

De nye fedrene og kjønnskontraktens forvandling

Øystein Gullvåg Holter

God psykologi er avhengig av god sosiologi – og omvendt. Skillet mellom disse fagene er ofte kunstig. Ikke minst vises dette ved Hanne Haavinds forfatterskap. Haavind skrev i 1982 en artikkel, «Makt og kjærlighet i ekteskapet», som ble en klassiker i nordisk kjønnsforskning. Haavind beskrev en sosialpsykologisk ordning i ulikestilte ekteskap der kvinnene skjulte og legitimerte maktforskjellene. De pusset på fasaden. Denne skarpe analysen traff sin tid, og ble sitert av mange forskere. Derfor er det desto mer interessant når Haavind i en artikkel i dette nummeret av Tidsskriftet vurderer situasjonen vel tyve år senere og finner store forandringer, i form av en mer omsorgsyttende mannsperson.

Fedre som deltar mye i omsorg for barn, opplever ikke at dette går utover maskuliniteten deres, ut fra en ny nordisk intervjustudie (Holter, 2006). I stedet blir fedrene opptatt av å definere maskulinitet på nye måter. På spørsmål om hva som er viktigst i livet, svarer mange at det er å være gode og omsorgsfulle fedre. Men samtidig føler de et press fra omgivelsene, særlig krav fra jobben, som kan gjøre det vanskelig å oppfylle ønsket om omsorg. Noen ganger kommer dette tradisjonelle presset tydeligere fram blant kvinnene enn blant mennene selv. Det er ingen i miljøet som sier at *han* er en dårlig mann fordi han er hjemme med barna – mens det stilles spørsmål om *hun* er en dårlig mor siden hun overlater barna til andre.

Mange fedre vil. En økende gruppe viser at de kan. Og mange kvinner støtter dette. Et relevant spørsmål er derfor: «Kan samfunnet»? Det er velkjent at fedre er en gruppe som jobber lange dager. Men mange ønsker kortere arbeidstid. En europeisk studie viser imidlertid at menn som går over til deltid eller tar permisjon ut fra omsorgsansvar, møter store problemer i jobben (Puchert et al., 2005). Den tradisjonelle mannlige forsørgerrollen er i ferd med å bli kulturelt bankerott. Men den eksisterer i høy grad som et premiert mønster i arbeidslivet, og vi ser den også i offentlig regelverk og ordninger, der fedrenes omsorg blir usynliggjort eller administrert gjennom mødrene. Det viser seg at den reelle virkemåten til mange arbeidsorganisasjoner har vært innrettet på at kvinnene har omsorgsansvaret. Etter hvert som dette har endret seg, blir det som var en kjønnskonflikt, i økende grad en tidsklemmekonflikt hos den enkelte. Det blir desto mer problematisk at de sterkeste ytelseskravene i arbeidslivet, sett over livsløpet, kommer omtrent samtidig med småbarnsfasen.

Sosiologene bruker uttrykket «kjønnskontrakt». Samfunnet er gradvis på vei fra en mannlige forsørgerkontrakt til en mer likestilt kjønnskontrakt. De finner dette bl.a. i tidsnyttingsstudier. Selv om uttrykket «kontrakt» er for snevert (det handler om en overenskomst der følelser og fellesskap kommer inn i bildet, ikke bare markedsmessige forhandlinger), er begrepet nyttig. Det får fram endringene de siste trede år. Kjønn har blitt mer «gjørbart», naturlig gjennom individuell utfoldelse.

Kjønnskontrakten har, om vi sammenlikner Haavinds funn fra 1982 og 2006, blitt mer av en likestillingskontrakt. Den har blitt mer av en rettesnor for praksis og mindre av en legitimeringsordning, selv om gamle skjevheter ikke er aldeles uttryddet. Dette henger sammen med det samfunnsforskere som Hege Skjeie kaller «delvis likestilling» – et skritt fram, men også en inkonsistent ordning som bidrar til ambivalens og konflikt.

Utviklingen er ujevn i Europa. Nylig skulle et EU-prosjekt – «Work changes gender», med seks land – ta rede på nye mønstre blant menn med utgangspunkt i endringene i arbeidslivet (Puchert et al., 2005). Her fant man, noe overraskende, at de største endringene kom fram på hjemmebane. Det var private forhold, mer enn jobbforhold, som gjorde menn mer likestilte i forhold til kvinner. Arbeidslivet skrubbet, i forhold til utviklingen i privatlivet.

Kanskje kan man si at samfunnskontrakten ennå ikke er oppdatert, i forhold til den nye kjønnskontrakten. Det blir tydelig at bedre fordeling av omsorgen krever institusjonelle endringer. Så lenge menn taper på omsorg, vil tiltak på noen områder – eksempel: pappapermisjon – selv om de er vellykte, bli motvirket av situasjonen ellers, med ambivalens og konflikt som sannsynlige utfall. Man kan til og med få en «sementerings-effekt». Siden *han* nå har fått en viss del av omsorgen, blir det naturlig å si at resten er *hennes*.

For å motvirke dette kan man legge mer vekt på likestilling ikke bare som et fjernt mål, men som en metode her og nå. Island har en ny ordning der permisjonsperioden etter fødsel deles i tre like deler, en til mor, en til far og en fritt valgt. Menn forventes å delta med minst en tredjedel. Så langt ser det ut til at denne ordningen skaper mindre konflikt enn i Norge, der hovedprinsippet fortsatt er moderlig, og der kvinner er ambivalente til at menn skal øke sin andel av permisjonstiden.

En mer likestilt kjønnskontrakt mellom kvinner og menn kan få store psykologiske og sosiale konsekvenser. Hittil har psykologien kjempet mye i motbakke, så å si, i forhold til likestillingen. Den har fått inn ofrene for konfliktene mellom ulikestilte mønstre og begynnende likestilte mønstre. Det har vært store kjønnskonflikter, og en «intet nytt fra Vestfronten»-stemning på noen områder, for eksempel familierådgivning ved skilsmisse med barn.

Kjønnsforskningen har hatt en tendens til å gi et bilde av mennene som «trege», mens kvinnene skyver på. Men det er først og fremst mennene som har krysset grensene i den kjønnsmessige arbeidsdelingen i norske hjem, ut fra tidsnyttingsundersøkelser. Kvinner blander seg fortsatt lite inn i tradisjonelle mannsoppgaver, mens tradisjonelle kvinneoppgaver har blitt mer kjønnsblandete. Her er menns og kvinners syn på hvem som gjør hvor mye, ikke på linje. Kvinner gir et mer tradisjonelt bilde av arbeidsfordelingen. Begge parter mener at de selv gjør noe mer enn det dagboksdataene forteller. Menns anslag ligger litt over dagboksdataenes nivå, samtidig som innsatsen deres blir nedvurdert av kvinner, i forhold til både egne anslag og dagboksdata. Det ansvaret som ligger i å ha oversyn med hushold og familie, et ansvar som ifølge Haavind fortsatt tillegges kvinnen dersom ikke annet er avtalt, kan også utgjøre en maktfaktor.

Kan vi tenke oss en likestilling som begynner å virke mer i «nedoverbakke» i privatlivet? Kjønnskontrakter som er mer helsebringende, psykologisk sett, både for kvinner og menn? Haavind beskriver akt tre i familiedramaet, og et sted i dette ser det ut til å gå et vannskille.

Jeg tror de nye forholdene vil gi store ringvirkninger. Fortsatt er mange familieforhold ikke bare tradisjonelle – de har også blitt mer problematiske, fordi de stenger for forandringene på andre punkter. Et eksempel er bruken av familietjenester. Menn er sterkt underrepresentert blant de som oppsøker tjenestene. Det ser ut som mange av dem blir med «på slep» når det er krise. En slik passiv holdning, som hadde en viss logikk i forhold til den gamle forsørgerrollen, kan knapt være i menns egen interesse. Både menn selv og deres pårørende ville ha mye å tjene på en mer aktiv «føre var»-holdning til samliv. Forskningen viser jo, fremdeles, at det som regel er kvinnen som opplever problemene i forkant av en skilsmisse, mens mennene kommer dårligere ut etterpå.

«Bleieskift er stas, selv om husarbeid er gørr – det synes både jeg og mine venner,» svarer en av mennene i et ledermiljø i en ny undersøkelse. Noen nye holdninger og ny praksis har meldt seg særlig i forhold til aktivt farskap. Men for at dette skal få bredere ringvirkninger, trengs endringer både i kultur og institusjoner som fortsatt «automatisk» henlegger omsorgen til kvinnene.

Referanser

Holter, Ø. G. (Red.). (2006). *Män i rörelse: förändrad praktik och social innovation i det jämställda Norden*.

Hedemora: Gidlunds forlag. Haavind, H. (1982). Makt og kjærlighet i ekteskapet. I R. Haukaa, M. Hoel & H. Haavind (red.), *Kvinneforskning – et bidrag til samfunnsteori* (ss. 138–171). Oslo: Universitetsforlaget.

Puchert, R. et al. (2005). *Work changes gender – Men and equality in the transition of labour forms*. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.