, som sykepleierne egentlig hadde kapasitet og ønske om.

I dag er sykehusene og sykepleieryrket i stor grad styrt av New Public Management som økonomisk logikk, slik som de fleste offentlige og private institusjonene i Norge. Denne måten for organisering av virksomheten legger vekt på budsjettbalanse og effektivisering. I Norge i dag har vi en stor barnehagedekning og offentlige institusjoner som gjør at man kan balansere familie og yrkesliv bedre. Kvinner kommer raskere tilbake etter fødsel og flere kvinner jobber fulltid kombinert med småbarn. Likevel er det et høyt antall sykepleiere som jobber deltid, uavhengig om de har familie eller ikke. Noe av forklaringen på hvorfor en har et flertall av deltidsstillinger i sykepleieryrket er New Public Management.

“.. New Public Management- regimet, handler bl. A. om at alle ledd i organisasjonen ansvarlig gjøres økonomisk, slik at hver avdelingsleder har et selvstendig økonomisk ansvar og hvor budsjettoverskridelser sanksjoneres negativt. Samtidig viser all erfaring at det alltid oppstår behov for å innkalle ekstravakter, ofte på svært kort varsel, som en må sikre at det er budsjettmessig dekning for. Bli andelen faste heltidsstillinger for høy, krympes det økonomiske handlingsrommet tilsvarende.” (Dahle, 2016).

Dermed gjør organiseringen det vanskelig å bytte om fra deltidsvakter over til fulltidsvakter, selv om dette er ønskelig.

Dahle selv konkluderer med at hvordan heltidssykepleiren forsvant er grunnet av historiske antakelser og normer om hvordan en som kvinne skal opptre i samfunnslivet og arbeidslivet. “Premisset for å gjenskape sykepleiere som et heltidsyrke, er at sykepleiere gir avkall på opparbeidete arbeidstakerrettigheter de har kjempet fram, som for eksempel tredelt helgevakt, som vil gi sykepleiere dårligere lønns- og arbeidsbetingelser enn andre yrkesgrupper.” (Dahle, 2013).

Omsorgsykker, hierarki og kjønn: historiske linjer

Artikkelen Omsorgsykker, hierarki og kjønn: historiske linjer av Heidi Haukelien stiller spørsmål om hvorfor det ser ut til at det er allmenn enighet om at det er sykepleiere selv som har ansvaret for å kunne omlegge deltidstillinger over til en heltidsstilling. Med utgangspunkt i en offentlig debatt hvor “I denne debatten sto Norsk Sykepleierforbund alene om å protestere mot at de ansatte skulle kompensere for omlegging av turnuser fra deltid til heltid ved å pålegge den enkelte helse- og omsorgsarbeider å jobbe flere helger i året”. (Haukelien, 2013). I tillegg til dette tar artikkelen utgangspunkt i at “Det argumenteres for at dagens norske arbeidsliv fremdeles preges av historisk etablerte hierarkiske relasjoner mellom såkalte typiske kvinneyrker og typiske mannsyrker, der kvinneyrker assosieres symbolsk med reproduksjon, mens menns yrker assosieres symbolsk med produksjon.” (Haukelien, 2013). Denne artikkelen er et interessant bidrag i spørsmålet om hvorvidt man skal legge skylden på individ eller sosiale strukturer når det gjelder kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Samtidig viser artikkelen i samsvar med Dahle sin, hvordan historiske antakelser og tankemåter gjenspeiles i dagens kjønnsdelte arbeidsliv. I denne artikkelen setter man søkelys på hvordan en setter ulik verdi på de ulike yrkene, og hvordan dette kan være med på

å skape en hierarkisk struktur i samfunnet, særs mellom de typiske “kvinneyrkene” og “mannsyrkene”.

Artikkelen til Dahle, som ble nevnt tidligere, viser at det historisk sett har vært en betydelig kjønnsforskjell mellom leger og sykepleiere. Tidligere var det primært forskjell mellom kjønnene som gjorde at legene stilte seg hierarkisk ovenfor kvinnene. Haukeliens artikkel viser også at en i dag legger ulik verdi i det å være en sykepleier og det å være en lege, og hvordan disse yrkene blir sett på av samfunnet. Haukelien har brukt både klassisk antropologisk teori og klassisk antropologisk etnografi for å analysere forholdet mellom ideologi og produksjonsmåte i den norske velferdsstaten. For å vite hvorfor det er forskjell på såkalte “mannsykker” og “kvinneyrker” ser hun på hvordan samfunnet definerer arbeid, og hvilke oppgaver vi knytter til de forskjellige kjønnene. “Mye tyder på at tradisjonelt mannsdominerte yrker fungerer som hoved referanse til arbeid, og at kvinnedominerte yrker omfattes av et annet sett av regler og normer, og ikke minst lønn, enn de mannsdominerte” (Haukelien, 2013). Videre setter hun søkelys på samfunnets oppfattelse av grunnen til at kvinnen har mindre lønn enn menn er fordi kvinner velger kvinneyrker, noe som skaper en naturligjgjøring av lønnsforskjellene. Gjennom en slik tankegang skapes kjønnsforskjellene i arbeidslivet gjennom en institusjonalisert form av sosiale normer og tradisjoner. Her legger man problemet over på enkeltindividet, og ikke på samfunnet som en helhet.

De tankene man har om såkalte typiske “kvinneyrker” og “mannsykker” og hvilke verdier en tillegger dem, vil igjen føre til en skjevhet i forhold til kjønn. Sofie Mathiassen, redaktør i Dagens Næringsliv mener at kvinner står ansvarlige for egne valg, og at de ikke skal bli kompensert for jobb de ikke gjør. Haukelien sin oppfattelse av hva Mathiassen mener er at “De “smarteste” kvinnene har ifølge denne argumentasjonen fri mulighet til å velge å bli ingeniører, og dermed tjene mer, mens de som ikke er like smarte, velger å bli sykepleiere, og må derfor regne med å tjene mindre” (Haukelien, 2013). Man kan dermed stille spørsmål til hvorfor ulike yrker, spesielt de som er kjent for å være “kvinneyrker” og “mannsykker”, har ulik lønn. For å prøve å svare på spørsmålet trekker Haukelien frem verdiproduksjon, og ønsker å undersøke hvorfor ulike yrker blir satt høyere pris på en andre. “Jeg har antydnet at den dominerende kulturelle modellen for arbeid i vårt samfunn er det som forbindes med mannsdominerte arbeidsplasser- og oppgaver. En slik kulturell modell vil kunne naturlig gjøre og legitimere forskjeller i lønn, arbeidsforhold, og vurderinger av arbeidsbelastning og arbeidsrelaterte sykdom.” (Haukelien, 2013). Haukelien mener at de ulike yrkene er tillagt ulik verdiproduksjon, noe gjenspeiler et yrkes rykte, som igjen vil føre til forskjeller av

status, lønn og prestisje. Haukelien fortsetter med å bruke Fredrik Barths verditeori for å undersøke de ulike verdiproduksjonene. “En viktig innsikt fra Barth er at verdier ikke strømmer fritt, men at de konverteres ut fra bestemte normer for hva som kan byttes med hva.” (Haukelien, 2013). “I denne sammenhengen er det mest dominerende bytte av verdier det som skjer mellom arbeid i form av omsorgstjenester og penger i form av lønn.”(Haukelien, 2013).

Slik som Dahle har også Haukelien tatt for seg skillet mellom leger og sykepleiere for å belyse kjønnsforskjellene i arbeidslivet. “Verdien av arbeidet til en lege og en sykepleier, som kanskje arbeider med samme pasient, blir vurdert svært ulikt, selv om begges arbeid er like nødvendig for å redde pasienten.(Vike m.fl., 2002).”(Haukelien, 2013). Sykepleiernes vaktordning legger opp til at om det er overkapasitet av pasienter, blir dette kompensert med at en må jobbe mer. Mangelen på sykepleiere og det faktum at en jobber deltid gjør at en må utnytte mest mulig av det personellet en har. Selv om en sykepleier må ta på seg mer arbeid i løpet av et skift vil ikke dette gjøre noe forskjell for lønnen. Til sammenligning vil en lege virke mer uerstattelig i og med at om en lege er syk, vil pasienten bli strøket av operasjonslisten. Siden 1990- og begynnelsen av 2000-tallet har sykehusets system blitt preget av en registrering av pasienter ut ifra innleggelsesdiagnose. “En diagnose blir dermed en kode som representerer en bestemt mengde og type arbeid.” (Haukelien, 2013). “En lege som øker effektiviteten på eget arbeid, har dermed en mulighet til å få dokumentert og synliggjort dette som økonomisk gevinst for sykehuset, og dermed legge grunnlaget for gode argumenter for lønnsheving.” (Haukelien, 2013). En sykepleiers arbeid, som går på mye av det samme en lege gjør, vil ikke kunne belønnes ut ifra et slikt system i og med at en ikke kan sette en diagnose på en pasient. Det er vanskelig å tallfeste hvordan omsorg og pleie utgjør på veien til en pasients friskmelding. “Siden behandlingen av pasienter på sykehus er avhengig av både legers og sykepleieres arbeid, ser vi at bytteverdiene det her er snakk om, er “tilfeldige” i betydningen av at de ikke reflekterer forskjeller i faktisk nytteverdi for sykehuset. (Vike m.fl., 2002).”(Haukelien, 2013). I artikkelen kan man se at dette historiske skillet mellom leger og sykepleiere fremdeles gjenspeiler sykehusets struktur den dag i dag.

Haukelien peker på effektene av kapitalismen, hvor helse- og omsorgstjenestene blir preget av effektivitet og lønnsomhet, for hvorfor det blir vanskelig å vinne frem bedre lønns- og arbeidsforhold for sykepleiere. “Deres fokus på omsorg og omsorgsrasjonalitet har lyktes dårlig som en alternativ og likeverdig rasjonalitet til den instrumentelle økonomiske rasjonalitet, men den utgjør en nærmest perfekt tilpasning til – og et ganske eksotisk innslag

i- den norske/nordiske velferdskapitalistiske statsformasjonen.” (Haukelien, 2013) Omsorg og pleie er vanskeligere å måle, i forhold til friskmeldte pasienter, noe som gjør at sykepleiere blir satt i en annen rekke enn leger. Man kan i dag se hvordan historiske hierarkier gjenspeiles i dagens samfunn og har blitt institusjonalisert, særlig med tanke på kjønnsforskjeller. Skillet mellom leger og sykepleiere, hvor en i denne artikkelen har fått frem en skjev fordeling av både verdi og økonomiske goder, viser spor av en gammeldags tankemåte om kjønn, og hva som defineres et “kvinneyrke” og et “mannsykke”.

Hvordan Pierre Bourdieus begrep symbolsk kapital kan forklare forskjellene i verdi

Med bakgrunn av forskjellene i verdi spør Haukelien:” Kan forskjellene i verdi rett og slett reflektere symbolske kjønnsforskjeller?” (Haukelien, 2013). For å nærme seg et svar bruker hun sosiologen Pierre Bourdieu sitt verdibegrep symbolsk kapital. Bourdieus forståelse på kapital er de godene samfunnet er blitt enige om vil være en fordel å tilegne seg. “Kapital gir makt i egenskap av å være en ressurs som kan brukes til å oppnå fordeler i det sosiale liv.” (Aakvaag, 2008, s. 151.) Økonomisk kapital vil være i form av penger og eiendom. Den kulturelle kapitalen omhandler ressurser som gjør at man stiller seg bedre kulturelt og sosialt i samfunnet. Kunnskap og god smak et gode en kan tilegne seg igjennom kulturell kapital, som vil gi makt igjennom å kunne knekke den kulturelle koden i samfunnet. Mengden av sosial kapital en kan tilegne seg, vil si evnen individ har til å bygge sosiale nettverk og gode bekjentskap. Den økonomiske-, kulturelle- og sosiale kapitalen vil da sammen utgjøre en persons symbolske kapital. Den symbolske kapitalen viser hvor man stiller seg i samfunnslivet og kan vises igjennom prestisje og makt. Den symbolske makten et individ har vil ofte være tatt for gitt og naturalisert av samfunnet. “Den makten som dominerende grupper og klasser på denne måten utøver gjennom å klassifisere verden på måter som tildekker og naturaliserer deres vilkårlige privilegier, kaller Bourdieu for symbolsk makt.” (Aakvaag, 2008, s. 158). Ens økonomiske kapital vil i flere sammenhenger kunne gi lettere tilgang på kulturelle og sosiale goder. Dermed vil økonomisk makt og den symbolske kapitalen henge tett sammen. “Symbolsk kapital er, sier Bourdieu, en forkledd form av økonomisk kapital, og effekten av denne kapitalen er avhengig av at dens materielle opprinnelse dekkes over, og det er i siste instans den materielle kapitalen som skaper effekten.” (Haukelien, 2013). Det er nemlig en slik form for konvertering av kapital

Haukelien mener er grunnen for hvordan det ble et skille mellom yrker som domineres av enten menn eller kvinner.

Pierre Bourdieus begreper fra sin konflikteoretiske syntese om samfunnet

Sosiolog Pierre Bourdieus begrep habitus kan være en forklaring på hvordan tradisjoner og normer reproduseres og lever videre i flere generasjoner videre. Grunnen til at jeg valgte Pierre Bourdieu sine begreper, med stor vekt på habitus er fordi jeg mener det viser et bilde på hvordan samfunnet er sammensatt av påvirkning fra individ og strukturer, noe vi selv tar for gitt. Kjønnforskjeller i arbeidslivet viser til problemstillinger som ikke alltid har et konkret svar eller løsning, noe jeg mener Bourdieus begreper kan være med på å forklare. Habitus handler om at de normene og verdiene som lever i samfunnet blir kroppsliggjorte til menneskers handlingsvalg og tankemåte. “Bourdieu definerer habitus som et integrert system av varige og kroppsliggjorte disposisjoner som regulerer hvordan vi oppfatter, vurderer og handler i den fysiske og sosiale verden” (Aakvaag, 2008, s.160).

Habitus er med andre ord de handlingstilbøyelighetene vi mennesker er disponerte med, som kan både skape muligheter og begrensninger for vår navigering i samfunnslivet. En annen viktig del av habitus er at den er formet ut ifra menneskers opphav, hvor kultur og samfunn med egne verdier og normer spiller en stor rolle. Habitus er også kroppsliggjort, noe som vil si at man selv tror at man handler ut fra sine egne tanker og refleksjoner, men som egentlig kommer fra sosiale forhold. I følge Bourdieu er habitus kjernen i en persons identitet. “Det er den som gjør at våre handlinger og væremåte utviser stor grad av forutsigbarhet, sammenheng og regelmessighet gjennom livsløpet og på tvers av ulike situasjoner vi inngår i.” (Aakvaag, 2008, s.160).

Bourdieu bruker også begrep som det sosiale rom og kapital for å beskrive hvordan mennesker er delt inn i “klasser” eller grupper i samfunnet ut ifra ens sosiale, økonomiske og kulturelle ressurser. Det sosiale rommet kan tenkes som samfunnet en lever i, og de ulike kapitalene er goder en har som mål å tilegne seg. Hvor mye kapital en tilegner seg vil utgjøre hvilken posisjon en får i det sosiale rommet. “Posisjonene er hierarkiserte, ... Det sosiale rom har videre en relasjonell struktur. Hver enkelt posisjon defineres kun gjennom den relasjonen den har til andre posisjoner.” (Aakvaag, 2008, s.151). For å tilegne seg kapital vil de handlingsdisposisjonene en har fått av habitus spille en stor rolle. Ens habitus er formet

igjennom ens oppvekst og miljø, som igjen vil være med på å forme din posisjon i samfunnet. Er man barn av foreldre med en posisjon i samfunnet vil det kunne påvirke dine egne tilbøyeligheter til å tilegne deg goder og ressurser i samfunnet. Ens posisjon i samfunnet vil igjen kunne påvirke habitus. “Riktig nok hevder også Bourdieu at folk som befinner seg i samme posisjon i det sosiale rom, vil utvikle noenlunde like væremåter og interesser (habitus), slik at de vil være disponert for samarbeid og felleskap.” (Aakvaag, 2008, s. 154).

Pierre Bourdieu forklarer naturalisering av samfunnets normer og tradisjoner med begrepet Doxa. Doxa vil kunne forklare hvorfor vi mennesker tar for gitt de normene vi har i samfunnet. Holdninger, verdier og normer har en tatt for gitt- het i samfunnet hvor mennesker ikke tenker over hvorfor ting er slik som de er, de er normaliserte. Dermed vil disse normene reproduseres videre til neste generasjon i og med at det er naturliggjort om til at det er tradisjon og vane. “Feltene er imidlertid også preget av en grunnleggende, taus og implisitt enighet som angår spillereglene på feltet og hva som skal gjelde som kapital (prestisje og innflytelse). Denne enigheten kaller Bourdieu «doxa».” (Aakvaag, 2008, s. 156 og 157.)

Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning

Forfatterne Sara Seehus og Liza Reisel har undersøkt om “personer med lavere sosial bakgrunn er mer tilbøyelige til å gjøre kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg enn personer med høyere sosial bakgrunn.” (Seehus og Reisel, 2017). De hevder at “tilveksten av studenter fra lavere sosiale lag bidro til at nedgangen i den horisontale kjønnssegregeringen i høyere utdanning stagnerte.” (Seehus og Reisel, 2017). Jeg har valgt å ta med noen av funnene fra denne studien fordi de setter lys på spørsmål som angår hvorfor kvinner velger kjønnsstradisjonelle yrker, og om en posisjon i samfunnet har noe å si for valg av kjønnsstradisjonelle yrker. Studien legger fram hypotesen “Kvinner med lav sosial bakgrunn er mer tilbøyelige til å velge kjønnsstypisk enn andre kvinner.”(Seehus og Reisel, 2017). De undersøkte da videre for hva som var sannsynligheten for at kvinner med lav sosial bakgrunn skulle velge kjønnsstypiske yrker i forhold til kvinner med høy sosial bakgrunn. Her brukte de registerdata for perioden 1977 til 2011. Det de fant ut var at denne hypotesen kunne gjenspeile et bilde av virkeligheten:

“Kvinner med lav sosial bakgrunn har langt større sannsynlighet enn kvinner med høy sosial bakgrunn for å velge kvinnedominert utdanning i hele perioden. Denne utviklingen må ses i

sammenheng med at stadig flere kvinner velger kjønnsjevne og mannsdominerte utdanninger i denne perioden. Når det gjelder kjønnsjevne utdanninger, er det kvinner med høy sosial bakgrunn som har høyest sannsynlighet for å velge disse.” (Seehus og Reisel, 2017).

Sosialiseringsomgrepet sett i lys av relasjonen individ/kjønn- kultur

Liv Torunn Grindheim sin artikkel “Sosialiseringsomgrepet sett i lys av relasjonen individ/kjønn- kultur” tar for seg først og fremst hvordan kjønns spesifikke forventninger gjør at norske barnehager ikke har et likeverd mellom kjønna. Artikkelen tar opp ulike syn på kjønn og kjønns sosialisering, som preger hvordan man tenker om dagens kjønnsforskjeller. Jeg har valgt å ta med denne artikkelen på grunnlag av å få frem to spesifikke, ulike syn på hvorfor det er forskjeller mellom kvinner og menn. For å forstå hvorfor vi har kjønnsforskjeller i det norske samfunnet, er det viktig å se på hva en mener er grunnen til at det er en forskjell mellom kvinner og menn. Artikkelen tar opp spørsmålet om kjønnsnormer kommer av at kvinner og menn er biologisk forskjellige, eller om det er samfunnets sosialisering som har skapt disse normene.

Hvordan man ser på kjønn, og hvilket perspektiv en har på kjønn har mye og si for de ulike argumentene en har når det gjelder kvinner i arbeidslivet. Et tradisjonelt syn vil hevde at forskjellen mellom kvinner og menn ikke kommer fra samfunnets normer og tradisjoner, tvert imot vil de hevde at kvinner og menn er skapt ulike. Vi er biologisk skapt forskjellige av naturen. En kvinne kan igjennom naturen bære fram barn, dermed vil en kvinnes oppgave være knyttet til dette. Menn påstås å være fysisk sterkere enn kvinner, dermed må en som mann måtte arbeide og forsørge. En slik tankegang bygges på naturens skapelse, og gir oppgaver til kjønnene på bakgrunn av kvinner og menn sine biologiske forskjeller.

Grindheim fremstiller Sigmund Freud sine tanker om kjønnsnormer slik: “Hos Freud er den primært asosiale menneske styrt av seksualdrifta og aggresjonsdrifta. Han grunn gir forskjeller mellom mannlege og kvinnelege persondomar hovudsaklig ut frå biologi. Det at menn har penis fører til at dei vil utvikle ein dominerande og sterk personlegdom, medan jentene på den motsette sida vil utvikle ein svakare, omsluttande personlegdom.” (Grindheim, 2020). Kjønnsnormer vart tidligere, og enda i dag sett på av flere som noe selvsagt og naturlig, siden det er slik kvinner og menn er skapte.

Liv Torun Grindheim skriver om et poststrukturalistisk perspektiv på kjønn (Davies 2003, MacNaughton 2000 og Rhedding Jones 1996) hvor en “ser kjønn som en sosial konstruksjon, som ikke fører til et bestemt sluttprodukt, man blir skapt og omskapt i et mangfold av diskursive praksiser individet tar del i” (Grindheim, 2020). Kjønn sett på av et poststrukturalistisk perspektiv anerkjenner at forskjellene mellom kvinner og menn er skapt av samfunnets sosiale normer. Her vil biologiske forskjeller mellom kjønnene være uinteressant. Grindheim mener: “Slik eg forstår denne tenkinga gjer menneske kjønn i alle relasjonar og sammenhengar ein inngår i.” (Grindheim, 2020). Menneske ser da sitt eget kjønn når en er i sosial kontakt med andre i samfunnet.

Diskusjon og Analyse

Blir kvinner blir «presset» ut i deltidsstillinger?

Artikkelen til Dahle tar opp problemet kvinner hadde på 70- og 80-tallet hvor en ikke hadde tilstrekkelig barnehagedekning. Dahle skriver om hvordan det i et “behovshierarki” på sykehuset gjorde at de mannlige legene fikk prioritert barnehageplass ovenfor de kvinnelige sykepleierne. Dette gjorde at det ble et systematisk skille mellom leger og sykepleiere, som på denne tiden gjenspeilet samfunnets forskjeller på kjønnene. Siden flere av sykepleierne hadde familie ble det vanskelig å kunne holde en heltidsstilling på sykehuset når en hadde barn å passe på. Jeg mener selv at artikkelen viser hvordan sykepleierne blir mer eller mindre «tvunget» inn i deltidsstillinger for å kunne balansere jobb og familieliv. Den hierarkisk fordeling på sykehuset gjorde at man nedprioriterte sykepleierne, som hadde mest behov for barnehageplass. Uten barnehageplass ble det i praksis umulig for sykepleierne å jobbe i en fulltidsstilling.

Hvordan sykepleierne ble “tvunget” ut i deltidsstillinger sier meg at kjønnsnormer faktisk påvirker kjønnsforskjellene i arbeidslivet. Kjønnsnormene forteller kvinner at det er deres ansvar alene å ta vare på ens egne barn, og at en ikke skal la arbeid gå ut over dette. En kan argumentere imot at det var sykepleierne selv som ba om lavere stilling. Da vil problemet med deltidsstillinger bli satt over på individet. Siden sykepleierne valgte selv og få familie når de hadde jobb på siden av, er det lett å legge ansvaret på dem for at de ikke hadde kapasitet til å jobbe i en fulltidsstilling. Jeg mener derimot at sykepleierne var mer eller mindre nødt til å be om deltid siden det ikke var tilstrekkelig offentlig støtte som gjorde at de

hadde mulighet til å arbeide fulltid. Dette er et av flere eksempler på hvordan kvinner er igjennom offentlige kjønnsnormer og tradisjoner er “presset” til å måtte velge mellom karriere og familieliv. Jeg mener selv at dette er en normalisering og institusjonalisering av kjønnsroller. Tradisjonelle kjønnsroller som formes av grunntanken om at kvinners oppgave er å vise omsorg ovenfor familie og andre medmennesker, og at menn har ansvar for å arbeide og forsørge. Denne ideen, gjør at det blir en forventning om at kvinner skal prioritere familieliv ovenfor karriere.

Til og med i dag, hvor en har mye større barnehagedekning og lengre foreldrepermisjon for menn, vil jeg mene at barneoppdragelse er sett på som hovedsakelig en kvinnes jobb. Forskjellen fra i dag og tilbake til 60- og 70-tallet er at vi har offentlige institusjoner som gjør det mulig for kvinner å arbeide fulltid. Til tross for dette mener jeg at slike forventninger om hvordan en familie skal se ut, hvor kvinnen skal ha ansvaret for barn og hus, gjør at flere kvinner i mindre grad vil prioritere karriere, i forhold til en mann. Selv om offentligheten legger bedre opp til et likestilt arbeidsliv og privatliv, ligger det igjen normer og antakelser som vil styre individuelle valg. Dette tror jeg er mye av grunnen til at kvinner «velger» og jobbe i et yrke som er dominert av deltidsstillinger.

Tjener kvinner mindre enn menn fordi de arbeider mindre?

Jeg mener at deltidsstillinger har blitt til en ulempe for en del kvinner, ikke en fordel. I dag ser man at de fleste i omsorgsykker har deltidsstillinger, selv om de har kapasitet og et ønske om å jobbe i heltidsstillinger. Hovedproblemene med deltidsstillinger er først og fremst at det fører til lavere lønninger. Dahle tar også opp hvordan en i en deltidsstilling er presset tid for å utgjøre den samme mengden oppgaver som i en heltidsstilling. Dette vil påføre arbeiderne mer stress og belastning, enn nødvendig. Jeg har egne antakelser om at grunnen til at kvinner tjener mindre enn menn er fordi de kvinnedominerte yrkene, er som oftest også de yrkene som blir mindre betalt, har lavere stillinger og dårligere arbeidstidsordninger. Noen vil argumentere imot med å si at grunnen til at kvinner tjener mindre enn menn er fordi de arbeider mindre. Dette vil høre med antakelser om at det er kvinner selv som velger å jobbe mindre, noe som kan føre til negative holdninger når det gjelder kvinner og arbeid. Det er ikke et enkelt svar på hvorfor det finnes store lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Tidligere nevnt har samfunnet strukturer og normer gjort det vanskelig for kvinner å kunne arbeide fullt i tillegg til å starte familie. Dette har gjort at deltidsstillinger har blitt en gunstig løsning for flere kvinner. Man kan da diskutere om kjønnsnormene i stor grad har gjort at deltidsstillinger har dominert “kvinneyrkene”, eller om det er individuelle valg. Jeg mener selv at kjønnsnormer i det samfunnet en lever i vil kunne påvirke individers valg til å velge i tråd med normer og forventninger om hva det vil si å være kvinne eller mann. Dermed kan man tvile på i hvor stor grad kvinner “velger” å jobbe mindre enn menn. Selv om det tilsynelatende ser ut til at kvinner selv velger å jobbe deltid er det flere institusjonaliserte strukturer og samfunnets holdninger som ligger bak, tror jeg. Dette ser man bare på omsorgsyirket hvor en ikke klarer å gjøre om deltidsstillinger til fulltidsstillinger på grunn av hvordan våre institusjoner er organisert. Jeg mener at denne organiseringen stammer fra gamle tankemåter og holdninger om kjønnsstypiske oppgaver. Et annet problem med deltidsstillinger er at det som oftest gjør at en må arbeide mer helger og utenfor normale arbeidstider. Flere som arbeider i omsorgsyrker må stadig ta på seg mer oppgaver innenfor mindre arbeidstimer. Dette gjør at slike deltidsstillinger ikke kun fører til mindre betalt, men også dårligere arbeidsforhold og at de ansatte for mindre igjen for strevet.

Den historiske prosessen i sykepleieryrket, fra fulltidsstillinger til deltidsstillinger, sier meg mye om samfunnets forventninger. Her ser man tydelig hvordan kvinner stadig blir satt til å velge mellom karriere og familieliv. Jeg tror selv at disse valgene kvinner tar er i stor grad påvirket av de kjønnsnormene man forholder seg til. Kjønnsnormer forteller oss hvordan man skal navigere i samfunnet, slik som andre normer. Disse er godt institusjonalisert i vårt samfunns- og arbeidsliv. Derfor mener jeg Dahle viser flere eksempler på hvordan samfunnets spilleregler har stor påvirkningskraft på individuelle valg, som igjen påvirker deres omgivelser.

Stammer kjønnsforskjeller i arbeidslivet fra hvilken verdi en tillegger de ulike yrkene?

Artikkelen til Haukelien tar opp hvilken verdi som blir tillagt de ulike formene for arbeid. Man kan spørre seg selv hvorfor enkelte yrker er bedre betalt enn andre yrker. Hvilke faktorer spiller inn for hvor mye et arbeid skal belønnes? Er det utdanningsnivå, arbeidsforhold, samfunnskritisk nivå, eller andre faktorer? Det ser ut til at mange av disse faktorene ikke stemmer overens med hvordan man rettferdiggjør belønninger for de ulike yrkene i

samfunnet. Jeg tror at det er vanskelig å sette pris på et arbeid, eller en tjeneste. Til tross for dette ser vi at ulike yrker tillegges større verdi og prestisje, hvor en tar for gitt hva de egentlig belønnes for. Slik som Haukelien viser, ser man at innenfor samme institusjoner blir ulike oppgaver og ulike posisjoner belønnet ulikt. Ulik belønning og annerkjennelse vil etter min mening skape konflikt og urettferdighet. Dette tror jeg ikke vil berike institusjonene noe særlig, heller tvert imot. Tar man sykehus som et eksempel vil enhver arbeider på sykehuset være essensiell for å nå det overordnede målet som er å gi omsorg og pleie, samt få pasientene til å kunne sjekke ut. I en større sammenheng vil alle individ ha en funksjon.

I virkeligheten lar det seg ikke gjøre at alle belønnes og behandles likt. I arbeidslivet vil en finne forskjeller og urettferdighet. Verdiproduksjon har i denne sammenheng mye betydning for hvordan ulike yrker og posisjoner belønnes, både i form av økonomiske goder, men også hvordan de ses på i samfunnet mener jeg. Sykepleiere er et eksempel på de i vårt samfunn som får mindre betalt for mer arbeid og påkjenning. Hvorfor får de mindre betalt, når de har det vi ser på som en samfunnskritisk jobb? Jeg mener at Haukelien er inne på noe når hun legger vekt på verdiproduksjonen av de forskjellige yrkene. Hvordan man som samfunn ser på de ulike yrkene, og spesielt de kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene har mye å si for hvordan de blir belønnet. Økonomiske gevinster ser ut til å komme de med høy verdi i samfunnet til gode, selv om man kan se i flere tilfeller at det ikke samsvarer med hvor samfunnskritiske og utdannede de er. Haukelien peker på hvordan historiske, men også nye former for teknologi ligger til grunn for disse etablerte kjønnsforskjellene i de ulike yrkene. Jeg mener selv at disse faktorene gir grunnlag for hvorfor vi enda har kjønnskille i yrker. Det skaper antakelser, holdninger og verdier som igjen vil kunne påvirke vårt arbeidsliv.

Hvorfor har vi kvinne- og mannsdominerende yrker i det norske arbeidslivet?

Hvorfor tillegger vi disse ulike yrkene så forskjellige verdier og goder? Jeg tror, i likhet med Haukelien at hva man definerer som arbeid har stor betydning. En kan tenke seg til at siden de typiske kvinneyrkene har tidligere vært ubetalte oppgaver eller arbeid som kvinner er blitt tillagt, vil synet på disse yrkene i dag fortsatt ses på som mindre krevende enn typisk mannsyrker. Tar en barnehageansatt sammenlignet med en industrimekaniker, vil en ut fra historien tenke at en industrimekaniker er mer definert som et arbeid i og med at det er fysisk krevende. Omsorg av barn har tradisjonelt sett vært en oppgave tillagt til kvinner, og har

tidligere ikke vært lønnet slik som andre betalte arbeid. Når dette blir til et lønnet yrke kan en tenke seg at det ikke vil få samme verdi og status i samfunnet som andre yrker, hvor det krever at en fysisk arbeider med noe. Hva man ser på som arbeid har mye å si for hvilken verdi en tillegger dem. Historiens tanker om hvilke oppgaver som tilhører en kvinne og en mann kan man se tydelige spor av i dagens samfunn. De kvinnedominerende yrkene gjelder fortsatt omsorg- og helsesektoren i stor grad. Disse yrkene er også kjente for å ha mindre økonomiske gevinster og dårligere arbeidsforhold i forhold til andre yrker. Jeg tror at mye av dette skyldes hvilken verdi disse ulike yrkene har, og hvordan vi som samfunn ser på de som arbeid. Disse tradisjonelle tankene om at omsorg og pleie skal baseres på frivillighet og plikt tror jeg ligger igjen i vårt moderne samfunn. Dermed vil dette gå ut over belønningene til disse yrkene. Tar en for eksempel forskjell mellom leger og sykepleiere vil en se hvordan verdi og symbolsk makt har mye å si. Mye av prestisjen leger har, er trolig gitt siden en i historisk har satt de mannlige legene hierarkisk ovenfor de kvinnelige legene. Ulike yrker eller arbeidsoppgaver blir tillagt ulik verdi. Da blir ulike grupper satt i en rangstige av "viktighet". Setter man for eksempel sykepleiere nedenfor leger i rangstigen, vil det automatisk bli et skille av autoritet og legalitet. Man vet at flertallet av sykepleiere er kvinner, dermed vil dette igjen føre til at det blir større kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Jeg mener selv at det er kjønnsnormene og antakelsene fra samfunnet som i stor grad gjør at vi tillegger ulik verdi for ulikt arbeid, særlig for "kvinneyrker" og "mannsykker".

Bruk av begrepet symbolsk kapital for å vise ulik verdiproduksjon av yrker

Haukelien bruker sosiologen Pierre Bourdieu sitt begrep symbolsk kapital for å vise ulik verdi for de ulike yrkene og posisjonene i samfunnet. En kan for eksempel bruke Bourdieus begrep symbolsk kapital for å vise hvordan man ser forskjell i verdi på arbeidet til en lege og en sykepleier. En lege vil igjennom systemet på et sykehus komme bedre ut økonomisk enn en sykepleier, dette vil også øke en leges sin sosiale og symbolske status. Høy symbolsk kapital for en lege vil kunne gi innflytelse og prestisje på sykehuset, men også ellers i samfunnet. Dette vil igjen føre til mer økonomisk og kulturell kapital, ettersom en blir mer beryktet. Verdiproduksjonen til en sykepleier vil ut fra Bourdieus perspektiv virke negativt på deres symbolske kapital, som igjen vil stille de dårligere disponible til å tilegne seg økonomisk-, kulturell- og sosial kapital. Ettersom flertallet av sykepleiere er kvinner og

legene er menn kan dette være en forklaring på hvorfor kvinner får mindre betalt, som igjen gjør stiller dem dårligere ovenfor enn menn i samfunnet generelt.

Bruk av Pierre Bordieus begreper for å forklare kjønnsforskjellene i arbeidslivet

Skal man bruke habitus til å forklare hvorfor det er kjønnsforskjeller i arbeidslivet vil en legge stor vekt på hvordan individuelle valg preges av normer og tradisjoner. Jeg vil selvsagt hevde at habitus viser et bilde på hvordan kjønnsnormer faktisk har stor påvirkningskraft på de kjønnsforskjeller man ser i arbeidslivet. Habitus gir oss et svar på hvorfor individ handler ut ifra noe en tror kommer fra frie valg, men som i realiteten preges mer eller mindre av omgivelsene og strukturene rundt oss. Jeg mener selv at kjønnsnormene vi er satt i er blitt normalisert i den grad av at de kjønnsforskjellene man har i arbeidslivet er blitt naturlige. Det har nesten blitt en selvfølge at kvinner tjener mindre enn menn, på grunnlag av at de faktisk velger å ta dårligere betalte jobber. For meg vil det bli en enkel løsning å si at lønnsforskjellene skyldes individuelle valg, jeg tror at disse valgene preges av kjønnsnormer og underliggende strukturer. Man kan på den andre siden argumentere for at disse kjønnsnormene ikke preger kjønnsforskjellene, men heller av kompetanse og naturlige egenskaper. Mange vil hevde at et flertall av kvinner velger omsorgsykker fordi de nemlig har naturlige egenskaper som gjør de bedre egnet til å vise omsorg og ta vare på andre mennesker. Dermed blir det naturlig at vi ikke har jevnere deling av kjønn innenfor samme yrke. Disse typiske mannsyrkene er blitt dominert av menn i og med at de krever mer maskuline ferdigheter og egenskaper. Det er ikke kjønnsnormene som har skapt forskjellene i samfunnet, men det er et naturlig skille mellom mannlige og kvinnelige egenskaper, i tråd med oppgaver. En slik tankegang vil jeg mene er ukorrekt, og vil ikke vise et realistisk bilde av virkeligheten. Det vil for eksempel ikke kunne forklare hvorfor yrker som er overrepresentert av kvinner er mindre betalte og har dårligere arbeidsforhold.

Det kan derimot være vanskelig å vite om kjønnsforskjellene kun er styrt av strukturerte kjønnsnormer, eller at det også preges av at kvinner og menn er naturlig forskjellige. Jeg vil hevde at kjønnsrollene og normene man er født inn i vil i en større grad påvirke individers valg i alle stadier i livet, mer enn at vi er naturlig fødte med mannlige og kvinnelige interesser og egenskaper. Når det er sagt vil jeg heller ikke utelukke at det er primære forskjeller på menn og kvinner, men at det ikke vil være avgjørende for hvilke valg man tar i livet, det tror

jeg er mye påvirket av våre omgivelser. Med omgivelser inngår ens familie og omgangskrets som store påvirkere. Bourdieu mener at ens egen habitus er i stor grad påvirket av ens slekt sin habitus. Her er jeg i en grad enig med tanke på at familiens påvirkning og hvor man kommer fra sier mye om en selv og de valgene man tar. Ens omgivelser er jo tett knyttet med de forventningene og normene som råder i samfunnet en lever i. På den andre siden tror jeg også i noen tilfeller at individ vil velge på tross av sin egen familie.

Hvordan lever gamle kjønnsnormer videre i generasjoner?

Skal en bruke begrepet habitus og doxa for å forstå kvinnesyn og kjønnsroller i dagens samfunn kan en kunne argumentere for at ens omgivelser og strukturer i samfunnet har stor betydning for hvorfor “gamle” tankemåter om kvinner og arbeid blir reproduisert. Den institusjonaliserte husmorsepoken faset ut på 1960-tallet, men det lå fortsatt mye av den samme mentaliteten og normene igjen i samfunnet. Her kan man bruke begrepet doxa til å kunne forklare hvorfor. Selv om samfunnsstrukturen endrer seg vil det ikke være gitt at det vil endre samfunnets normer og tankesett. Man kan bruke homofilt ekteskap som eksempel. Loven gjør det mulig for homofile å gifte seg i Norge, til tross for dette er det flere som har tanker om at dette strider imot hva som er “riktig” i deres forstand. Siden normene allerede ligger naturliggjort i mennesker vil en fortsatt handle ut ifra denne. Individ tror at man har mulighet til å ta åpne, frie valg til å gjøre det en ønsker i livet. Kvinner som eksempel velger slike “kvinneyrker” gjør det på bakgrunn av hva man tror er et eget valg. I følge Bourdieu er valgene man tar styrt av habitus, som gjør at bak et hvert valg ligger det underliggende strukturer. Doxa er da med på å gjøre at vi mennesker ikke er klar over disse underliggende faktorene som kan styre oss til å ta det vi tror er våre egne valg.

For kvinner i dag tror jeg det vil virke svært diskriminerende at man skal slutte å arbeide når man gifter seg for å ta vare på mann og eventuell familie. I dag er husmorsbegrepet svært mye mindre omtalt i dagens samfunn, og husmorsepoken er ikke like sterkt institusjonalisert igjennom politikk og lovverk. Etter min mening er denne mentaliteten til tross for dette, fortsatt noe man kan se i det norske samfunnet. Jeg har selv observert flere eksempler i dagliglivet hvordan kvinner skal stå til bistand for mannen, som jeg mener har blitt normalisert igjennom et flere år gammelt tankesett. For eksempel har jeg selv opplevd å sitte i et kaffeselskap hvor det som oftest er kvinnene som serverer mat og rydder opp, mens mennene sitter igjen i sofaen og prater seg imellom. Dette er trolig kun en observasjon, og vil

ikke kunne gjelde enhver situasjon i samfunnet. Jeg tror derimot at flere av oss kan nevne situasjoner hvor det ligger en forventning om at det er en kvinnes jobb å stelle med hus og barn, og å være til tjeneste for en mann. Slike forventninger blir omgjort til strukturelle normer i samfunnet, hvor en føler at det er naturlig og en selvfølge at kvinner og menn har ulike oppgaver.

Selv om en i praksis i dag ser mindre av en husmorsrolle hvor kvinnen ikke arbeider og tar vare på hjemmet, vil jeg absolutt si at mye av disse normene og dette tankesettet fortsatt sitter igjen i både hverdagsliv og det offentlige. Man kan spørre seg hvordan slike normer og tankesett fortsatt ligger igjen i samfunnet den dag i dag, i og med at samfunnsutviklingen viser til det motsatte. Habitus kan være med på å forklare hvorfor slike tankesett lever videre i generasjoner siden disse strukturene i samfunnet ligger i hvert individs underbevissthet. Disse kjønnsnormene ligger altså naturliggjort, som gjør at det preger våre handlinger og tanker uten at vi egentlig er klar over det selv. Det er for eksempel fortsatt mange i dag som ville ha tenkt at det hadde vært unormalt eller unaturlig å se en mannlig barnehageansatt eller en mannlig jordmor. Siden samfunnets oppfatninger om kvinner er at de er mer omsorgsfulle enn menn, vil dette være en naturliggjort tanke. Doxa vil da være med på å forklare hvordan disse strukturene og normene blir tatt for gitt av samfunnet, med å gi individer en forklaring på at “slik har det alltid vært”.

Begrepene habitus og doxa kan ikke kan gi svar på hvordan virkeligheten er, men jeg tror fortsatt at begrepene kan gi oss et bilde på hvordan samfunnet vårt er bygget opp. Jeg er enig med Bourdieu med at samfunnets regler og normer er iboende hos oss mennesker, men i hvor stor grad de styrer våre handlinger og tanker er jeg imidlertid mer usikker på. Individer er frie til å handle ut fra egne tanker og disponible til å endre samfunnets strukturer og regler. Samtidig tror jeg at samfunnets strukturer styrer den enkelte i mye mer grad enn hva vi er klar over selv, og som vi ikke tenker noe på i det daglige.

Bruk av begrepet habitus for å forklare betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning

Studien til Seehus og Reisel tar opp en interessant hypotese: “personer med lavere sosial bakgrunn er mer tilbøyelige til å gjøre kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg enn personer med høyere sosial bakgrunn”. (Seehus og Reisel, 2017). Ut fra Bourdieus sin tenkning kan man

her resonnerer med at det helt klart er en sammenligning med valg av yrke og ens sosiale bakgrunn. Ens sosiale bakgrunn former ens habitus hvor en er tillagt ulike tilbøyeligheter i samfunnet. Dette vil igjen kunne styre de valgene en tar, som blant annet hvilket yrke man velger. Videre legger de fram hypotesen om at “Kvinner med lav sosial bakgrunn er mer tilbøyelige til å velge kjønntypisk enn andre kvinner.”(Seehus og Reisel, 2017). Jeg kan tenke meg ut fra Bourdieus begrep habitus vil en kunne forklare at grunnen til at kvinner med lavere sosial bakgrunn velger kjønntypisk kan ha noe å gjøre med at deres egne mødre og slekt igjen har valgt kjønntypisk. Bourdieu ville ha ment at de tradisjonene og verdiene som en persons habitus består av har stor påvirkningskraft for de valgene man tar. Derfor vil for eksempel en kvinne som velger et kjønntypisk yrke velge dette på grunn av påvirkningen av ens habitus, som igjen er formet i stor grad av hennes sosiale bakgrunn.

Tradisjonelt- eller poststrukturalistisk perspektiv på kjønn?

Tradisjonelt syn på hvordan kjønnsnormer er blitt til vil mer eller mindre avkaste tanken på at forskjellene mellom kvinner og menn er skapt av samfunnets normer og tradisjoner. Har en et slikt syn på kjønn og kjønnsnormer vil en mene at grunnen til at flere kvinner jobber deltid mest sannsynlig vil være at de er det “svakere” kjønn, og at de ønsker mer tid hjemme for å ha omsorg for barn og stelle med huset. På den andre siden vil det være naturlig at menn jobber mer siden de som det “sterkere” kjønn skal kunne forsørge for familien sin. Dette vil da kunne forklare hvorfor både menn og kvinner med familie vil ha ulike stillingsprosenter når det kommer til jobb. Bruker en et tradisjonelt syn på å forklare hvorfor det er ulike normer for kjønnene ville en ha hatt et enkelt svar på problemstillingen min. Nemlig at det er ikke samfunnets sosialt skapte kjønnsnormer som gjør at vi finner forskjeller mellom menn og kvinner i arbeidslivet, men at disse forskjellene er der på bakgrunn av at det faktisk er grunnleggende, naturlige forskjeller mellom en mann og en kvinne. Dermed vil en også velge ulike utdanninger og karrierer på grunn av at en har ulike interesser og egenskaper som knyttet til ens kjønn. Jeg mener selvfølgelig at et slikt tradisjonelt syn undergraver virkeligheten av samfunnets normer og strukturer. Jeg mener at det er en forskjell mellom å skille menn og kvinner ut fra biologiske forskjeller, og det å mene at kvinner og menn har forskjellige interesser og egenskaper på grunn av at de er biologisk forskjellige.

Et poststrukturalistisk perspektiv på kjønn vil en da se på forskjellen mellom kvinner og menn skapes og reproduseres av sosialisering med samfunn, og kan endres på. Her vil en

mene at kjønnsnormer skapes på lik linje som at samfunnet strukturer våre liv med normer og tradisjoner. Ut fra et slikt perspektivet kan en tenke seg at kjønnsforskjellene man ser i arbeidslivet faktisk kommer av at sosial påvirkning og vil stille samfunnet til ansvar. En kan argumentere for at grunnene til at kvinner arbeider mer deltid enn menn kan forklares ut fra de kjønnsrolle en er satt til, som ikke er naturgitte. Kulturen og samfunnet vi sosialiseres inn i har gitte normer og forventninger om hvordan en skal opptre, som igjen vil ha ringvirkninger for individers valg. Her er jeg enig med at kjønn er sosialt konstruert, men på samme tid vil jeg ikke forkaste tanken om at det finnes biologiske forskjeller mellom kjønnene. Anatomisk er det forskjeller mellom kvinner og menn, men jeg er tvilsom til å mene at dette ene og alene kan kunne forklare hvorfor kvinner og menn har egne oppgaver og egenskaper på grunn av dette. Biologiske forskjeller er for meg ikke svaret på hvorfor vi har reelle kjønnsforskjeller i arbeidslivet.

Konklusjon

Etter å ha undersøkt nærmere kjønnsforskjeller i arbeidslivet mener jeg at det jeg har funnet viser først og fremst at det faktisk er kjønnsforskjeller i det norske arbeidslivet. Noen av de største forskjellene er preget av stillingsprosent og høyere andel kvinner eller menn i de ulike yrkene. Jeg vil kunne påstå at disse kjønnsforskjellene er svært aktuelle i dagens arbeidsliv og samfunn, men at de oftest er skjulte og begrunnes av at det er individers egne valg som skaper disse forskjellene. Individuelle valg om utdanning og yrke er det vanskelig å jevne ut forskjellene på. Det er vanskelig å finne ut av hvorfor det er store kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Man kan derimot sette spørsmålstegn til bakgrunnen for hvorfor individ velger slik de gjør. Mye tyder på at disse valgene er påvirket av samfunnets strukturer og menneskers omgivelser, med andre ord kjønnsnormene vi forholder oss til. Vi vet at ulike yrker og arbeid utgjør ulik lønn og arbeidsforhold. Spørsmålet om disse forskjellene skapt av individer eller blitt institusjonalisert, er vanskelig å svare på. Jeg mener selv at kjønnsforskjellene man ser er i grunn skapt av historiske antakelser og meninger om hvordan en mann og en kvinne skal opptre i samfunnet. Kjønnsrollene man er satt i har stor betydning for hvilke valg man tar i livet, noe man som individ ikke er klar over selv. Jeg har funnet ut at kjønnsforskjeller i arbeidslivet er et sammensatt problem, som er oppstått av at mennesker handler på bakgrunn av kroppsliggjorte strukturer. Disse strukturene er igjen skapt av samfunnets normer og tradisjoner. Jeg mener at menneskers valg er mye mer påvirket av

samfunnets oppfatninger, enn vi kanskje selv tror. På samme tid kan jeg heller ikke slå fast at kjønnsnormene har en direkte påvirkning for hvorfor man har kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Dette er vanskelig å kunne bevise. Derfor er min konklusjon at: Ja, det finnes forskjeller mellom kvinner og menn i det norske arbeidslivet. Hvorvidt disse forskjellene skyldes samfunnets kjønnsnormer eller individuelle valg er imidlertid mer uklart.

Litteratur

Ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku (Lastet ned 22.2.2021)

Ssb.no/statbank/table/12543/tableViewLayout1/ (Lastet ned 22.2.2021)

Ssb.no/befolkning/artikler-og publikasjoner/store-kjønnsforskjeller-i- arbeidslivet (Lastet ned 22.2.2021)

Ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers/aar (Lastet ned 08.03.2021)

Grindheim. L.T (2020), Sosialiseringsomgrepet sett i lys av relasjonen individ/kjønn- kultur: synspunkt på historia og stillinga til omgrepet i dag, *Barn, Vol.33*

Seehus, S; Reisel, L (2017), Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning, *Tidsskrift for samfunnsforskning*, vol. 58

Haukelien. H (2013), Omsorgsykker, hierarki og kjønn: historiske linjer, *norsk antropologisk tidsskrift*.

Dahle. R (2016), Heltidssykepleieren som forsvant, *tidsskrift for kjønnsforskning*.

Aakvaag C. G. (2008), *Moderne sosiologisk teori (1.utg)*. Abstrakt forlag AS.