



Arbeid-familie konflikt- En komparativ studie av fem europeiske land

av

Lene Horn Hammersvik

Veileder: Karen Modesta Olsen

Selvstendig arbeid innen masterstudiet i økonomi og administrasjon,
hovedprofil strategi og ledelse

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer inntår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Forord

Denne utredningen er et selvstendig arbeid som gjennomføres som et ledd i min masterutdannelse i økonomi og administrasjon. Med bakgrunn i min faglige fordypning innenfor strategi og ledelse, og min interesse for institusjonelle og kulturelle forskjeller har jeg valgt å se nærmere på et relevant fenomen: arbeid-familie balansen.

Jeg har skrevet min masteroppgave som en del av FOCUS. Det har gitt meg mulighet til å diskutere ulike problemstillinger og utfordringer med SPSS sammen med medstudenter i forskningsprogrammet.

Jeg vil gjerne rette en stor takk til min veileder Karen M. Olsen for nyttige innspill og hennes evne til å få meg til å ha tro på meg selv i skriveprosessen, og ikke minst for et godt samarbeid.

Jeg vil også takke Erik, Ina og Ørjan for deres hjelp med korrekturlesing, og motivasjon i forbindelse med skriveprosessen. Til slutt vil jeg takke mamma og pappa. Uten dere ville ikke dette være mulig. Takk for at dere alltid har hatt tro til meg, og latt meg følge mine drømmer. Det setter jeg utrolig stor pris på!

Lene Horn Hammersvik

Bergen, 11. desember 2013

Sammendrag

Arbeid-familie balansen er et fenomen som har fått økt interesse på grunn av økonomiske endringer og endringen i arbeidskraftstrukturen. Kvinners rolle i arbeidslivet og familieordninger avviker fra de tradisjonelle kjønnsbaserte rollene, og en har gått fra den tradisjonelle bread-winner modellen til et «dual-earner» system hvor både kvinner og menn er aktive i arbeidsmarkedet. På grunn av stadig større fra både arbeid og familie opplever ofte arbeidstakere en konflikt når de skal tilfredsstille disse behovene, og problemer med deres arbeid-familie balanse.

Som følge av disse endringene har det blitt implementert en rekke familievennlige tiltak, men disse tiltakene er ujevne på tvers av land. Jeg har i den forbindelsen undersøkt i hvilken grad arbeidstakere oppfatter arbeid-familie balansen. Jeg har også sett på hvorvidt kjønn har en effekt på arbeid-familie balansen. Utredningen er en komparativ studie hvor jeg fokuserer på fem vestlige europeiske land, og de valgte landene gir en god ramme for å undersøke forskjeller fordi de representerer ulike produksjon-, sysselsetting- og velferdsregimer.

Min kvantitative analyse er basert på en spørreundersøkelse jeg har fått tilgang til gjennom European Social Survey. Funnene avdekker at land og institusjonelle forskjeller har en effekt på arbeid-familie konflikt. De sosioøkonomiske landene har signifikant mindre arbeid-familie konflikt enn de liberale og konservative som baserer seg på den tradisjonelle bread-winner modellen. Kjønn har en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt i land. Det vil si at menn opplever mer arbeid-familie konflikt enn kvinner.

Innhold

FORORD	I
SAMMENDRAG.....	II
INNHold	III
FIGURLISTE	VII
TABELLISTE	VIII
1. INNLEDNING	1
1.1 ARBEID-FAMILIE FORENLIGHET.....	1
1.2 PROBLEMSTILLING	3
1.3 AVGRENSNING	3
1.4 DISPOSISJON	4
2. TEORETISK BAKGRUNN.....	5
2.1 FENOMENET ARBEID-FAMILIE BALANSE	5
2.1.1 Definisjoner.....	6
2.1.2 Arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt.....	7
2.1.3. Endringer.....	8
2.2 KILDER TIL OG BAKENFORLIGGENDE FAKTORER FOR ARBEID-FAMILIE KONFLIKT	9
2.2.1 Uforenlige krav og rollekonflikt.....	10
2.3 JOBBKVALITET.....	11
2.4 INSTITUSJONELLE FORSKJELLER	12
2.4.1 Produksjonsregimer.....	12
2.4.2 Sysselsettingsregimer.....	13
2.5 VELFERDSMODELLER.....	14
2.5.1 Den skandinaviske velferdsmodellen	16
2.5.2 Den tyske velferdsstaten.....	16

2.5.3	<i>Den britiske velferdsstaten</i>	17
2.6	DET EUROPEISKE ARBEIDSMARKEDET	17
2.6.1	<i>Det britiske arbeidsmarkedet</i>	19
2.6.2	<i>Det tyske arbeidsmarkedet</i>	20
2.6.3	<i>Det norske, danske og svenske arbeidsmarkedet</i>	21
2.7	TIDLIGERE FORSKNING	24
3.	FORSKNINGSMODELL OG HYPOTESER	26
3.1	FORSKNINGSMODELL.....	26
3.2	HYPOTESER	27
4.	METODE	31
4.1	FORSKNINGSDESIGN.....	31
4.1.1	<i>Datainnsamling og utvalg</i>	31
4.2	VALIDITET OG RELIABILITET	35
4.2.1	<i>Validitet</i>	35
4.2.2	<i>Reliabilitet</i>	38
4.3	DATAANALYSE	39
4.3.1	<i>Avhengige variabler</i>	40
4.3.2	<i>Uavhengige variabler og kontrollvariabler</i>	40
4.3.3	<i>Statistiske metoder</i>	43
4.3.4	<i>Regresjonsmodell</i>	47
5.	DATANALYSE	48
5.1	DESKRIPTIVE ANALYSER	48
5.2	KRYSSTABELLER.....	50
5.3	REGRESJONSANALYSER	56
5.4	FORSKJELLER I ARBEID-FAMILIE KONFLIKT.....	57

5.4.1	<i>Arbeid-familie konflikt: Storbritannia</i>	59
5.4.2	<i>Arbeid-familie konflikt Tyskland</i>	60
5.4.3	<i>Arbeid-familie konflikt: Danmark</i>	60
5.4.4	<i>Arbeid-familie konflikt: Sverige</i>	61
5.4.5	<i>Arbeid-familie konflikt: Norge</i>	62
5.5	GOBALT MÅL: TILFREDSHET MED ARBEID-LIV BALANSEN	64
5.5.1	<i>Land: Tilfredshet arbeid-liv balansen</i>	65
5.6	KONKLUDERENDE KOMMENTARER	66
6.	DISKUSJON	68
6.1	ARBEID-FAMILIE KONFLIKT	69
6.1.1	<i>Land</i>	71
6.1.2	<i>Kjønn</i>	72
6.1.3	<i>Familie og barn</i>	72
6.1.4	<i>Kontraktstimer</i>	73
6.1.5	<i>Kontroll og uavhengige variabler</i>	74
6.2	TILFREDSHET ARBEID-LIV BALANSEN	75
7.	KONKLUSJON	77
7.1	EFFEKTEN AV LAND, KJØNN, FAMILIESAMMENSETNING OG ARBEID-FAMILIE KONFLIKT	77
7.2	FUNN OG TEORETISK BAKGRUNN	77
7.3	BEGRENSNINGER	78
7.4	VIDERE IMPLIKASJONER	79
7.5	FREMTIDIG FORSKNING	79
	LITTERATURLISTE	81
	VEDLEGG	87
	VEDLEGG A: NOEN ÅRSAKER FOR JOBB RELATERT STRESS	87

VEDLEGG B: FORELDREPERMISJON	88
VEDLEGG C: TRANSFORMERE WORK-FAMILY CONFLICT	89
VEDLEGG D: KODEBOK DUMMYVARIABLER.....	90
VEDLEGG E: FORUTSETNINGER FOR MULTIPPEL LINEÆR REGRESJON	91
VEDLEGG F: NORMAL P-P PLOT, HISTOGRAM OG SCATTERPLOT.....	93
VEDLEGG G: REGRESJONSANALYSER LAND	95
VEDLEGG H: REGRESJONSANALYSE TILFREDSHET MED ARBEID-LIV BALANSEN	97

Figurliste

Figur 1: Forskningsmodell Jobb-familie balansen	26
Figur 2: Histogram for standardiserte residualer	45
Figur 3: Normal P-P Plot for standardiserte residualer	46
Figur 4: Worry about work problems when not working.....	51
Figur 5: Difficult to concentrate on work because of family responsibilities.....	52
Figur 6: Family responsibility prevent you from giving time you should to work.....	53
Figur 7: Too tired after work to enjoy things like do at home	54
Figur 8: Partner/Family fed up with pressures of your job	54
Figur 9: Job prevents you from spending time with family.....	55
Figur 10: Noen årsaker til jobbrelatert stress	87
Figur 11: Oppsummering foreldrepermisjon	88
Figur 12: Histogram for standardiserte residualer.....	93
Figur 13: Normal P-P Plot for standardiserte residualer	94
Figur 14: Scatter Plot for standardiserte residualer.....	94

Tabelliste

Tabell 1: Evalueringsskala for ESS	33
Tabell 2: Korrelasjon avhengige variabler	37
Tabell 3: Pearson Korrelasjon uavhengige variabler	42
Tabell 4: Deskriptive analyser av variablene	49
Tabell 5: Resultater fra regresjonsanalysen	58
Tabell 6: Resultater fra regresjonsanalysen	59
Tabell 7: Resultater fra regresjonsanalysen	60
Tabell 8: Resultater fra regresjonsanalysen	61
Tabell 9: Resultater av regresjonsanalysen.....	62
Tabell 10: Resultater fra regresjonsanalysen	63
Tabell 11: Resultater fra regresjonsanalyse	65
Tabell 12: Oppsummering residualer tilfredshet arbeid-liv balansen.....	66
Tabell 13: Oppsummering- utfall av hypotesetesting	67
Tabell 14: Oppsummering regresjonsanalyser arbeid-familie konflikt	70
Tabell 15:Oppsummering tilfredshet arbeid-liv balansen.....	75
Tabell 16: Reliabilitetsanalyse Work Family Conflict.....	89
Tabell 17: Kodeliste Dummyvariabler	90

1. Innledning

Karakteristika av industrielle økonomier i tyveårene var at de hadde en separat økonomisk og sosial sfære. Bedriftenes virksomhet tilhørte den økonomiske verden, og familien den sosiale sfæren. Det var klare sosiale roller for kvinner og menn, og en hadde den tradisjonelle male-breadwinner modellen. Det var menn som forsørget familien, og kvinner som hadde ansvaret for husholdningen.

1.1 Arbeid-familie forenlighet

De fleste EU-medlemslandene har forsøkt å fremme familievennlige tiltak som en del av lovverket, men forsoningspolitikken har forblitt ujevn på tvers av europeiske velferdsstater. En begynte å studere arbeid-familie balansen på 1970-tallet. De første empiriske studiene av arbeid-familie balansen var på tids- og belastnings-baserte press på grunn av lange arbeidsdager, fysiske og psykiske arbeidskrav, og inkompatible tidsplaner med familie-arbeidsoppgaver (Gallie, 2007a). Denne utredningen vil være en sammenlignende undersøkelse hvor jeg vil se om det er arbeid-familie konflikt, og se om det er forskjell i det å forene arbeid og familieliv krav mellom fem europeiske land.

Endringene i arbeidslivet og bekymringer for balansen mellom personlige og profesjonelle liv har ført til økt interesse for temaet. Det har i løpet av årene vært grunnleggende endringer i innhold og struktur: Kvinnens rolle i arbeidslivet og familie-ordninger som avviker fra de tradisjonelt kjønnsbaserte rollene (Gallie 2007a; Appelbaum et al. 2006; Warhurst, Eikhof & Haunschild 2008). Kvinner har blitt en del av arbeidskraften, og deltakelsen har økt i tråd med en stabil økning i kvinners utdanningsnivå (Appelbaum et al, 2006:53). Veksten i service-sektoren har oppmuntret kvinner til å forlate den tradisjonelle husmorsrollen og bli en del av arbeidskraften. Samtidig kom det en rekke lover som gav kvinner beskyttelse mot diskriminering på arbeidsplassen, og veksten i service-sektoren kom som et resultat av skift i omsorgsansvar. Det var ikke lenger de private som hadde ansvar for omsorg, syke og eldre. Den offentlige sektoren ga dermed mindre ansvar for omsorg i hjemmet, og skapte et behov for deres tjenester i det offentlige. «Dualist-earner par», som betyr at en familie har to inntekter, har blitt framtræden.

Disse økonomiske endringene og endringer i arbeidskraftstrukturen har tært bort den tradisjonelle grensen som skiller familie og arbeidsplassen, og det har likeså satt press på myndighetene til å implementere policyer som støtter «dualist-earners» (Applebaum et al., 2006). I en spørreundersøkelse gjennomført av OECD i 2011 svarte 81 % av respondentene at det er uunnværlig for en kvinne å ha egen inntekt (OECD, 2011).

Denne studien tar sikte på å studere variasjoner i arbeid-familie konflikt mellom fem vestlige land. Landene er ikke for like eller forskjellige i form av kultur, men de er valgt basert på institusjonelle forskjeller. De representerer ulike produksjonsregimer, sysselsettingsregimer og velferdsregimer, og gir en god ramme for å undersøke om det er en forskjell i hvordan arbeidstakere opplever arbeid-familie balansen.

Jeg vil først definere min problemstilling, før jeg deretter forklarer fenomenet arbeid-familie balanse og arbeid-familie konflikt for å få en forståelse for fenomenet. Deretter vil jeg undersøke kilder til arbeid-familie konflikt med fokus på Greenhaus & Beutell (1985) sin forskning på kilder til konflikt mellom arbeid- og familie-roller.

1.2 Problemstilling

Min hovedproblemstilling er formulert på følgende måte:

«Hvordan oppfatter arbeidstakere jobb-familie balansen i fem europeiske land?»

Som en videre presisering har jeg følgende delproblemstillinger:

«Er det en forskjell mellom de ulike regimene med tanke på press mellom jobb og familie?»

«Er det en forskjell mellom kvinner og menn?»

For å forstå hvorfor det kan være forskjeller har jeg valgt å ta utgangspunkt i de forskjellige landenes velferdssystem, produksjonsregimer og sysselsettingsregime for å få et teoretisk grunnlag for selve analysen. Arbeid-familie konflikt er en stor utfordring for individer, men også organisasjoner. Det har blitt et viktig tema innen områder som organisasjonsatferd og HR (Kossek & Ozeki, 1998).

Arbeid-familie konflikt er blitt et svært aktuelt fenomen. Jeg vil først begynne med å forklare fenomenet og bakenforliggende faktorer for arbeid-familie konflikt. Arbeid-liv balansen eller arbeid-familie balansen som den også kalles skiller mellom arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt. Det er ulike faktorer som er bakenforliggende for de to konflikttypene, men i denne studien vil jeg ta for meg arbeid-familie konflikt samlet, og inkluderer familie-arbeid konflikt i samme begrep.

Grunnlaget for mine analyser er European Social Survey fra 2011. Landene som er inkludert i min utredning er Norge, Sverige, Danmark, Storbritannia og Tyskland.

1.3 Avgrensning

Utredningen er avgrenset til fem europeiske land. Velferdsmodellene benyttet i teoridelen er et forenklet bilde slik at jeg her vil fokusere på tre forskjellige velferdsmodeller. Det er flerfoldige variabler som kan påvirke jobb-familie balansen. I min utredning har jeg valgt å fokusere på arbeid-familie konflikt. Jeg vil til slutt sammenligne mine resultater fra arbeid-familie konflikt analysen med respondentens overordna tilfredshet med arbeid-liv balansen.

1.4 Disposisjon

Så langt har jeg presentert problemstillingen, og i tillegg gitt en oversikt over fenomenet og bakgrunnen for utredningen. I det følgende vil relevant litteratur med hensyn til problemstillingen bli presentert. Jeg vil se nærmere på de institusjonelle forskjellene mellom landene, og ser på landene hver for seg med tanke på velferdsordninger og permisjonsordninger. Deretter vil jeg beskrive hvilke metoder som er blitt brukt for å besvare problemstillingen, og jeg vil til slutt presentere og diskutere funnene fra analysen av arbeid-familie konflikt.

2. Teoretisk bakgrunn

I dette kapittelet vil jeg presentere teori om arbeid-familie konflikt som vil bidra til å belyse problemstillingen. Først vil jeg presentere fenomenet arbeid-familie balanse, før jeg går nærmere inn på bakenforliggende faktorer til arbeid-familie konflikt. Deretter vil jeg ta for meg institusjonelle forskjeller, hvor jeg først og fremst fokuserer på sysselsettings regimer og velferdsmodeller. Jeg vil se nærmere på de ulike landene i denne utredningen og se på deres respektive modeller og policyer. Avslutningsvis vil jeg se på funn fra tidligere forskning.

2.1 Fenomenet arbeid-familie balanse

Fenomenet arbeid-familie balanse er en konsekvens av økonomisk endring og ikke minst endringer fra det tradisjonelle male-breadwinner systemet. Balanse i arbeid og familieliv er en voksende utfordring for både arbeidstakere og arbeidsgivere (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Det sies at kjært barn har mange navn. I hvilken grad det er noe kjært ved arbeid-familie konflikt kan diskuteres, men det påvirker arbeidstakernes arbeid-familie balanse. Først vil jeg se på dens betydning for jobbkvalitet og fenomenets relevans før jeg ser på de ulike definisjonene for arbeid-familie balansen og arbeid-familie konflikt.

Innen forskning på jobbkvalitet har det primært vært fokusert på arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Det har blitt lagt vekt på faktorer som fører til selvrealisering og utviklingsmuligheter for ansatte i jobb, men i de siste årene har en forlenget rangen av dimensjoner for hva som blir sett på som viktige. Disse reflekterer endringer i økonomi og kulturelle verdier (Gallie, 2007a). Dimensjonene for jobbkvalitet er ferdighetsnivå, grad av autonomi, muligheter for kompetanseutvikling, jobbsikkerhet og jobb-familie balansen. Jobb-familie balansen også kalt *work-life balance* har også andre betegnelser for arbeid-familie balansen som *work-family interface*, *work-family reconciliation*, og *intersection of work and family life*. Den potensielle innvirkningen arbeid og familie konflikter har på ansatte, ens familie og ikke minst organisasjoner har ført til økt interesse for dette fenomenet (Lu & Kao, 2013).

2.1.1 Definisjoner

Jobb-familie balansen er forholdet mellom arbeid og livet (Warhurst, Eikhof & Haunschild (2008). Noen definerer arbeid-familie balansen som ansattes mulighet til å oppfylle både arbeid og andre ansvar (familie og hobby).

The amount of time you spend doing your job compared with the amount of time you spend with your family and doing things you enjoy. Cambridge Advanced Learner's Dictionary & hesaurus

Moore (2007) definerer en god arbeid-familie balanse som en situasjon hvor individer føler at de mestrer å balansere både arbeid og andre forpliktelser, og faktisk klarer det. Jobb-liv balanse handler om å skape og opprettholde støttende og sunne arbeidsmiljøer, som vil gjøre ansatte mulig til å ha balanse mellom arbeid og personlig ansvar og dermed styrke ansattes lojalitet og produktivitet (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Abercromby (2007) mener arbeid-liv balansen handler om å skape og opprettholde støttende og sunne arbeidsmiljøer. Det vil gjøre det mulig for ansatte å ha en balanse mellom personlig ansvar og arbeid. I følge Abercromby vil dette styrke ansattes lojalitet og produktivitet. I følge Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran (2013) vil en arbeid-liv balanse eksistere når det er en riktig funksjon på jobb og hjemme, med et minimum av rollekonflikt. Til felles for disse definisjonene er at arbeid-liv balansen handler om å finne de riktige prioriteringene mellom jobb og liv. Jeg har, basert på disse definisjonene, valgt å gå ut i fra at en god arbeid-familie balanse er når arbeidstakere er tilfreds med prioriteringene, opplever minimal konflikt, og føler at de mestrer å kombinere arbeid og familie.

Kossek & Ozeki (1998) forsket på arbeid-familie konflikt i sammenheng med policyer og jobbtilfredshet. De definerer arbeid-familie konflikt som alle motstridende rollepress eller krav mellom jobb og familie, og fant at det eksisterer et negativt forhold mellom jobb-familie konflikt og arbeid-liv tilfredshet. Greenhaus & Beutell (1985) definerer arbeid-familie konflikt som en form for «interrole» konflikt der kravene til arbeids- og familieroller er uforenlige. Dette fører til at deltakelse i en rolle er vanskelig og problematisk på grunn av deltakelse i en annen rolle. Bergman & Gardiner (2007) forsket på arbeid-liv balansen, og praksiser som kan hjelpe en i å adressere (takle) konkurrerende krav som individer opplever i arbeidslivet og privatlivet. De definerer arbeid-liv «balansepraksiser» som handlinger og strukturelle ordninger som adresserer de konkurrerende krav som individer opplever i arbeidslivet og livet utenfor jobben. I en nasjonal studie fant de at når det gjelder

tilgjengelighet (availability pattern) var kjønn en avgjørende faktor som påvirker tid en gir til husholdarbeid og deltidsyrkesaktive foreldre med barn. Deres studie gir støtte og ytterligere bevis for at selv i kjønns egalitære land (Norge og Sverige) er det fortsatt kvinner som tar hovedansvaret for tilgjengelighet. Bergman & Gardiner (2007) fant at balansegangen mellom arbeid og familie fremdeles ligger mer hos kvinner enn menn, og dette selv når menn og kvinner jobber likt antall timer.

Innen forskning på arbeid-familie balansen har mange forskere sett på i hvilken grad fleksible arbeidspraksiser har en positiv eller negativ effekt på ansattes evne til å ha en god arbeid-liv balanse. Det har vist seg at forbedringer i arbeid-liv balansen fører til bedre produktivitet og økt jobbtilfredshet, og at arbeid-liv balansen best ivaretas gjennom 'familievennlige'-program og fordeler ved fleksible arbeidspraksiser (Moore, 2007). Vodanoff (2004:275) mener at arbeid-familie grensesnittet (interface) består av relasjoner mellom karakteristika av arbeidsdomenene og aktiviteter, holdninger, og mellommenneskelige relasjoner i familie domenet. Vodanoff argumenter for at arbeid-familie konflikt og tilrettelegging er koblede mekanismer i prosessen hvor arbeid og familie karakteristika er knyttet til individ, familie, og arbeidstrivsel. I en undersøkelse gjennomført av OECD (2011) hvor en undersøkte om europeiske arbeidstakere var fornøyde med deres arbeid-liv tidsbalanse fant de at det generelt er en ubalanse. Denne ubalansen var hovedsakelig på grunn av at respondentene følte at de tilbrakte for mye tid til arbeid og ikke nok til familie, sosial samvær og hobbyer. For de som er fulltidsansatt så er arbeid en dominant aktivitet (Bratton & Gold, 2012).

2.1.2 Arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt

Lu & Kao (2013) sin forskning på gjensidige forbindelser av press, arbeid-familie forstyrrelser og rolletilfredshet fant at press fra jobb senere fører til arbeid-familie konflikt(WFC), og at tidligere arbeid-familie konflikt senere reduserer jobbtilfredshet. De fant i likhet med Greenhaus & Beutell (1985) ut at press fra familie fører til familie-arbeidskonflikt (FWC). Arbeid-familie balansen kan bli delt i to dimensjoner: arbeid-familie konflikt og familie-arbeidskonflikt. I min utredning vil jeg fokusere på arbeid-familie konflikt som et samlet konsept. Jeg vil ikke skille mellom WFC og FWC, og familie-arbeidskonflikt vil være inkludert i indeksen for arbeid-familie konflikt. Det er viktig å være klar over at årsakene til konflikten kan komme fra ulike retninger og at de ikke er de samme bakenforliggende faktorene som fører til WFC og FWC. I en nasjonal undersøkelse fant Lu

& Kao at individer opplever mer WFC enn FWC. Bruck, Allen & Spector (2002) fant at dess mer en tilbringer tid på jobb, dess mer forstyrrelser er det mellom jobb og familie, og dette kaller de work/family interference (WFI).

2.1.3. Endringer

I sin bok '*Work less, live more?*' diskuterer Warhurst, Eikhof & Haunschild (2008) forholdet mellom jobb og livet. Arbeid og livet, eller arbeid-familie som er fokuset i denne utredningen, blir sett på som to ulike sfærer. Det er nå mindre klare skiller mellom de to, og en kan si at de gjennomtrenger hverandre. Appelbaum et al. (2006) mener at endringer i arbeidskraften har tært på grensene som skiller jobb- og familie verden. Hochschild (1997) argumenterer også for dette, og hun ser ikke på arbeid og familie som to forskjellige sett med aktiviteter folk gjør, men som innviklet og konkurrerende emosjonelle kulturer. Forholdet mellom arbeid og liv, formulert som arbeid-liv balansen, har blitt et sentralt trekk ved nåværende regjeringer og akademiske debatt. Behovet for god balanse mellom jobb og liv er hovedbudskapet (Warhurst, Eikhof & Haunschild, 2008:1). Endringene har satt press på nasjonale myndigheter til å implementere offentlige støtte for familier (Appelbaum et al. 2006).

I motsetning til Bruck, Allen & Spector (2002) fant Warhurst, Eikhof & Haunschild (2008) at det ikke er antall arbeidstimer som er problemet i jobb-familie balansen. I følge Chris Baldry (Bratton & Gold, 2012:477) så har det derimot blitt en større spredning av ubetalt overarbeid ved at arbeidstakere jobber lengre på grunn av subjektivt press for ikke å skuffe kollegaer eller kunder, og for å møte ledernes forventninger. Selv om en altså har en begrensing på antall arbeidstimer så kan det være andre press, forventninger eller ansvar som påvirker arbeid-familie balansen. Warhurst, Eikhof & Haunschild (2008) mener at endring av plassering av arbeid (location), nye arbeidsformer og arbeids-intensivering er utfordringer til *work-life boundaries*. Dette er i samsvar med Roberts (2007) som mener at det ikke er utvidelse av ens jobb, men intensivering av arbeid som er årsaken til problemer med jobb-familie balansen.

Bergman & Garnier (2007) benytter begrepet *tilgjengelighet* for å markere asymmetri i de sosiale relasjonene av arbeidskraft. Sysselsetting oppfattes som kjøp av viss andel av arbeidstakers tilgjengelig. I familie er det mer eller mindre eksplisitte krav og krav om tilgjengelighet for å ordne ulike oppgaver og tilfredsstille behov. Familiestrukturen kan

påvirke tilgjengelighet. Dersom en partners tilgjengelighet frigjør den andre, vil da den som er frigjort ha økt tilgjengelighet for sysselsetting.

Generelt i litteraturen er arbeid det negative som fører til konflikt fordi det gjør at individer ikke har nok tid til familie og andre fritidssysler. Selve jobben kan derimot være med på å skape en identitet og er en kilde til tilfredsstillelse, og i tillegg kan det også være en kilde til selvutfoldelse (Warhurst, Eikhof & Haunschild, 2008). I boken *Time Bind* kom det frem i ulike situasjoner at arbeidsplassen var det stedet hvor ansatte følte de kunne slappe av, og hvor de følte de ble verdsatt og mottok støtte av kollegaer (Hochschild, 1997). I følge OECDs *How's Life* rapport (2011) så er det å ha en jobb et essensielt element av velvære. Det gir inntekt og identitet samtidig som det skaper muligheter for sosiale relasjoner. Bratton & Gold (2012) argumenterer også for at arbeid er viktig på et personlig nivå ved at de gir en identitetsfølelse.

Restrukturering av arbeid har ført til at mange husholdninger er avhengige av to inntektskilder, og flere nå er «dualist-earners» par. Dette har som diskutert under fenomenet arbeid-familie balansen skapt et balanseringsproblem hvor foreldre og enslige foreldre hele tiden må balansere mellom arbeid og familie/omsorgsansvar. Gregory & Milner (2009) fant at arbeid-liv balanse beslutninger er begrenset av en rekke økonomiske faktorer. Milner argumenterer for at individer i tillegg til dette også er begrenset av nasjonal kjønnskultur, sosiale normer og skikker.

2.2 Kilder til og bakenforliggende faktorer for arbeid-familie konflikt

I studie av kilder og forløpere til arbeid-familie konflikt fant Greenhaus & Beutell (1985) tre former for arbeid-familie konflikt; tidsbasert, belastningsbasert (strain) og atferds-basert konflikt. Faktorer som ekteskap, arbeidsplaner og barn kan alle være med på å produsere press til å delta i arbeid og familieroller. En må balansere de ulike rollene. Konflikten oppstår når disse tidspressede kravene er uforenlige med krav fra andre rolledomener (Greenhaus & Beutell, 1985). Den andre formen for arbeid-familie konflikt innebærer rolleprodusert belastning. Stressfaktorer på jobben kan gi belastningsskader og symptomer som tretthet, angst, spenning og depresjon. Når rollene er i uforenlig forstand er det fordi belastningen er skapt av en rolle som gjør det vanskelig å overholde kravene til den andre rollen. Den tredje kilden angår forventningene til atferd i en annen rolle. Hvis man ikke er i

stand til å justere atferd for å etterkomme forventningene til de ulike rollene kan en oppleve konflikt mellom rollene. Disse rollekravene kan stamme fra forventningspress fra arbeid og familie.

2.2.1 Uforenlige krav og rollekonflikt

Uforenlighet mellom krav fra arbeid og ikke-arbeid domenet gir opphav til konflikter og dermed opplever en mangel på balanse mellom jobb og familie (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Voydanoff (2005) skiller mellom to typer arbeids-krav: tidsbaserte- og belastningsbaserte krav. Mens tidsbaserte jobbkrav er relatert til negative arbeid-familie utfall gjennom at en tærer på begrensede ressurser, så er belastningsbaserte arbeidskrav negativt relatert gjennom psykologiske «spillover» effekter mellom arbeid og familie. Tidsbaserte jobbkrav kan som nevnt inkludere antall arbeidstimer, overtid og organisasjonsforventninger. I Hochschild (1997) sin forskning kom det frem at arbeidstakers innsats ofte ble målt basert på antall timer, og at det ikke var fokus på effektivitet med tanke på å få gjort samme arbeidsoppgaver på kortere tid. Eksempler på belastningsbaserte krav er for mye arbeid, press fra arbeidsgiver og jobbsikkerhet. I tilfeller fra Hochschild(1997) sin bok ble det avdekket at arbeidstakere følte at det å jobbe mindre (deltid) ga en eksplisitt beskjed om at en ikke er ambisiøs, og dermed større sannsynlighet å miste jobben. De ansattes beslutning om å jobbe deltid var dermed avhengig av ønsket om karriereutvikling og jobbsikkerhet. Det var ikke et arbeidsmiljø hvor arbeid-liv balansen var forventet eller gitt støtte. Voydanoff (2005) fant at jobbkrav er linket til et høyere nivå av arbeid-familie konflikt, og lavere nivåer for arbeid-familie balansen.

Det finnes ulike type stressfaktorer. Dersom det blir for mye stress på jobb så tar en de bekymringene med seg hjem eller de fører til at en tilbringer mer tid på arbeid enn hos familien. En får da en «spillover»-effekt, noe som kan skape en konflikt ved at en ikke klarer å utføre de ulike rollene samtidig eller at de ignorerer omsorgsrollen. Et vanlig dilemma for mange er hvordan de klarer å håndtere de konkurrerende krav i arbeid og liv, og unngå å la eventuelle negative effekter av arbeidet smitte over i deres personlige liv (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Jobb-relaterte faktorer kan være at en ikke har en fast jobb, uklar rolle i jobben, frustrasjon eller konflikt på jobb, og jobbdesign (Bratton & Gold, 2012). Personlige og individuelle faktorer kan være finansielle bekymringer, ekteskapsproblem, problem med barna eller sykdom. Et problem, spesielt blant yrkesaktive kvinner, er «dual-rolle syndromet». Det er den ekstra byrden av å håndtere to jobber, en

betalt jobb og det utbetalte omsorgsarbeidet og familieansvaret (Bratton & Gold, 2012:480). Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran (2013) hevder at hvis en person ikke har en tid til å slappe av og lade opp, vil dens evne til å gjøre jobben sin minke og prestasjonsnivået blir dårlig. Fra et lederssynspunkt kan det derfor være viktig å oppmuntre en person til å ta seg fri fra jobben i stedet for å sitte i lange timer. De argumenterer for at tiltak som å opprette en tidsplan som tillater en person å gjøre aktiviteter de liker, vil hjelpe dem til å bli bedre ansatte, venner og familiemedlemmer. Se vedlegg A for å få en oversikt over årsaker til arbeidsrelatert stress. Gallie (2007a) fant at de mest avgjørende faktorene som forårsaker problemer med arbeid-familie balanse er lengden på arbeidstiden og presset fra jobben.

2.3 Jobbkvalitet

Som en følge av veksten av kvinnelig yrkesdeltakelse ble jobb-familie dimensjonen innført i diskusjonen om jobb kvalitet i løpet av 1990-tallet. Det handlet om hvilken måte arbeid ble organisert slik at det ble mulig å forene karrierer med sitt familieliv, og dermed forhindre høye nivåer av arbeid-familie stress. Lengden på arbeidstiden og i hvilken grad arbeidstiden var "usosialt" i form av planleggingen deres, og evnen til å variere arbeidstiden eller ta fri for å møte familieforpliktelser ble satt på dagsorden (Gallie, 2007a). Den økende andelen av kvinner til arbeidsmarkedet i vestlige samfunn de siste tiårene har vært preget ikke bare av markedskrefter, men i følge Mandel & Semyonov (2006) også av statlige intervensjoner og involveringer. På grunnlag av dette antar jeg derfor at de ulike velferdsmodellene påvirker arbeidsmarkedet, og at de har innvirkninger på arbeid-familie konflikt.

Gallie (2003:61) hevder at det har vært store forskjeller landene imellom i den betydning at myndigheter og partene i arbeidslivet i bransjen har knyttet problemstillinger til kvaliteten på arbeidslivet. Gallie hevder at det har vært mye mer betydning i den offentlige diskurs i de skandinaviske samfunn enn i andre europeiske samfunn. Opedal (2008) fant at flere menn enn kvinner rapporterer arbeid-familie konflikt. I en undersøkelse fra 2006 fant hun at kvinner opplever mer forståelse enn menn både på arbeid og hos familien i en arbeid-familie konflikt. Jeg tolker det som at det er mer legitimt at kvinner opplever arbeid-familie konflikt enn hos menn, og at kvinner opplever mer støtte både fra familie og jobben.

Videre vil jeg se på institusjonelle forskjeller, og forklare ved hjelp av sysselsettingsregimer og produksjonsregimer teorier hvordan de institusjonelle forskjellene kan påvirke arbeid-

familie balansen. Deretter vil jeg se på de ulike velferdsmodellene knyttet til de fem landene i denne studien, og undersøke hvordan velferdsregimer kan påvirke arbeid-familie konflikt.

2.4 Institusjonelle forskjeller

Med institusjonelle forskjeller mener jeg at disse har betydning for hvordan bedrifter organiserer arbeidstakerne, hvordan arbeidstakere oppfatter forskjellige aspekter ved arbeid, og arbeidsmarked forhold. Det institusjonelle perspektivet har sin styrke i å forklare hvorfor det er forskjeller mellom land. Det er også disse institusjonelle forskjellene som påvirker omfanget av familie-vennlige policyer og fagforeningers rolle. Gallie (2007a) mener at forskning viser til viktige institusjonelle forskjeller innad i EU, både med tanke på deres velferdsregimer og sysselsettingsregimer.

Det finnes ulike måter å dele inn institusjonelle forskjeller. I min utredning vil jeg benytte teori for produksjonsregimer, sysselsettingsregimer og velferdsmodeller.

2.4.1 Produksjonsregimer

Hvordan produksjonssystemer, arbeidsmarked og velferdsstatlige institusjoner er knyttet sammen er ganske forskjellige selv blant kapitalistiske økonomier på tilsvarende nivå av økonomisk utvikling (Hult & Svallfors, 2002:316).

I forhold til produksjonsregimer så skiller en mellom liberale markedsøkonomier (LME) og koordinerte markedsøkonomier (CME). Når en ser på Hall og Soskices (2001) institusjonelle avstand som varianter av kapitalisme er de to motpoler i deres syn LME og CME. LME er rene konkurranseutsatte markeder, mens CME strategisk samhandler med fagforeninger, eiere og andre interessenter (Gooderham, Grøgaard & Nordhaug, 2013:178-179). Det er ikke mye litteratur på dette området i forhold til arbeid-familie konflikt, men det er verdt å nevne at dette er noen som skiller de ulike landene i studien. Tyskland er idealtypen av en koordinert markedsøkonomi, og Norge, Sverige og Danmark er tilnærmet CME. Storbritannia derimot er et godt eksempel på en liberal markedsøkonomi.

Produksjonsregimeteori gir en redegjørelse for sammenhengene i mange ulike institusjonelle egenskaper, og påvirker ulike områder av sosial interaksjon. Naturen av produksjonsregimer har viktige konsekvenser for et bredt spekter av økonomiske og sosiale prosesser som industrielle relasjoner og velferdsregimer. I følge teorien påvirker produksjonsregimer flere

aspekter av arbeidserfaring som er kritiske for kvaliteten på sysselsettingen og som har viktige konsekvenser for arbeidstakerens motivasjon, trivsel og psykisk helse (Gallie, 2007c:87).

2.4.2 Sysselsettingsregimer

Gallie (2007a; 2007c) presenterer tre prinsipielle modeller for sysselsettingsregimer herav inklusive-, dualist- og markedsregimer. De tre systemene skiller seg fra hverandre med tanke på grad av involvering av fagforeninger i beslutninger, prinsippene for policyer, offentlig sektors rolle, utspring av jobbkvalitet program og støtte til kombinasjon av arbeidsliv og familie, og ikke minst nivået av velferdssikkerhet til arbeidsløse. Det inklusive sysselsettingsregimets kjennetegn er at policyer blir designet for å utvide ansettelsesrettigheter så bredt som mulig slik at det gjelder for alle arbeidere i alle aldrer. Et dualistisk regime fokuserer mindre på samlet sysselsettingsnivå, men ønsker derimot å garantere sterke rettigheter for fagarbeidere i langsiktige arbeidsrelasjoner. Dette fører til dårligere arbeidsforhold og lav sikkerhet for de utenforstående. Markedsregimer for sysselsetting vektlegger minimal regulering og antar at markedet vil justere arbeidsmarkedet. Målet er at dette på lang sikt naturlig vil føre til relativt høye sysselsettingsnivå. De ansattes fordeler vil da være avhengig av grenseproduktiviteten (Gallie, 2007c). Disse tre modellene representeres med de fem landene i utredningen. Det er klare forskjeller mellom disse sysselsettingsmodellene og produksjonssystemer, og basert på dette så forventer jeg at det er forskjeller i arbeid-familie konflikt på tvers av landene.

En dimensjon og type institusjon er fagforening. Både sysselsettingssystem og produksjonsregime legger en viss vekt på fagforeninger. Jeg vil i min utredning begrense fokuset på fagforeninger og deres rolle, foruten om det som blir nevnt i forhold til de respektive landenes velferdsmodell. I Skandinavia er andelen fagforeningsmedlemskap ganske høy for både kvinner og menn. I motsetning til dette er det i Tyskland mer sannsynlig at menn er fagorganiserte enn kvinner. Dersom vi sammenligner mengden fagforeningsmedlemmer på tvers av de fem landene så er det tydelig at andelen i Storbritannia (29,3 %) og Tyskland (22,6 %) har vært vesentlig lavere enn i Skandinavia hvor mer enn 70 % var fagorganiserte (2007c: 95). En forventer at fagforening intervensjon kan bidra til å løse arbeid-liv balanse problemene, men Rigby & Smith (2008) hevder at bevis på fagforeningers rolle har vært begrenset.

2.5 Velferdsmodeller

I denne studien har vi tre ulike velferdsmodeller. For å begrense omfanget av beskrivelsen av velferdsmodellene har jeg valgt å ta Danmark, Sverige og Norge som en integrert skandinavisk velferdsmodell. Dette er mulig fordi de tre velferdsstatene er så like, men samtidig er det viktig å være klar over at det eksisterer forskjeller blant landene som er inkludert i den skandinaviske velferdsmodellen.

Et viktig skille blant de tre velferdsmodellene i denne utredningen ligger i hvem som har hovedansvaret for velferd, om det er staten, markedet eller familien. Statsborgere kan få velferd fra disse tre grunnleggende kilder. Markedet gir inntekt og selger kommersielle velferdstjenester som for eksempel barnepass eller sykeforsikring. For mange mennesker er markedet uten tvil den viktigste kilden til velvære. Familier kan også spille en sentral rolle i velferd, blant annet ved å yte service og omsorg (Esping-Andersen & Myles, 2013). Den siste kilden er at staten tar ansvar for velferd.

Esping-Andersen (1999) skiller mellom tre distinkte velferdsregimer liberal, sosialdemokratisk, og konservative basert på deres ulike ordninger mellom stat, marked og familie.

I det liberale velferdsregimet er det kun behovsprøvd hjelp. Det er begrensende universelle overføringer, og i større grad sosiale forsikringsplaner som dominerer. De som drar nytte av fordelene er kun de med lav inntekt og de fra arbeiderklasse. Fremdriften av sosiale reformer er avgrenset av tradisjonelle og liberale arbeidsmoral-normer (Esping-Andersen, 1999). Fordelene for befolkningen er beskjedne, og staten oppmuntrer markedet til å være leverandør av velferd. Konsekvensen er at denne type regimer minimerer arbeidstakernes mulighet til å ta beslutninger, og det hindrer effektiviteten av de sosiale rettighetene i landet samtidig som det oppretter et skille mellom befolkningen (Esping-Andersen, 1990).

I det konservative regime har bevaring av statusforskjeller en dominant rolle. De sosiale rettighetene i landet er knyttet til klasse og status. Markedet fungerer som leverandør av velferd, privatforsikringer og tjenestepensjon, mens frynsegoder kun spiller en minimal rolle. Statens fokus på å opprettholde disse forskjellene betyr at dens omfordelene effekter er ubetydelige. I det konservative regimet er det sterke tradisjoner for å bevare den tradisjonelle male-breadwinner modellen, og familieytelser oppmuntrer ikke kvinner til å bli en del av arbeidsstyrken. I følge Esping- Andersen (1990) er også barnehager og lignende tjenester

underutviklet, og i konservative regimer involverer staten seg kun når familien ikke evner å ha ansvar for omsorg.

Den sosialdemokratiske velferdsmodellen består i stor grad av land med universelle prinsipper av sosiale rettigheter. Disse gjelder ikke bare for dårlig stilte i samfunnet, men også for middelklassen. I de fleste av disse landene har det vært en sosialdemokratisk kraft bak de sosiale reformene, og derav navnet. Sosialdemokratene arbeidet for en velferdsstat som fremmer likestilling av høyeste standarder, og ikke en likestilling av minimalt behov slik som andre regimer. Det sosialdemokratiske regimets politikk adresserer både markedet og den tradisjonelle familien. I motsetning til den konservative modellen hvor en ikke involverer seg før familiens kapasitet er oppbrukt (Esping-Andersen, 1990). Ett av de mest fremtredende trekk ved det sosialdemokratiske regimet er dens fusjon av velferd og arbeid (Esping-Andersen, 1990). Det sosialdemokratiske regimet er genuint forpliktet til en full-sysselsettingsgaranti, og helt avhengig av det for sin oppnåelse. De to andre regimer har ikke full sysselsetting som en integrert del av deres velferdsstat engasjement. Mens det konservative regimet oppmuntrer kvinner til ikke å jobbe, er markedet det viktigste i det liberale regimet og bekymringen for kjønn mindre.

Grandey (2001) definerer familie-vennlige policyer som programmer sponset og utviklet av organisasjoner for å hjelpe ansatte å balansere arbeid- og familierollen. Det inkluderer helse og stressmestringsprogrammet, men er ikke kun begrenset til dette. I denne utredningen undersøker jeg ikke kun fenomenet arbeid-familie balansen på organisasjonsnivå, og det er derfor nødvendig at jeg utvider definisjonen og inkluderer myndighetene. Jeg definerer familievennlige policyer som arbeidsordninger og retningslinjer iverksatt av myndigheter og organisasjoner som gjør det lettere for menn og kvinner å oppnå en bedre balanse mellom arbeid og familie. Dette omfatter forskjellige arbeidsordninger slik som lovbestemte rettigheter for fødselspermisjon, og i tillegg andre former for organisering av arbeid som fleksitid og ansattaautonomi.

Det har blitt lansert en rekke familievennlige policyer for å løsne på spenningen mellom jobb og familieansvar. Målet er å få ned spenningen og konflikten mellom jobb og familieansvar når disse rollene ikke kan kombineres, eller en av dem blir satt til side. Sysselsettingspolicyer oppfordrer arbeidsgivere til å være fleksible i strukturering av arbeid, og dermed gjør det mulig å være på arbeidsmarkedet og samtidig ha familie- og omsorgsansvar.

I forhold til velferdsmodeller mener Bratton & Gold (2012:404) at ledelse, unionstrategier og kollektive forhandlinger som lønn og arbeidstimer, og vedvarende arbeidssystem er påvirket av økonomiske, politiske og lovbestemte faktorer.

2.5.1 Den skandinaviske velferdsmodellen

De nordiske landene er ofte fremhevet i internasjonale sammenligninger av land som har klart å kombinere høy levestandard med likestilling og en omfattende offentlig sektor. Dette kalles den nordiske velferdsmodellen, og det er basert på noen generelle organisatoriske prinsipper for sosial- og velferdspolitik (Norden.org, 2013).

Selve kjernen i velferdsstaten er en utstrakt grad av offentlig ansvar for innbyggernes sosiale og økonomisk sikkerhet. Dette for å dekke behovet for helse- og omsorgstjenester (Hatland, Kuhnle & Romøren, 1994). Alle velferdsordninger er universelle som innebærer at alle borgere har rett til grunnleggende velferdsordninger uavhengig av deres stilling på arbeidsmarkedet. De andre skandinaviske velferdsstatene er avhengig av høy yrkesdeltakelse for å finansiere velferdsnivået, og arbeid er dermed både et mål og et middel for velferdspolitik. Som følge av dette kan jeg si at de skandinaviske landene representerer det inklusive regimet for sysselsetting. Historisk sett har fagforeninger i Skandinavia vært sterke og hatt stor innflytelse på arbeidsmiljøet.

2.5.2 Den tyske velferdsstaten

Tyskland har en svært omfattende velferdsstat. I motsetning til den skandinaviske velferdsstaten er det tyske systemet rettet mot å «overføre betalinger» i stedet for offentlige tjenester, og mot omfordeling over livsløpet snarere enn på tvers av inntektsgrupper (Gallie 2007a; Esping-Andersen 1990). Den tyske velferdsstaten er ikke basert på å maksimere sysselsetting, men på å gi subsidier til "outsidere", som oppfordres til å forlate arbeidsmarkedet for dem som er svært produktive. Essensen er å sikre inntektsnivået fra tidligere yrkesaktive personer som ikke lenger kan arbeide. Deltid er ikke vanlig i Tyskland. I forhold til Gallies (2007a; 2007c) prinsipielle modeller for sysselsettingsregimer vil jeg si at Tyskland representerer dualistregimet.

Familien har tradisjonelt sett hatt en viktig rolle med tanke på velferdsansvar. Staten tar kun tak når familien ikke lenger makter å være forsørger. Den tyske velferdsstaten bærer preg av å opprettholde sosiale statusforskjeller, i motsetning til den skandinaviske modellen som er

bygget på universelle rettigheter (Kuhle, 2001). Den tyske velferdsstaten støtter male-breadwinner modellen, og det er dermed menn som har inntektsansvar mens kvinner har ansvar for familien. De tyske fagforeninger har fungert som en kollektiv forhandlingsmekanisme. De har hatt en viktig politisk rolle spesielt med tanke på arbeidsmarkedspolitikk og faglig utdanning. I forhold til fagforeninger er et viktig skille mellom Skandinavia og Tyskland at fagorganisasjonene har en dominerende form for arbeidsplassrepresentasjon i de skandinaviske landene (Gallie, 2007c). I Tyskland har et samarbeidsutvalg (Work Councils) hatt en større rolle på arbeidsplassen enn fagforeninger.

2.5.3 Den britiske velferdsstaten

Den britiske velferdsstaten er en liberal modell som aktivt støtter markedsløsninger. Det oppfordrer til at en privat må ta ansvar for velferd, og begrenser dermed det offentlige ansvaret til kun ved akutt markedssvikt (Esping- Andersen, 1990). Et unntak fra den tradisjonelle liberale velferdsmodellen er det britiske nasjonale helsevesenet. Essensen ved denne velferdsmodellen er å sikre at folket har en minsteforsikring og markedet spiller en sentral rolle. Ser vi dette i sammenheng med de prinsipielle modellene for sysselsettingsregimer så er det klart at Storbritannia er et markedsregime. De britiske fagforeningene har hatt mindre innflytelse sammenlignet med de skandinaviske, og spesielt siden Thatcher- regjeringen har fagforeningens makt vært svekket.

2.6 Det europeiske arbeidsmarkedet

I denne delen vil jeg se på omfanget av familievennlige policyer, før jeg deretter ser på hvert enkelt lands arbeidsmarked og deres permisjonsrettigheter. Hensikten er å undersøke om det er forskjeller blant de fem landene i denne utredningen i forhold til arbeidsmarkedet og familievennlige policyer, og deres tilrettelegging for arbeid-familie balansen.

Utviklingen i arbeidsmarkedet og gapet mellom menn og kvinner har ført til at den europeiske kommisjonen (EC) har fokusert på arbeid-familie balansen og kommet med reformer som har som hensikt å hjelpe arbeidstakere til å balansere sitt profesjonelle- og familieliv. Esping-Andersen (1990) hevder at hvilken måte velferdspolicyer har blitt institusjonalisert har en effekt på hvilke konflikter som oppstår i velferdsstaten.

“Familievennlige policyer”

I 1995 fikk foreldre i arbeidslivet rettigheter til foreldrepermisjon gjennom en avtale mellom europeiske arbeidsgivere og fagforeninger, og dette ble gitt rettslig status av EU. Dette regelverket ga kun minimum standarder, og anvendelsen av foreldrepermisjon- reglene varierer på tvers av medlemslandene med tanke på rettigheter, lengde og stønad.

Policyer kan ha en viktig innvirkning på antall arbeidstimer (OECD,2011:129). Reguleringer som begrenser antall arbeidstimer har en direkte innvirkning på antall arbeidstimer, og i tillegg kan de omfatte lovlig rett om betalt ferie, sykedager og permisjon.

Den europeiske kommisjonen (EC) konsulterte sosiale partnere i 2006 og 2007 for å forbedre muligheten til å forene arbeid, privat- og familieliv. Det var spesielt fokus på regelverket for fødsel- og foreldrepermisjon (Commission of the European Communities, 2008). De undersøkte muligheter for å innføre nye familie-relaterte permisjoner, og et av disse var farspermisjon. I EU-direktivet [2010/18/EU] er det nå avsatt foreldrepermisjon for begge foreldre, og *klausul 2* for foreldrepermisjon lyder som følgende:

The leave shall be granted for at least a period of four months and, to promote equal opportunities and equal treatment between men and women, should, in principle, be provided on a non-transferable basis. To encourage a more equal take-up of leave by both parents, at least one of the four months shall be provided on a non- transferable basis (Council directives (EC) 2010/18/EU, March 8 2010).

Dette gjelder både for vikarer, deltids- og fulltidsansatte. Alle ansatte som har ett års sammenhengende tjeneste har rett til 14 ukers foreldrepermisjon uten lønn. For å stimulere til mer likestilling og få begge foreldre til å ta permisjon, så er det slik at én av de fire månedene ikke kan overføres til partner slik at hvis kun en av foreldrene tar permisjon så er det begrenset til fire måneder (McHugh 2013; HM Government 2012).

I dette direktivet har foreldre, når de kommer tilbake fra foreldrepermisjon, rett til å gå tilbake til den samme jobben, og hvis ikke det er mulig så til en tilsvarende jobb forenlig med arbeidsavtalen. De har også rett til å be om endringer i arbeidstid og planer for en begrenset periode. I slike tilfeller vil arbeidsgivere være forpliktet til å balansere behov til de ansatte og virksomheten ved slike forespørsler. Dermed kan vi se at dette direktivet gir arbeidstakere mer sikkerhet og beskyttelse mot oppsigelse og diskriminering som kan

påvirke fremtidige karriere- og lønnprospekter (HM Government 2012; Council directives 2010/18/EU).

Flerfoldige faktorer påvirker andelen mødrer i arbeidsmarkedet. I følge OECDs How's Life (2011) er noen av disse faktorene foreldrepermisjon, ressurser og tilgang til barneomsorg (barnehage), skattepolicyer og barneomsorgsstøtte, fleksible arbeidsorganisering, og utdanning. Jeg vil nå se nærmere arbeidsmarkedet for hvert enkelt land, og se på nåværende fødsel- og foreldrepermisjon i de fem landene (Vedlegg B). Jeg kommer ikke til å gå nærmere inn på betingelse for å motta stønad foruten antakelsen at de er statsborgere og bor i de respektive landene.

2.6.1 Det britiske arbeidsmarkedet

Den økte kvinnelige sysselsettingen begynte på midten av 1970-tallet og fortsatte frem til begynnelsen av 1990. Den ble drevet av anti-diskrimineringslovgivning og et skift i økonomien bort fra mannsdominert produksjon og industri, til tjenesteyrker hvor flere kvinner har en tendens til å være ansatt (The Guardian, 2013).

I senere år har det vært en økning i antall fedre som kombinerer arbeid med omsorg for barn. Menn ønsker mer fleksibel arbeidstid- mønstre i et forsøk på å tilbringe mer tid med sine barn, men statistikk for kvinner og menns deltakelse i arbeidsmarkedet de siste ti årene viser at deltidsarbeid fortsatt overveldende dominert av kvinner (Equality and Human Rights Commission, 2013). De aller fleste menn i Storbritannia arbeider fulltid (86-87 prosent) i forhold til litt over halvparten av alle kvinner i arbeidslivet (56-57 prosent). Det er betydelig flere kvinner som arbeider deltid, 43 %, sammenlignet med menn 13 %. (ONS, 2011).

I forhold til de andre landene inkludert i utredningen så er det menn i Storbritannia som tilbringer minst tid til aktiviteter i husholdningen. De tilbringer 150 minutter per dag, mens kvinner tilbringer ca. 273 minutter til husholdnings arbeid og omsorg (OECD, 2011). I gjennomsnitt arbeider britene 1 625 timer per år, noe som er lavere enn gjennomsnittet for OECD medlemmer. I forhold til de andre landene i denne studien er det Storbritannia som har høyest andel arbeidere som jobber mer enn 50 timer per uke. 12 % av de i arbeidsmarkedet jobber mer enn 50 timer, og hvis vi sammenligner kvinner og menn så er det 18 % menn og 6 % kvinner som jobber mer enn 50 timer. I perioden 2003 -2007 var det en økning i kontantstøtte for barnfødsel og større investeringer i barneomsorg servicer, men i etterkant av finanskrisen har det blitt mindre fordeler og støtte til gravide og ved fødsler

(OECD Better Life Index, 2011). Storbritannia scorer 7.3 på arbeid-liv balansen på en skala fra 1-10, og er dermed lavest ranket i forhold til de fire andre landene i utredningen.

Storbritannia har 1-2 ukers farskapspermisjon. Den kan ikke benyttes før barnet er født og må benyttes innen 56 dager etter fødsel. Lovbestemt farskapsstøtte er 90 % av lønnen. En kan få mer tid eller kontantstøtte dersom partner returnerer til arbeid eller arbeidsgiver tilbyr dette privat. Den lovmessige mammapermisjonen er 52 uker, og kvinner må minst ta to uker permisjon etter fødsel. Morspermisjon er betalt opptil 39 uker og det begynner når en går ut i permisjon (Aftenposten, 2012). Det er kun de seks første ukene som er lønnet (90 % av lønnen) og i de resterende ukene får mødrene utbetalt 143 euro i uken. Dette er statens minstesatser, men arbeidsgivere tilbyr gjerne mer sjenerøse ordninger.

2.6.2 Det tyske arbeidsmarkedet

Det tyske arbeidsmarkedet er todelt. Hartz-reformene som ble iverksatt for å redusere arbeidsledigheten i Tyskland stimulerte arbeidsmarkedet for lavproduksjonstjenester. Dette har ført til et skille mellom et attraktivt og godt lønnet arbeidsmarked, og et marked bestående av usikre og dårlige lønnende arbeidsplasser. En av konsekvensene av dette er at har ført til en større inntektsforskjell i Tyskland. Male-breadwinner systemet og gammeldagse skatteregler rammer kvinner, og systemet bevarer kjønnsrollemønsteret i Tyskland (LO Norge, 2013). Systemet låser kvinner til deltidsarbeid og gir kvinner større ansvar på hjemmebane. I tillegg til dette hindrer kontantstøtteordninger heltidsarbeid blant kvinner (LO Norge, 2013:12).

Tyskland scorer 8.6 på OECD arbeid-familie balanse indeks. Menn i Tyskland bruker ca. 164 minuttet per dag til husholdaktiviteter. Sammenligner vi dette med Danmark så ser vi at danske menn bruker 20 minutter mer. Mønsteret i forhold til kjønnsfordelingen er lik og som forventet så tilbringer tyske kvinner mer tid til husholdansvar enn menn. Noe mer overraskende er det at tyskere har lavest rate med tanke på antall arbeidstimer per år. I Tyskland arbeider en 1413 timer per år i forhold til 1776 timer per år som er OECD gjennomsnittet. Andelen menn som jobber mer enn 50 timer per uke er 8 % og 2 % for kvinner (OECD Better Life Index, 2011).

Ifølge OECD indeksen (2011) så kan det å få barn få betydelige konsekvenser for kvinner. Dette kan sees i sammenheng med at tyske kvinner utsetter å få barn og gjennomsnittet for å få sitt første barn er 30 år. Tyske kvinner med barn tjener i gjennomsnitt mindre enn

halvparten av det andre kvinnelige ansatte tjener (OECD,2011). Kjønnsgapet med tanke på tid en gir til familien er også over OECD gjennomsnittet. Kvinner tilbringer dobbelt så mye tid på omsorg enn menn. Det er i Tyskland behov for reformer som reduserer diskrimineringen av par i heltidsjobber. Tyskland er det eneste OECD landet som ikke har skattefordel- system for familier med to inntekter (OECD Better Life Index, 2011).

Foreldrepermisjon «Elternzeit» kan tyske foreldre benytte frem til barnet er tre år. Det er ingen utbetaling i perioden, men arbeidsgiver er forpliktet til å holde stillingen åpen i permisjonsperioden (Blum & Erler, 2013). Disse rettighetene gjelder for både deltids- og fulltidsansatte. En må ha offentlig helseforsikring for få permisjon. Permisjon kan bli tatt av begge foreldre, og lengden av permisjonen er 14 uker. Det er obligatorisk å ta 8 uker permisjon etter fødsel (Aftenposten, 2012). Selvstendig næringsdrivende kvinner har ikke permisjonsfordeler eller rettigheter. Den permisjon- og ansattrelaterte støtten for tyske foreldre har ingen lovfestet pappapermisjon (Blum & Erler, 2013).

Foreldrestøtten «Elterngeld» er inntektsbaserte, og er betalt for en periode på 12 måneder. Utbetalt beløp tar utgangspunkt i en av foreldrenes gjennomsnittlig inntjening i løpet av de siste 12 månedene før fødsel, og en får 67 % av gjennomsnittlig inntjening. Begge foreldrene har like stor rett til foreldrepenger, men hvis begge foreldrene tar minst to måneder permisjon, blir total lengde på stønadspenger utvidet til 14 måneder. Siden 2011 har ikke langtids arbeidsledige rett til foreldrepermisjon. «Geschwisterbonus» er et supplement som utbetales til foreldre i tillegg til foreldrepengene til foreldre med flere små barn. Den tyske foreldrepermisjon-reformen i 2007 hadde et klart mål å øke antall fedre som tar permisjon. Statistikken viser at andelen av fedre som tar permisjon har steget mer enn åtte ganger, fra 3,3 prosent i 2006 til 27,8 prosent for barn født i tredje kvartal 2011 (Blum & Erler, 2013).

2.6.3 Det norske, danske og svenske arbeidsmarkedet

De tre skandinaviske landene har alle høy yrkesdeltakelse for kvinner, men arbeidsmarkedet er likevel kjønnssegregert. En ser et klart skille blant menn og kvinner i valg av utdanning, næring og industri, og i tillegg er det et ofte en større andel menn i lederstillinger (NOU 2012: 15, 2012).

Norge

Norge har 9.1 på arbeid-liv balansen og er dermed ranket som 3 på OECD indeksen. Norske menn tilbringer i gjennomsnitt 152 minutter per dag til husholdaktiviteter og omsorg. Det er mindre enn menn i Tyskland og Sverige, men mer enn engelske menn. Kvinner bruker 225 minutter per dag til husholdningsarbeid. Nordmenn har en av de laveste OECD-ratene med tanke på antall timer til arbeid, og jobber i gjennomsnitt 1426 timer per år. Andelen som jobber mer enn 50 timer per uke er 9 %, og i likhet med de andre landene så er det flest menn som jobber mer enn 50 timer.

Mammapermisjon i Norge er 36 til 46 uker hvor en herav mottar 100 % foreldrepenger for korte perioder og 80 % i lengre. Den første fedrekvoten ble innført i 1993 og siden den tid har fedre fått utvidet sin rett til foreldrepermisjon, og fedrekvoten er nå 14 uker med foreldrepenger. Den nye regjeringen i Norge ønsker derimot å redusere fedrekvoten med fire uker. Dersom dette blir innført vil det nok blir et steg tilbake i norsk omsorgspolitik. 1. juli 2013 kom en endring for stønadsperioden. Nå er det 49 uker med 100 % dekningsgrad og 59 uker med 80 % dekningsgrad (NAV, 2013). Tre uker før og seks uker etter fødsel er forbeholdt norske kvinner. Som i Tyskland kan en i Norge få foreldrepenger frem til barnet er tre år. Dette gjør det mulig for kvinner å kombinere arbeid med omsorg for barnet, og at en kan utsette perioden med foreldrepenger. Permisjonen kan tas sammenhengende eller en kan benytte fleksible uttak. Kontantstøtten er til småbarnsforeldre 1-2 år. Hensikten med støtten er at den skal bidra til at familier skal ta større del av omsorgsansvaret for egne barn. Det har derimot vært diskusjoner om hvorvidt en skal ivareta denne ordningen. Flere partier ønsker å fjerne kontantstøtten, og regjeringen 2012 fjernet kontantstøtten for to-åringer. I tillegg til dette så har en barnetrygd. Det er en stønad som gis for alle barn under 18, og det skal bidra til å dekke utgifter ved å ha barn.

Danmark

Generelt tilbringer medlemmer av OECD i fra 1/10 til 1/5 av sin tid til annet enn betalt arbeid (OECD, 2011). Fordelingen av familieansvaret er påvirket av kjønnsroller, og det er mest sannsynlig at menn tilbringer mer tid til arbeid mens kvinner gir mest tid til husholdansvar. Danske menn bruker 186 minutter per dag til husholdaktiviteter, mens kvinner bruker 243 minutter. Et annet aspekt ved arbeid-familie balansen er tiden en bruker på jobb. I Danmark arbeider en ca. 1522 timer per år og det er mindre enn 2 % som har et høyt antall timer. Gjennomsnittet i Danmark er mindre enn OECD-gjennomsnittet på 1 776

timer per år. Innad i Danmark er det flere menn enn kvinner som tilbringer mer enn 50 timer på arbeid. Danmark er ranket høyest på arbeid-familie balanse-indeksen til OECD (2011) med 9.8 på en skala fra 1 til 10 (OECD Better Life Index, 2011).

I Danmark er det 52 uker permisjon. Mødre har fire uker barselpermisjon før fødsel og 14 uker etter. Menn har rett til to ukers permisjon etter fødsel og den resterende tiden kan brukes etter egne ønsker (Aftenposten, 2012). De i offentlig sektor mottar 100 % lønn i permisjon, mens de i privatsektor har et minimumsnivå av fordeler og må forhandle med arbeidsgiver. Etter 14 ukers fødselspermisjon kan begge ta ut 32 ukers foreldrepermisjon. De betyr at en totalt kan ta ut 64 ukers permisjon, men en mottar kun støtte for 32 av disse.

Sverige

Tendensen at menn bruker mindre tid til husholdningsaktiviteter og ansvar er lik i Sverige som i Danmark og Tyskland. Menn tilbringer 177 minutter per dag og kvinner 249 minutter. I forhold til hvor mye tid svensker bruker på arbeid så arbeider svensker 1 644 timer per år. Dette er mer enn Tyskland og Danmark, men det er allikevel kun 1 % svensker som jobber mer enn 50 timer per uke. I forhold til menn og kvinner så er det 2 % menn og 1 % kvinner som jobber mer enn en 50 timer i uken (OECD Better Life Index, 2011). På arbeid-liv balanse-indeksen til OECD så har Sverige 8.8, og havner på 6.plass på rankingen. En kan dermed se at det er et kjønns gap i alle de fem landene i min utredning.

Fødsel- og foreldrepermisjoner er 16 måneder, og ved flerbarnsfødsler får en ytterligere 180 dager. Stønaden tar utgangspunkt i den aktuelle inntekten (Aftenposten, 2012). Mødre har rett til å ta ut foreldrepenger i opptil 60 dager før forventet fødsel, men disse blir trukket fra antall dager etter fødsel. I forhold til de andre landene så er det kun Norge og Sverige som har en egen fedrekvote, og svenske menn har to måneder permisjon.

Siden EU direktivet [2010/18/EU] ikke var blitt innført når denne spørreundersøkelsen ble gjennomført er det klart at det er forskjeller mellom hvordan arbeidsmarkedene i Storbritannia og Tyskland tilrettelegger for at både kvinner og menn skal være aktive på arbeidsmarkedet. Basert på teorien ser vi at Tyskland har et dualist-syssetlingsregime, og landets velferdsmodeller og policyer baserer seg på en male-breadwinner modell som gjør det vanskelig for kvinner og menn å kombinere arbeid og familie. Storbritannia har et markedsregime for sysselsetting, og statens ansvar for velferd er svært begrenset. Samtidig så ser en at britene har minimale permisjonsrettigheter i forhold til de skandinaviske landene,

og systemet basert på male-breadwinner modellen. De nordiske landene representerer de inklusive regimet for sysselsetting, og deres velferdsmodell og policyer har i stor grad fokus på å tilrettelegge for både kvinner og menn i arbeidsmarkedet, og har omfattende permisjonsordninger. Det er verdt å nevne at det kun er Sverige og Norge av landene i denne utredningen som har lovbestemt farspermisjon.

I Esping-Andersen (1990) sin beskrivelse av velferdsregimer kommer det frem at det er høy konsensus at de Skandinaviske landene, sosialdemokratiske, gir høy grad av sikkerhet. Tyskland sin konservative modell har flere nivå for beskyttelse, men inntektstøtten er avhengig av type ansettelsesforhold og varighet. I Storbritannia vektlegger en som nevnt markedet, og gir kun minimal støtte og en kan dermed si at det er lav sikkerhet.

Det har som nevnt blitt gjennomført en rekke policyer for å gjøre det mulig å kombinere jobb og familie, men utfoldelsen av reformer og policyer varierer mellom land. Dette har kompt frem i studier av Gallie (2003;2007a), og i min gjennomgang av velferdssystem og policyer. Europeiske samfunn avviker svært vesentlig både i ansettelsesrettigheter med hensyn til kontroll av arbeidstiden, jobbaunomi, og nivået på støtten til barneomsorg levert av velferdsstaten. Det er derfor de valgte landene gir en god ramme for å undersøke om det er en forskjell i hvordan arbeidstakere opplever arbeid-familie balansen

2.7 Tidligere forskning

Funn viser at jobbstress er en kilde til arbeid-familie konflikt (Opedal, 2008). Dynamikken i moderne arbeidsplasser og endringer i hvordan organisasjoner styrer sine ansettelsesforhold har vært knyttet til en del helseproblemer. I følge Bratton & Gold (2012) er usikre ansettelser, arbeidsintensivering og rollekonflikter forbundet med negative fysiologiske effekter og psykisks stress. Dersom stress er langvarig vil en oppleve fysisk og psykisk ubehag, men en liten grad av stress blir sett på som normalt.

Forskning i UK viser at graden av spenning og stress har økt på britiske arbeidsplasser (Green, 2004). Det er mye forskning på jobbrelatert stress på ledernivå, men stress påvirker også ansatte på lavere nivå. Behovet for å bevare jobb-familie balansen er i seg selv en stressfaktor (Bratton & Gold, 2012). Som nevnt tidligere så har lange arbeidstimer kombinert med et økende antall kvinnelige i arbeidsstyrken ført til endringer i mønster av arbeidsdager.

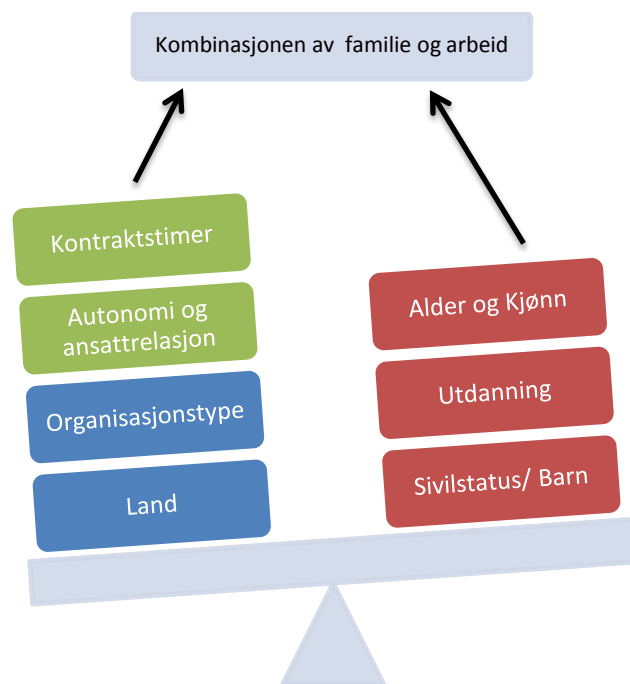
Gallie (2007) mener at forskning viser til viktige institusjonelle forskjeller innad i EU, både med tanke på deres velferdsregimer og sysselsettingssystem. I forskning på ansattes engasjement og forpliktelse fant Hult & Svallfors (2002) at det skandinaviske universelle velferdssystemet virker å føre til/bidra til høyere engasjement til arbeid og ens jobb. I Dobbin & Boychuk (1999) fant at sysselsettingssystemer påvirker hvordan arbeidet er organisert på tvers av bransjer og nivåer av ledelsen fordi prinsippene for organisering av arbeid, utdanning, forhandlinger og arbeidsledigheten har spredt seg over riker (realm).

3. Forskningsmodell og hypoteser

I følgende kapittel vil jeg presentere og forklare min forskningsmodell. Jeg vil videre presentere mine hypoteser. Hypotesene og forskningsmodellen er basert på tidligere presentert teori.

3.1 Forskningsmodell

I denne utredningen vil jeg undersøke i hvilken grad det er en forskjell i hvordan arbeidstakere oppfatter jobb-familie balansen i fem europeiske land. I tillegg vil jeg se nærmere på om det er en forskjell mellom de ulike regimene med tanke på arbeid-familie konflikt, og om det er en forskjell mellom menn og kvinner. Modellen representerer et forenklet bilde av sammenhengene jeg ønsker å undersøke.



Figur 1: Forskningsmodell Jobb-familie balansen

På den ene siden har vi de institusjonelle, og på den andre siden har vi demografiske og sosioøkonomiske strukturer som virker inn på kombinasjonen av familie og arbeid.

Modellen illustrerer at de uavhengige variablene institusjonelle, demografiske og sosioøkonomiske påvirker kombinasjonen av arbeid-liv balansen. Jeg vil undersøke hvordan arbeidstakere oppfatter jobb-familie balansen. Dette vil jeg gjøre på to nivåer. Først vil jeg undersøke forskjeller mellom land, og deretter vil jeg se om det er forskjeller innad i landene. I tillegg vil jeg på begge disse nivåene se om det er en forskjell mellom menn og kvinner i hvordan de opplever arbeid-familie balansen.

I forhold til arbeid-familie balansen vil jeg i min utredning se på fenomenet arbeid-familie konflikt for å se hvordan arbeidstakere opplever arbeid-familie balansen. Arbeid-familie konflikt blir derfor min avhengige variabel, og tilfredshet med arbeid-liv balansen det globale målet og avhengig variabel. Begge de to avhengige variablene sier noe om hvordan arbeidstakere oppfatter arbeid-familie balansen. De uavhengige variablene jeg ønsker å undersøke er effekten av kjønn, utdanning, land, og familiesammensetning. I tillegg ønsker jeg å se effekten av ansattrelasjon. I min utredning betyr den uavhengige variabelen ansattrelasjon om en er selvstendig næringsdrivende eller ansatt. I tillegg har jeg den uavhengige variabelen type organisasjon, hvor jeg her skiller mellom offentlig og privat organisasjon. Således også effekten av ansattautonomi og kontraktstimer. Med hensyn til ansattautonomi så betyr det arbeidsgivers tilretteleggelse i forhold til arbeidstid ved at arbeidstaker selv kan bestemme arbeidsdagen, og for kontraktstimer skiller jeg mellom fulltid (mer enn 30 timer) og deltid. I min utredning har jeg to avhengige variabler, og jeg ønsker å se på det globale målet tilfredshet med jobb-liv balansen i forhold til resultatet for arbeid-familie konflikt. Tilfredshet med jobb-liv balansen sier noe om hvor fornøyd arbeidstakerne er med deres situasjon og balanse.

3.2 Hypoteser

Argumentene for velferdsmodeller og arbeidsformer i Skandinavia gjør at en forventer at skandinaviske land vil skille seg ut fra de to andre landene. Produksjonsregime-argumentet er at det er stor likhet mellom CME-landene, Skandinavia og Tyskland, i kontrast til Storbritannia som er det klare eksemplet på et LME. Sysselsettingspolicyer fordrer arbeidsgivere i å være fleksible i strukturering av arbeid, og dermed gjør det mulig å være på arbeidsmarkedet og samtidig ha familie- og omsorgsansvar.

Gallie (2007b) hevder at kvaliteten av arbeids-reformer og policyer er viktige determinanter som fører til en forskjell mellom landene. For arbeid-familie konflikt er det sentrale i hvilken

grad velferd- og sysselsettingssystem gjør det mulig å kombinere arbeid og familieliv. Velferdsregimene varierer i stor grad med tanke på den støtten de tilbyr og gir. Det var Skandinavia som tok det ledende steget i å utvikle store policyer i 1960-årene. I Storbritannia ble det ikke satt i gang noen vesentlige reformer, mens Tyskland gjennomførte en del reformer, men var begrenset med tanke på finansiering og omfang. Hvis velferdssystem påvirker opplevd arbeid-familie konflikt gjennom sin innvirkning på jobbsikkerhet og familievennlige policyer, forventer en at det i Skandinavia er en lavere arbeid-familie konflikt, mens det i Tyskland og Storbritannia vil være høyere. Samtidig hvis arbeid-familie konflikt er påvirket fremtredende av kvaliteten og omfanget på arbeids reformer (Gallie, 2007b), forventer jeg at opplevd arbeid-familie konflikt vil være lavere i Skandinavia enn i Storbritannia og Tyskland. Dette fordi det tradisjonelt sett er lagt bedre til rette for at kvinner og menn skal være en del av arbeidsstyrken, og samtidig klare å kombinere dette med familierollen.

H₁: Arbeidstakere i Skandinavia opplever mindre arbeid-familie konflikt enn individer i Tyskland og Storbritannia.

I følge Gallie (2007b) kan velferdssystem hjelpe oss til å definere og forstå kjønnsforskjell i holdninger til sysselsetting. Det har blitt gjennomført en del policyer, og en kan skille disse med tanke på hvilken grad de forutsetter dual-breadwinner modell hvor begge partnere har delt ansvar for husholdningen eller male-breadwinner.

I gjennomgang av velferdsmodellen og hvert enkelt lands policyer er det klart at det er forskjell i hvilken grad aktuelle mønstre av arbeidslivet er forenelige med arbeidstakers forpliktelser til sine partnere og deres omsorgsansvar. I enkelte land har en ikke tilpasset seg endringen i arbeidsmarkedet, og vi ser et klart skille mellom hvilke system som følger den tradisjonelle male-breadwinner modell, og de som har et arbeidsmarked som er mer tilpasset dual-earner par. Kvinner som er en del av arbeidskraften i male-breadwinner kan føle seg friere fra finansielt press med tanke på jobb. I følge Gallie (2007b) så er Tyskland og Storbritannia som har policyer som er basert på antakelse av et male-breadwinner. I motsetning blir de skandinaviske landene sett på som klare eksempler på dual-breadwinner. Menn i «dual-earner»-forhold opplever nok mer press med tanke om omsorg og ansvaret som inntektskilde, og har det vanskelig med å holde arbeid-liv balansen.

Hvis velferdsregimer har modeller som baserer seg på male-breadwinner så forventer jeg at kvinner opplever mindre arbeid-familie stress i motsetning til menn. Dette fordi kvinner mest sannsynlig ikke trenger arbeid som inntektskilde. Samtidig forventer en at kvinner i male-breadwinner opplever mindre arbeid-familie konflikt enn kvinner i dual-breadwinner. I dual-breadwinner er en avhengig av to inntektskilder og det er dermed ansvar både fra arbeid- og familierollen. I tillegg forventer jeg at det i blant dual-breadwinner er en kjønnsforskjell, men forventer sterkere kjønnsforskjeller i Tyskland og Storbritannia.

H₂: Menn opplever mer arbeid-familie konflikt enn kvinner

H₃: Det er en forskjell mellom hvordan menn og kvinner opplever arbeid-familie konflikt innad i land

Forskning viser at faktorer som ekteskap, arbeidsplaner og barn kan alle være med på å produsere press til å delta i arbeid eller familie rolle (Greenhaus & Beutell, 1985). En må da som arbeidstaker og foreldre ha evnen til å balansere de ulike rollene for å ha en god balanse. Konflikter oppstår når krav med tidspress i en rolle er uforenlig med krav fra andre rolledomener. Individuelle faktorer som sykdom, finansielle problem og barn er med på å skape jobbrelatert stress som kan føre til arbeid-familie konflikt (Bratton & Gold, 2012).

H₄: De som har barn opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt

H₅: Ekteskap/partnerskap har en signifikant positiv effekt på arbeid-familie konflikt

Warhust, Eikhof & Haunschild (2008) hevder at antall arbeidstimer ikke er et problem i jobb-familie balansen. Robert (2007:340) hevder at selv om antall arbeidstimer er begrenset så vil ansatte mest sannsynlig føle at arbeid krever mer av dem og har en større innvirkning positivt eller negativt på deres jobbkvalitet. Bruck, Allen & Spector (2002) fant derimot at dess mer tid en tilbringer på jobb, dess mer forstyrrelser er det mellom jobb og familie. En kan dermed påstå at dette fører til arbeid-familie konflikt. Voydanoff (2005) skiller mellom to typer arbeidskrav hvorav kontraktstimer kommer innenfor tidsbaserte krav. Tidsbaserte jobbkrav er relatert til negative arbeid-familie utfall gjennom at en tærer på individers begrensede ressurser. Gallie (2007a) fant at for faktorer i arbeidssituasjonen som forårsaker problemer med arbeids-familie balansen så var de mektigste determinantene lengde på arbeidstid og arbeidspress.

H₆: Antall timer fører til økt arbeid og familie forstyrrelser, og har en positiv signifikant effekt på arbeid-familie konflikt

4. Metode

Jeg har nå gjennomført en beskrivelse av problemstillingen og deretter fokusert på bakgrunnen for denne utredningen og relevant teori. I tillegg har jeg kompt frem til en del forventninger i forhold til forskjeller i arbeid-familie konflikt og laget hypoteser. Metode handler om hvilke teknikker som man tar i bruk for å samle inn og analysere data (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Jeg vil nå gi en oversikt over metoder som blir brukt, og i tillegg diskutere validitet og reliabilitet.

4.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign er den overordnede planen for hvordan problemstillingen skal besvares (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Problemstillingen i denne utredningen søker å forstå og forklare hvordan arbeidstakere oppfatter jobb-familie balansen i noen land i forhold til andre. Dette er en komparativ studie hvor jeg basert på teori har kommet frem til en del forventninger og formulert hypoteser. Jeg ønsker å se om det er en forskjell i hvordan arbeidstakere oppfatter arbeid-familie balansene mellom landene basert på teorier, og om land og kjønn påvirker hvordan arbeidstakere oppfatter arbeid-liv balansen. Det blir dermed en deduktiv tilnærming, og derfor benytter jeg også kvantitative data som grunnlag for analysen. Jeg har benyttet meg av spørreskjema som datainnsamlingsmetode, og det er European Social Survey (ESS) som har laget og gjennomført denne spørreundersøkelsen. Dataene ble samlet inn på ett tidspunkt og dermed kan en karakterisere dette som en tverrsnittstudie.

4.1.1 Datainnsamling og utvalg

Jeg har tilgang til spørreskjema og data fra European Social Survey (ESS,2011). ESS er en faglig drevet flernasjonal undersøkelse som blir administrert i over 30 land. Datasettet i denne analysen er fra 2010/2011 nærmere spesifisert *ESS Round 5 Source Questionnaire*, og ble gjennomført av senteret for komparative studier. Spørreundersøkelser gjennomført av ESS innebærer strenge tilfeldige (randomiserte) sannsynlighetsutvalg. ESS har en minimums respondentrate på 70 %, og har grundige oversettelses protokoller. Det er face-to-face intervju som omfatter spørsmål om en rekke sentrale temaer. Noen tema er gjentatt fra tidligere runder, men også nye moduler har blitt utviklet for runde fem.

Målene for spørreundersøkelsene er å overvåke og tolke folks holdninger og verdier, og undersøke hvordan de samhandler med Europas skiftende institusjoner. Det er også for å fremme og befeste forbedrede metoder for flernasjonal undersøkelse i og utenfor Europa.

Basert på spørreundersøkelsen har jeg valgt ut relevante spørsmål og utsagn for å kunne måle arbeid-familie konflikt. Jeg har hovedsakelig tatt spørsmål og utsagn vedrørende arbeid, familie og velvære. ESS har gjennomført spørreundersøkelsen i hele Europa, men min utredning fokuserer på Tyskland, Norge, Sverige, Storbritannia og Danmark. Undersøkelsen har en rekke spørsmål og utsagn som dekker følgende aspekter:

- *Arbeid- og familiekrav*
- *Fleksibilitet i forhold til jobb*
- *Kontraktstimer og yrke*
- *Familiesammensetning*
- *Utdanning*

Undersøkelsen vil bli brukt som grunnlag for analysen av hvordan arbeidstakere opplever jobb-familie balansen i noen land i forhold til andre land. Datamaterialet fra ESS er samlet inn for andre formål enn min utredning, og derfor vil mine analyser være basert på sekundærdata (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Jeg har valgt ut seks utsagn:

(a) Worry about work problems when not working

(b) Too tired after work to enjoy the things they would like to do at home

(c) Job prevents them from giving the time they want to their partner or family

(d) Partner or family gets fed up with the pressures of their job

(e) Family responsibilities prevent you from giving the time you should to your job

(f) Difficult to concentrate on work because of family responsibilities

De første tre spørsmålene måler arbeid-familie konflikt, men de tre resterende måler familie-arbeid konflikt. Arbeid-familie konflikt-indeksen består dermed av seks utsagn.

De første utsagnene (a), (b) og (c) dekker arbeid-familie konflikter som er knyttet til at ansvaret fra jobb går ut over familie og privatlivet ved at en ikke klarer å skille de to

sfærene. Hochschild (1997) ser på arbeid og familie som innviklede og konkurrerende emosjonelle kulturer. Lu & Kao fant at press fra jobb vil føre til arbeid-familie konflikt. Utsagnene gjør det mulig å undersøke om det er en «spillover» effekt fra jobb til familien som skaper arbeid-familie konflikt. Dess mer tid en tilbringer på eller til arbeid, dess mer forstyrrelser er det mellom jobb og familie som skaper en ubalanse. Det kan være at en er for sliten på grunn av uklarheter på arbeid eller andre jobbrelaterte oppgaver. Det oppstår en konflikt mellom de ulike rollene, og en har motstridende krav. Dersom det blir for mye stress på jobb så tar en de bekymringene med seg hjem eller de fører til at en tilbringer mer tid på arbeid enn hos familien (Bratton & Gold, 2012).

Uforenlige krav fra de to rolledomene og tidspress fører til at konflikter oppstår (Greenhaus & Beutell, 1985). Utsagnene (d), (e) og (f) dekker familie-arbeid konflikt. Utsagn (d) retter seg mot problemet når familie og partner sine krav ikke blir tilfredsstilt på grunn av at krav fra jobben påvirker privatlivet. Det kan være at en tar med seg jobben hjem og ikke er psykisk tilgjengelig, eller at en tilbringer for mye tid på jobb. Hochschild (1997) sin bok *When Work Becomes Home and Home Becomes Work* gir et godt innblikk i hvordan dette oppleves for både familien og arbeidstakeren. Basert på teorien for arbeid-familie konflikt antar jeg at i den grad de tre første utsagnene ovenfor oppstår i stor grad, dess mer vil familien eller partner vær lei av at jobb tar opp så mye tid og ressurser, og dette fører til at deres krav ikke blir møtt og en får da en rollekonflikt.

Disse utsagnene, samlet, dekker fenomenet arbeid-familie konflikt. Respondentene tar stilling til i hvilken grad de er opplever utsagnet rangert fra aldri til alltid (se Tabell 1), og vi har dermed en Likert-skala for målingene. Dermed får vi avdekket om respondentene opplever arbeid-familie konflikt og i hvilken grad det oppstår.

Tabell 1: Evalueringsskala for ESS

Skala	Rangering
1	Aldri
2	Nesten Aldri
3	Av og til
4	Ofte
5	Alltid

Likert-skalaen er en frekvens rate system hvor- respondenter kan velge mellom fem kategorier. Denne type skala blir foretrukket når en skal måle komplekse sosiale holdninger (Field, 2013). Gjennomsnittet av Likert-skalen representerer det generelle nivået for respondentenes arbeid-familie konflikt. De seks utsagnene er variabler på ordinalnivå. Det betyr at verdiene til variablene blir rangert, men sier ikke noe om størrelsen på verdiforholdet mellom rangeringene. Selv om svarene som gis er på ordinalnivå vil jeg benytte tallverdier på svarene og bruker disse verdiene for å beregne gjennomsnitt, og dermed forutsetter jeg at det er det samme intervallet mellom hvert svaralternativ.

Selv om et av kriteriene for bruk av regresjonsanalyse er at det er intervalldata så er det vanlig å benytte ordinal-data til regresjonsanalyse. Dette kan jeg gjøre fordi det ikke har store konsekvenser med tanke på type 1 og type 2 feil. Type 1 feil vil si at en har et falskt positivt funn ved at en feilaktig hevder at noe er sant, mens det for type 2 feil i motsetning er at en konkluderer med at noe ikke er sant som i virkeligheten faktisk er sant (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012; Garson, 2012).

I tillegg har jeg inkludert avhengig variabel for tilfredshet med arbeid-liv balansen, og er som nevnt det globale målet. Denne variabelen blir også mål på en Likert-skala, men dette har en skala fra 0-10, hvor 0= ekstremt misfornøyd og 10= ekstremt fornøyd.

Basert på den erfaringen ESS har i å gjennomføre slike spørreundersøkelser så forventer jeg at datainnsamlingen er blitt gjennomført og registrert på en god måte som vil gi valide og reliable data. Utredningen avgrenser utvalget til Danmark, Norge, Sverige, Tyskland og Storbritannia. Utvalget av land er ment å fange opp forskjeller innenfor og mellom velferdsregimer. Jeg har derfor tatt med tre sosialdemokratiske regimer (Sverige, Norge og Danmark), et konservativt regime (Tyskland) og ett land med det liberale regimet (Storbritannia). Respondenter som tilhører de andre landene vil ikke være relevant for mine formål. Dermed har vi 6433 respondenter, og ut av disse er 49,2 % menn og 50,8 % kvinner. Størrelsen på utvalget og kjønnsfordelingen er en klar fordel for statistiske analyser (Pallant, 2010) og vil gi bedre estimater med tanke på populasjonen.

4.2 Validitet og reliabilitet

Det er vanlig å si at reliabilitet er en nødvendighet, men ikke tilstrekkelig betingelse for validitet. For at en skal kunne måle det en har som hensikt å måle så må målingene være pålitelige og nøyaktige, og de tilfeldige feilene små.

4.2.1 Validitet

Validitet handler om vi faktisk måler det vi tror vi måler og hvorvidt dataene som benyttes i studiene måler det som er ment. I utredningen ønsker jeg å måle arbeid-familie konflikt, og validiteten dreier seg om i hvilken grad en kan trekke konklusjoner på grunnlag av dataene (Garson, 2012). I min utredning benytter jeg sekundærdata. Det er en rask og enkel måte å få tilgang til informasjon, men validiteten kan være lavere enn i primærdata siden informasjonen ikke er samlet inn til dette formål. I forhold til min utredning er det en fordel for meg at ESS gjennomfører disse flernasjonale undersøkelsene fordi jeg ikke har kapasitet til å gjennomføre en slik omfattende undersøkelse. Litteraturen skiller mellom flere typer validitet, men jeg vil kun redegjøre for de jeg mener er mest relevant for å vurdere validiteten i min utredning.

Intern validitet sier noe om i hvilken utstrekning kausaliteten i undersøkelsen holder mål. Dersom en påstår at X påvirker Y, må en være sikre på at det faktisk er X som er årsaken for variasjonen i Y, og at variasjonen ikke kommer av andre forhold som vi har utelatt i vår modell. Det dreier seg med andre ord om potensielle kausalitetsproblem, og det vil si tvetydighet knyttet til forhold mellom årsak og effekt. Forventninger i forskjeller mellom arbeid-familie konflikt mellom kjønn og land er basert på tidligere forskning, og i forhold til arbeid-familie konflikt så har jeg sett på en rekke teorier og artikler innenfor arbeid-familie balansen, og velferdsteori som i noen grad kan indikere intern validitet. Noen av studiene jeg har funnet i litteraturen har gjennomført longitudinell studie hvor en følger respondenter over tid, og det kan gi bedre grunnlag for å etablere kausalitet. Dette er en tversnittstudie, og jeg kan derfor ikke sikkert konkludere med intern validitet.

Innholdsvaliditet sier noe om i hvilken utstrekning den målemetoden som er benyttet dekker hele det teoretiske begrepets domene (Field, 2013). For min oppgave er det her essensielt at utsagnene jeg har benyttet dekker konseptet arbeid-familie konflikt slik at jeg kan si noe om arbeid-familie balansen. Som nevnt innledningsvis i kapitlet så er ikke ESS-undersøkelsen

utformet for denne utredning. ESS gjennomfører tverrnasjonale undersøkelser hvor de har mange ulike emner og temaer. Fokuset i min utredning er mye smalere, og jeg har fokus på å undersøke faktorer som spiller inn på arbeid-familie balansen, og har valgt utsagn som måler arbeid-familie konflikt samlet. Jeg har basert mitt valg av utsagn på hva som er bakenforliggende faktorer til arbeid-familie konflikt. Målene jeg benytter har blitt benyttet i tidligere forskning (Lu et al.2010; Lu & Kao 2013; Grönlund 2007; Allen & Lapierre 2006), og jeg antar derfor at dette er etablerte utsagn for måling av arbeid-familie konflikt. En fare som kan oppstå er at målene som er benyttet er snevre og begrensende noe som kan svekke innholdsvaliditeten, men basert på benyttede utsagn i denne utredning vil dette begrenset svekkelse.

Begrepsvaliditet sier noe om i hvilken grad dataene i utredningen representerer fenomenet en ønsker å studere på en god måte. I følge Garson (2012) avhenger dette av hvordan begrepene er operasjonalisert. Det dreier seg om å teste sammenheng mellom et teoretisk begrep og operasjonaliseringen av begrepet. Jeg skal se på hvordan arbeidstakere oppfatter jobb-familie balanse, og i tillegg se om land og kjønn virker inn på jobb-familie balansen. Tidligere forskning har benyttet de samme målene for å måle arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt. Jeg har som nevnt valgt å samle de seks utsagnene til en avhengig variabel arbeid-familie konflikt, men valget av utsagnene for å måle fenomenet basert på tidligere forskning og litteratur (Lu et al.2010; Lu & Kao 2013; Grönlund 2007; Allen & Lapierre 2006; Greenhaus, Callanan & Godshalk2010). Begrepene er ikke vanskelige å forstå eller særlig spesialiserte, men det er alltid en fare for at respondenter tolker begrep på en annen måte enn hva jeg har gjort. Siden jeg har benyttet meg av sekundærdata har jeg ikke hatt mulighet til å utforme undersøkelsen til dette formålet, men undersøkelsen er drevet av fagfolk og tar i bruk operasjonalisering som finnes i litteraturen. ESS-undersøkelser benytter i stor grad eksisterende teori, og de har i tillegg lang erfaring innen målinger av arbeidsliv og velferd. Utgangspunktet er at variabler som inngår i en teoretisk modell skal si noe om arbeid-familie konflikt. Som ledd i argumentasjonen for begrepsvaliditet undersøker man i hvilken utstrekning begrepets indikatorer antas å måle den samme teoretiske variabelen. Det er to forhold som er viktig for begrepsvaliditeten, konvergent- og diskriminantvaliditet (Field,2013). Lav konvergentvaliditet betyr at spørsmålene er utenfor det konseptet jeg ønsker å måle, mens høy er at vi måler fenomenet. Diskriminantvaliditet sier noe om hvorvidt indikatorene vi benytter for å måle begrepet er lavt korrelert med hverandre. Med andre ord så handler det om hvorvidt utsagnene som skal måle arbeid-familie konflikt kan

skilles fra hverandre samt at de måler de begrepene de har til hensikt å måle. En har høy diskriminantvaliditet når spørsmålene måler det som er ment, og man lett kan skille mellom at forskjellige spørsmål måler forskjellige begreper.

Vi ser fra Tabell 2 at de avhengige variablene henger bra sammen, og at det er medium og høy korrelasjon mellom de seks utsagnene. Det vil si at de enkelte spørsmålene henger godt sammen, og det er disse som er samlet som målet arbeid-familie konflikt. Vi ser også at det globale avhengige målet tilfredshet med arbeid-liv balansen har som forventet en negativ korrelasjon med variablene som måler arbeid-familie konflikt.

Tabell 2: Korrelasjon avhengige variabler

	1	2	3	4	5	6	7
1. Worry about work problems when not working	1						
2. Too tired after work to enjoy things like do at home	.341**	1					
3. Job prevents you from giving time to partner/family	.284**	.438**	1				
4. Partner/family fed up with pressure of your job	.338**	.395**	.564**	1			
5. Family responsibilities prevent you from giving the time you should to your job	.234**	.228**	.337**	.433**	1		
6. Difficult concentrate on work because of family responsibilities	.239**	.246**	.299**	.378**	.544**	1	
7. Satisfied with balance between time on job and time on other	-.232**	-.412**	-.431**	-.376**	-.207**	-.240**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Overflatevaliditet handler om i hvilken grad målene er innlysende for det begrepet. Spørsmålene må holde seg innenfor rammene av det vi ønsker å måle, slik at vi ikke måler noe som ikke er nødvendig, og Tabell 2 viser klart at disse utsagnene handler som arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt som jeg i denne utredning har samlet som arbeid-familie konflikt.

Ekstern validitet sier noe om i hvilken grad resultatene fra utredningene kan overføres til lignende situasjoner, og det handler derfor om i hvilken grad resultatet kan generaliseres. Min utredning er en komparativ studie. I forhold til resultatene fra min utredning kan en generalisere funnene basert på de ulike landene, men det vil være vanskelig og nærmest umulig å generalisere funnene gjeldende for alle land. En av årsakene til dette er at jeg

undersøker særtrekk ved de fem landene og det er umulig å generalisere resultatet for alle land.

4.2.2 Reliabilitet

Reliabiliteten (pålitelighet) handler om hvor sikkert og presist vi måler det vi faktisk måler. Med andre ord dreier det seg om hvorvidt de innsamlede data kan betraktes som pålitelige. Det vil si at dersom en gjentar undersøkelsen så vil man få samme resultatet (Field, 2013). I tillegg må en stille seg spørsmålet om det er transparens i måten konklusjoner er blitt trukket fra i rådata (Saunders, Lewis, Thornhill, 2012). Tilfeldigheter kan påvirke resultater fra et måleinstrument eller målemetode, og dermed påvirke pålitelighet og troverdighet til forskningen. Reliabilitet er avhengig av valg og beslutninger i forskningsprosessen. For at undersøkelsen skal være reliabel må de tilfeldige feilene som alltid oppstår være minst mulig. Jeg forsøker å ha full åpenhet i mitt arbeid for å tillate andre å bedømme for seg selv og for å gjenta studien. De ulike forskningsmetodene har alle sine svakheter, men det som er viktig er å være klar over disse og kontinuerlig i løpet av hele forskningsprosessen ta hensyn og gjennomføre tiltak for å sikre eller forbedre reliabilitet og validitet.

Som det fremgår av Tabell 2 korrelerer de seks avhengige variablene korrelerer bra, og har en medium og sterk sammenheng. Vi ser at intervallet (rangen) for korrelasjonskoeffisienten er fra .341 til .564. Dette betyr at det er medium til sterk korrelasjon mellom de avhengige variablene. Høyest korrelasjon mellom at partner er lei av press fra jobben, og at jobb hindrer en i å tilbringe tid med familien. De seks utsagnene for arbeid-familie konflikt har alle en negativ sammenheng med avhengig variabel tilfredshet med arbeid-liv balansen, og har en korrelasjonskoeffisient intervall (rang) fra -.207 til -.431. Tilfredshet med arbeid-liv balansen har størst negativ korrelasjon med at en er for sliten til å være med familien etter jobb (-.412) og partner lei av press fra arbeid (-.431).

Cronbachs Alfa kan benyttes for å si noe om reliabiliteten for min utredning, og gir et mål på intern konsistens (reliabilitet). Det vil si hvor nært et sett av indikatorer er knyttet til hverandre. Cronbachs alfa er ikke en statistisk test, men det er en koeffisient for pålitelighet (Field, 2013). Målet er å ha intern konsistens fordi det betyr at de seks variablene måler samme konsept. Cronbachs alfa er den mest brukte objektive mål på pålitelighet. Alfa-koeffisienten varierer i verdi fra 0 til 1 (Coakes, 2013), og kan brukes til å beskrive påliteligheten av faktorer som er trukket ut fra dichotomous. Dess høyere Cronbachs Alfa

dess mer pålitelig er skalaene (Dennick & Tavakol. 2011). Ved beregning av Cronbachs Alfa hvor de seks utsagnene for arbeid-familie konflikt er inkludert har vi at Cronbachs Alfa er 0.769 (Vedlegg C). Dette tilfredsstiller kravet om at Cronbachs Alfa skal være større enn 0.7, og kan dermed si at dataene er reliable.

Et problem i en tverrnasjonal studie er når mening og bibetydninger av ulike konsepter varierer på tvers av nasjoner. ESS har fagfolk fra de fleste landene involvert i spørreundersøkelsen med forståelse for forskjeller og bibetydninger av ulike konsept. Det kommer frem at det i enkelte land blir utelatt noen spørsmål eller at de blir tilpasset konteksten. Dette for å unngå å skape «forskningsdesignet gjenstander» som gjør det vanskelig eller hindrer en i å sammenligne og forklare vesentlige funn, og sikre reliable data.

Transformere variabler: Work-family conflict

Som det fremgår av Tabell 2 så er det medium eller sterk sammenheng mellom de avhengige variablene. Ved beregningene av Cronbachs Alfa kan en utforske muligheten for å lage en indeks basert på disse utsagnene, som da vil bli den avhengige variabelen arbeid-familie konflikt. Reliabilitets ananlysen avdekket at Cronbachs Alfa er .769 og tilfredsstiller kravet, og Vedlegg C bekrefter at antall case og enheter er korrekt. Dette gir et godt grunnlag for å slå sammen disse variablene til en uavhengig variabel. Jeg benytter SPSS sin funksjon for å transformere de seks variablene til en avhengig variabel, og har da en *work-family conflict* indeks.

4.3 Dataanalyse

Jeg har nå redegjort for forskningsdesign og diskutert datagrunnlagets styrker og svakheter. I det følgende vil jeg beskrive datagrunnlaget til analysen. Denne utredningen tar for seg hvordan arbeidstakere oppfatter arbeid-familie balansen i noen land i forhold til andre. I tillegg vil jeg undersøke om det er en forskjell mellom de ulike regimene med tanke på press mellom jobb og familie, og undersøke om det er en forskjell mellom kvinner og menn på tvers av landene, men også innad i landene. I det følgende vil jeg presentere hvordan samtlige variabler vil bli i målt, og jeg vil samtidig knytte målene opp mot tidligere presentert teori.

4.3.1 Avhengige variabler

Den avhengige variabelen arbeid-familie konflikt er det samlede målet, og består av de seks utsagnene for arbeid-familie konflikt. Det kom frem at de seks utsagnene korrelerte og var reliable (Crobach's Alfa 0.769), og jeg transformerte derfor variablene til et mål for arbeid-familie konflikt. Dette er en avhengig variabel som kan si noe om arbeid-familie balansen. Min antakelse er at de som ofte opplever arbeid-familie konflikt har det vanskelig med å kombinere jobb og familie, og har derfor problemer med arbeid-familie balansen. I tillegg til indeksen for arbeid-familie konflikt så har jeg inkludert det globale målet tilfredshet med arbeid-liv balansen. Dette målet vil også kunne si noe om hvordan arbeidstakere oppfatter arbeid-familie balansen. Dersom arbeidstakere er tilfreds med arbeid-liv balansen antar jeg at de opplever mindre arbeid-familie konflikt.

Det globale målet (*g*) *Satisfied with balance between time on job and time on other aspects* er målt på en Likert-skala fra 0-10 (ekstremt misfornøyd – ekstremt fornøyd), og har en negativ korrelasjon med alle de uavhengige variablene.

Jeg vil i min utredning gjennomføre regresjonsanalyser hvor arbeid-familie konflikt og tilfredshet med arbeid-liv balansen er avhengige variabler. Dette gjør det mulig å se om det er en forskjell mellom hvor tilfreds en er med arbeid-familie balansen i forhold til opplevd arbeid-familie konflikt. Det gjør det mulig for meg å se om det er samsvar i resultatet fra de to overordnede regresjonsanalysene.

I min utredning er det respondentens subjektive måling som blir brukt til å måle arbeids- og familiekraft. En kan dermed si at den avhengige variabelen er av subjektiv karakter. Teoretisk sett, kan korrelasjoner bli overestimert siden både uavhengige- og avhengige variabler kan være «bias» på grunn av personlige faktorer. I denne utredningen er det ikke grunn til å tro at dette vil påvirke landene eller menn og kvinner forskjellig, og det vil derfor ikke påvirke validitet.

4.3.2 Uavhengige variabler og kontrollvariabler

De uavhengige variablene og kontrollvariablene i denne komparative studien er alder, kjønn, familiesammensetning, type organisasjon, ansattautonomi, kontraktstimer, utdanning, ansattrelasjon og land. Disse er essensielle for å undersøke forskjeller mellom landene for

arbeid-familie balansen, og ikke minst for å undersøke om det er et skille mellom menn og kvinner.

Jeg vil kort beskrive de ulike uavhengige variablene:

Sivilstatus og barn

Sivilstatus måles ved hjelp av variablene om respondenten bor sammen med partner. Dummyvariabelen består av singel eller i et forhold. Variabelen barn måles ved at respondent bekrefter eller avkrefter om en har barn, også for denne variabelen vil jeg benytte en dummyvariabel.

Type organisasjon

Type organisasjon måles av følgende spørsmål:

- *What type of organization you work for?*

Det var en rekke valgmuligheter fordelt på offentlig- og privat sektor. Jeg har derfor laget en dummyvariabel, og laget kategoriene offentlig- og privat. Det er denne dummyvariabelen som vil bli benyttet i regresjonsanalyser.

Ansattautonomi

Variabelen arbeidsgiver ansattautonomi måles ved hjelp av følgende utsagn:

- *Current job: can decide time start/finish work*

Ansattautonomi handler om at ansatte føler og mener at de har mulighet til å styre arbeidsdagen. Dersom de har andre ansvar som gjør at de må gjøre endringer i arbeidsplanen, tilrettelegger arbeidsgiver for dette ved at ansatte selv bestemmer når en begynner og slutter på jobb. Jeg har laget en dummyvariabel hvor jeg skiller mellom de som har ansattautonomi og de som ikke har det. Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran (2013) hevder at hvis en person ikke har tid til å slappe av og lade batteriene, minker deres evne til å gjøre jobben sin og deres prestasjonsnivå lider. De mener at det er viktig å ha en tidsplan som tillater arbeidstakere å gjøre aktiviteter de liker, og at det vil hjelpe dem til å bli bedre ansatte, venner og familiemedlemmer.

Kontraktstimer

Variabelen kontraktstimer måles ved hjelp av følgende utsagn

- *Total contracted hours per week in main job overtime excluded*

Denne variabelen benyttes for å skille mellom full- og deltid. Jeg har laget en dummyvariabel hvor jeg kategoriserer de som arbeider mindre enn 30 timer som deltid, og de som har jobber mer enn 30 timer per uke som fulltid.

Jeg vil bruke disse til å se hvor langt forskjeller mellom landene skyldes forskjeller i ansattkarakteristika (ansattes egenskaper) og arten av den økonomiske strukturen.

Tabell 3: Pearson Korrelasjon uavhengige variabler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Age	1								
2. Education	-.052**	1							
3. Gender	-.007	.041**	1						
4. Employee Autonomy	-.064**	-.175**	.089**	1					
5. Lives with partner/wife	-.246**	-.037**	-.011	.061**	1				
6. Type of organisation: Public or Privat	.081**	.176**	.228**	.037*	-.006	1			
7. Employee relation	-.122**	-.012	.094**	. ^c	.062**	.218**	1		
8. Children	-.051**	-.041**	-.098**	.026	.370**	-.042**	.046**	1	
9. Contracted Hours	.103**	.030*	-.257**	-.095**	-.033**	-.014	.039**	.028*	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Tabell 3 viser korrelasjon for de uavhengige variablene i utredningen. Intervallet (rangen) av korrelasjonskoeffisienter er fra -1 til 1, og den angir verdien av styrken mellom to variabler. Ut i fra tabellen ser vi at den laveste korrelasjonen er -.007, og den sterkeste korrelasjonen er mellom barn og sivilstatus .370. Den siste blir karakterisert som en medium korrelasjon (Pallant, 2010). Jeg benytter retningslinjene fra Cohen (Pallant, 2010) for å forstå styrken av sammenhenger tilsier at $r=0,10$ til $0,29$ er liten, $r=0,30$ til $0,49$ er medium, og større en $0,5$ er stor sammenheng. Vi ser at de andre som har en liten korrelasjon er sivilstatus og alder (-.246), type organisasjon og kjønn (.288), ansattrelasjon og type-organisasjon (.218). Kontraktstimer og kjønn har en liten sammenheng (-.257). Vi ser at for ansattrelasjon og ansattautonomi er det ingen korrelasjon, og dette er fordi minst en av variablene er konstante. Dette er fordi de som er selvstendig næringsdrivende har autonomi.

Ut i fra tabellen er det dermed klart at det ikke er høy korrelasjon mellom de avhengige variablene. Dette er viktig i forhold til regresjonsanalysen hvor en av forutsetningene for å kunne bruke analysen er at de uavhengige variablene ikke korrelerer for mye. Dersom det er høy korrelasjon blant de uavhengige variablene er det fare for at det kan oppstå multikollinearitet, men basert på Tabell 3 kan jeg se at det er fravær av multikollinearitet.

4.3.3 Statistiske metoder

Den kvantitative dataanalysen vil bli gjort ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS. Først vil jeg presentere deskriptiv statistikk for datamaterialer. Det vil inkludere frekvenstabeller for kategoriske data og deskriptive analyser for intervalldata. Frekvenstabellen viser antall og prosentvis andel respondenter i hver kategori. Gjennomsnitt, standardavvik, skjevhet og spissitet (skewness og kurtosis) i utvalget får en fra de deskriptive analysene. Disse er blitt gjennomført for de uavhengige og avhengige variablene.

Jeg vil deretter ta for meg hver av de uavhengige variablene som måler arbeid-familie konflikt, og benytte deskriptiv data fra krystabeller for å beskrive hvordan respondenter fra de fem landene i utredning opplever arbeid-familie konflikt, og se på og illustrere forskjeller mellom landene ved hjelp av diagrammer. Krystabellene vil gi rik informasjon om forholdet mellom de seks avhengige variablene knyttet til arbeid-familie konflikt og de to kategorivariablene land og kjønn. Dermed får en da en illustrasjon over antall observasjoner etter kategorier.

Multipel lineær regresjon er et verktøy som gjør det mulig å undersøke i hvilken grad variansen i en avhengig variabel kan forklares av uavhengige variabler. Hensikten med å bruke multipel regresjon i min utredning er for å se og forklare om det er noen vesentlige forskjeller mellom landene i arbeid-familie balansen her målt ved arbeid-familie konflikt. Jeg vil da være i stand til å forutsi i hvilken grad de uavhengige variablene kan forutsi den avhengige variabelen.

I de overordnede regresjonsanalysene for arbeid-familie konflikt og arbeid-liv tilfredshet er Tyskland er referanseland (kategori). Dette tillater meg å tolke resultatene som en forskjell mellom landene og Tyskland. Jeg vil deretter gjennomføre regresjonsanalyser for hvert enkelt land, og jeg gjør dette ved at jeg tar hvert land i filter. På den måten vil jeg kunne svare på om det er forskjeller mellom menn og kvinner, og om det er en forskjell mellom de ulike regimene i oppfattet arbeid-familie konflikt og de uavhengige variablene.

Regresjonsligning er som følgende:

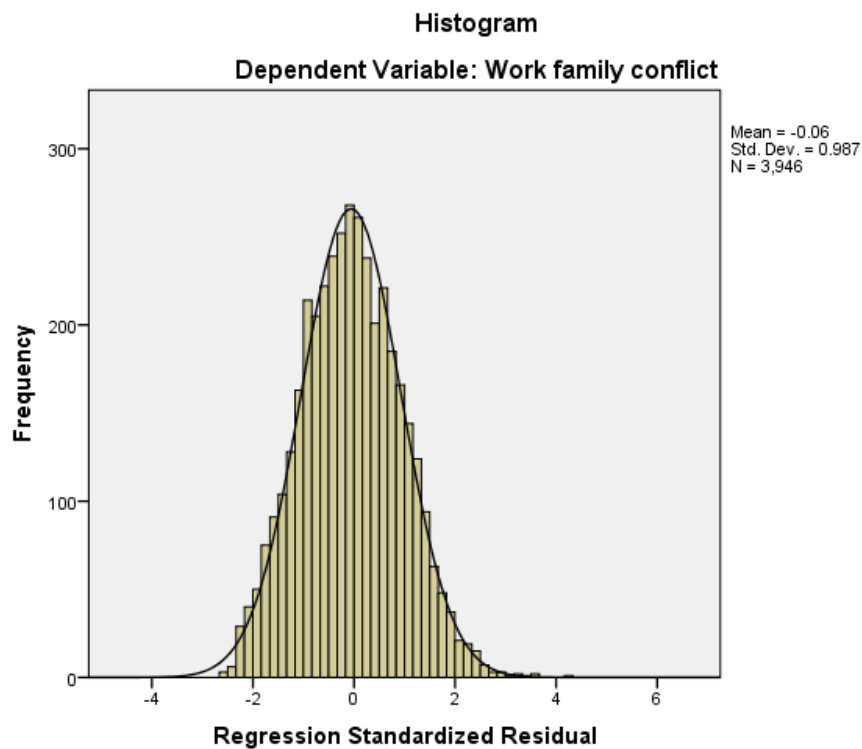
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \varepsilon$$

Arbeid-familie konflikt (Y) er den avhengige variabelen, mens de uavhengige variablene er X'ene. Beta-verdien tilsvarer effekten på Y som følge av én enhets endring i tilhørende variabel X, mens de andre variablene er kontrollert for. Konstantleddet α er det punktet i kurven hvor funksjonen skjærer Y-aksen. Forskjeller mellom den uavhengige variabelen observerte og predikerte verdi er inkludert i feilleddet ε .

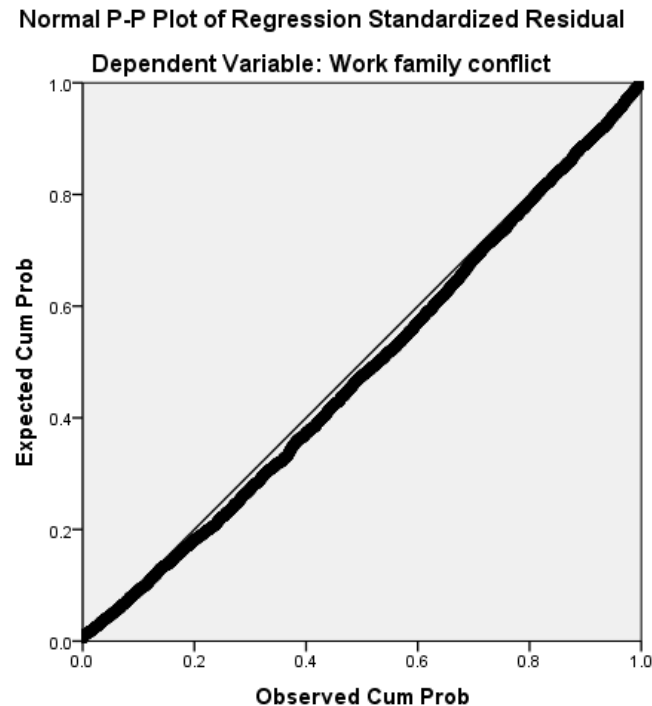
Det er en rekke forutsetninger som må være oppfylt for å kunne benytte seg av multippel lineær regresjon. For det første så må utvalget være stort nok, og dette er av stor betydning for hvorvidt en kan generalisere funnene. Det må også være fravær av multikollinearitet. Multikollinearitet oppstår når de uavhengige variablene har sterk korrelasjon (Pallant, 2010). Dette vil påvirke selve regresjonsanalysen. En ønsker helst at de uavhengige variablene korrelerer med den avhengige, og mindre seg i mellom (Field, 2013). I følge Hair et al.(2010) er multikollinearitet i en viss grad unngåelig i datasett basert på spørreundersøkelser. Det kom frem under reliabilitet og validitet (Tabell 2) at det er liten fare for multikollinearitet. I tillegg til dette er multiple regresjonsanalyser sensitive til *outliers* (ekstreme verdier). SPSS gir mye informasjon, og utdata *casewise diagnostic* kan vi se hvilke tilfeller SPSS kategoriserer «ekstreme tilfeller» som mer enn 3 eller mindre enn -3. Det viser seg at det er tilfeller av ekstreme verdier i mine regresjonsanalyser, men i følge Pallant (2010) er ikke dette uvanlig når en har et stort utvalg. En kan benytte Mahalanobis og Cook's distances for å se om de ekstreme verdiene har en innflytelse på resultatet av regresjonsanalyser. Verdien av Cook's distance bør være mindre enn 1 for at den tilfredsstiller kravet (Pallant, 2010). SPSS utdata gir oss at Cook's høyeste verdi er 0.006, og det er derfor ingen liten for at ekstreme verdier vil påvirke resultatet. Det antas at det en lineær sammenheng mellom residualene og den predikerte verdien (Pallant, 2010), og i den grad ikke-lineære sammenhenger forekommer, vil regresjonsanalysen underestimere styrken i forholdet mellom variablene (Field, 2013).

En annen forutsetning for lineær regresjonsanalyse er homoskedastisitet. På hvert punkt langs en predikert variabel bør spredningen av restene være ganske konstante (Field, 2013). Mangel på homoskedastisitet kan indikere interaksjonseffekter mellom en uavhengig variabel som er inkludert i modellen, og en som ikke er det. Det kan også bety at enkelte av de

uavhengige variablene er skjeve, men andre ikke er det. Et annet krav er at residualene må være normalfordelte (Pallant, 2010). Normalfordeling betyr at dataene er symmetrisk distribuert rundt gjennomsnittet. Figur 2 viser histogrammet for regresjonsanalyse hvor arbeid-familie konflikt er avhengig variabel. Dersom det er store avvik fra normalfordelingen vil det påvirke resultatet (Eikemo & Clausen, 2007). En forutsetning for bruk av regresjonsanalyse er at data må være kontinuerlige som betyr at det er intervall eller ratio data. Figur 3 illustrer normal P-P Plot for residualene med arbeid-familie konflikt som avhengig variabel. Denne regresjonsmodellen benyttes for testing av hypotesene. Forutsetningene over har blitt sjekket for dataene. For mer informasjon vedrørende testing av forutsetninger fremgår i vedlegg E.



Figur 2: Histogram for standardiserte residualer



Figur 3: Normal P-P Plot for standardiserte residualer

Multipel lineær regresjonsanalyse med dummyvariabler

En forutsetning for lineær regresjonsanalyse er kontinuerlige data. Til tross for dette er det vanlig å ha nominale eller ordinale data som uavhengige variabler dersom disse blir laget som dummyvariabler (Field, 2013). En lager en ny variabel for hver kategori av den opprinnelige variabelen, og den nye variabelen tar verdien 0 eller 1. Det er da 0 som blir referanse i regresjonsmodellen. For hver gang jeg laget et ny dummyvariabel foretok jeg frekvensanalyse for å forsikre at alt var gjort rett. Beta-koeffisienten for en dummyvariabel er gitt ved hvor mye mer den avhengige variabelen endrer seg som en konsekvens av en enhets endring (fra 0 til 1) i tilhørende dummyvariabel, sammenliknet med referansekategori (Field, 2013). I forhold til hvilke kategorier som bør velges som referanse bør man velge en gruppe som er klart definert, og referansekategorier må ikke ha for få respondenter. Jeg har laget dummyvariabler for samtlige uavhengige variabler, bortsett fra utdanning og alder. Referansekategoriene som blir benyttet i regresjonsanalysen er *I et forhold, har barn, kjønn, selvstendig næringsdrivende, deltid, privat sektor og ansattautonomi*. Se vedlegg D for en oversikt over dummy variablene.

4.3.4 Regresjonsmodell

Nullhypotesen impliserer ingen lineær sammenheng mellom den avhengige og de uavhengige variablene. Dette innebærer at β vil være lik null. Den alternative hypotesen H_A innebærer at det er en lineær sammenheng mellom den avhengige og de uavhengige variablene. Det betyr at en eller flere av betakoeffisientene ikke er lik null.

$$H_0 \rightarrow \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_n = 0$$

$$H_A = \text{minst én } \beta \neq 0$$

Regresjonsmodell med arbeid-familie konflikt som avhengig variabel

$Y = \alpha$ (alder, type organisasjon, utdanning, ansattrelasjon) $+ \beta_1$ (kjønn) $+ \beta_2$ (Barn) $+ \beta_3$ (Kontraktstimer) $+ \beta_4$ (Sivilstatus) $+ \beta_5$ (ansattaautonomi) $+ \beta_6$ (Storbritannia) $+ \beta_7$ (Norge) $+ \beta_8$ (Sverige) $+ \beta_9$ (Danmark)

Uavhengige variabler er kjønn, barn, kontraktstimer, sivilstatus, ansattaautonomi, og de fire av de fem landene i min utredning. Tyskland er her referansen i forhold til endring i arbeid-familie konflikt mellom landene.

5. Datanalyse

I det følgende kapittel tar jeg for meg beskrivelse og analyse av datamaterialet. Kapittelet er delt i to: Først vil jeg presentere deskriptiv statistikk med formål om å beskrive sentrale tendenser i datamaterialet. Jeg vil gi en oversikt over datamaterialet og kort oppsummere hva som ble avdekket om korrelasjoner i kapittel 4. Deretter vil jeg analysere datamaterialet ved hjelp av krysstabeller og regresjonsanalyser.

5.1 Deskriptive analyser

De deskriptive analysene inkluderer de avhengige variablene og ni av de uavhengige variablene. Utvalget består av de i alder 20 til 60 år, og gjennomsnittsalderen for respondentene er 41 år. Gjennomsnittlig utdanningsår for de fem landene er tilnærmet 14 år. Tabell 4 viser antall respondenter som har evaluert utsagnene og svart på spørsmålene. Tabellen viser minimums- og maksimumsverdier, gjennomsnitt, standardavvik og verdier for skjevhet og spissitet. Det fremgår av Tabell 4 at gjennomsnittet for arbeid-familie konflikt som måles av variablene *for sliten til å nyte tid med familien*, *bekymrer seg om jobbproblem* og *jobb hindrer en i å tilbringe tid familien* har alle høyere gjennomsnitt enn målingene for familie-arbeid konflikt som måles av variablene *vanskeligheter å konsentrere seg på jobb på grunn av familieansvar*, *familieansvar hindrer en å gi nok tid til arbeid* og *partner lei av press fra arbeid*. Kort sagt, respondentene i denne studien opplever mer arbeid-familie press enn familie-arbeid press i deres arbeid-familie balanse. Som det fremgår av Tabell 4 ser vi at det er variabelen *for sliten etter jobb til å være sammen med familien* som har høyest gjennomsnitt og variabelen *vanskeligheter med å konsentrere seg på jobb på grunn av familieansvar* som har det laveste.

Tabell 4: Deskriptive analyser av variablene

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Gender	6433	0	1	,5083	,49997	-,033	-2,000
Age	6433	20	60	41,29	11,458	-,175	-1,082
Years of education (full-time) completed	6403	0	30	13,98	3,571	-,036	1,365
Children	6430	0	1	,5224	,49954	-,090	-1,993
Employee relation	6242	0	1	,8955	,30587	-2,587	4,695
Lives with partner/wife	6430	0	1	,3428	,47467	,663	-1,561
Type of org: Public or Privat	6221	0	1	,3163	,46509	,790	-1,376
Employee Autonomy	4180	0	1	,7050	,45609	-,899	-1,191
Contracted hours	6027	0	1	,8024	,39823	-1,519	,308
Worry about work problems when not working	4725	1	5	2,75	1,063	-,031	-,666
Too tired after work to enjoy things like do at home	4723	1	5	2,94	,936	-,204	-,158
Job prevents you from giving time to partner/family	4717	1	6	2,76	1,141	,336	,036
Partner/family fed up with pressure of your job	4575	1	5	2,17	1,001	,407	-,679
Family responsibilities prevent you from giving the time you should to your job	4598	1	5	1,79	,861	,854	,104
Difficult concentrate on work because of family responsibilities	4611	1	5	1,75	,789	,736	-,134
Satisfied with balance between time on job and time on other aspects	4713	0	10	6,46	2,145	-,433	-,336
Valid N (listwise)	3939						

En forutsetning for å benytte seg av en rekke statistiske verktøy og analysemetoder er at variabler er normalfordelte. «Normal» er en symmetrisk og klokke-formet kurve som har høyest frekvens av verdier i midten og mindre frekvenser mot sidene (Field, 2013). En kan vurdere normalitet ved hjelp av skjevhets- og spissshetsverdiene. Skjevhet gir en indikasjon på symmetrien til fordelingen, mens spissshet på den annen side gir informasjon av symmetrien i distribusjonen (Pallant, 2010). Dersom fordelingen er helt normalfordelt har den verdien 0, men dette er imidlertid svært uvanlig. I følge Garson (2012) bør verdier være innenfor intervallet -2 til 2 for både skjevhet og spissshet. For de seks variablene er intervallet for skjevhet -.204 til .854, og verdiene for spissshet i intervallet -.679 til .104, og variablene tilfredsstillers kravene for normalitet.

En måte å måle styrken i sammenhengen mellom to variabler på er å benytte ulike korrelasjonsmål. For å tolke korrelasjonskoeffisienten benyttet man koeffisienten og tilhørende signifikant verdi (p). Intervallet (rangen) av korrelasjonskoeffisienter er fra -1,00 til 1,00. Verdien angir styrken av forholdet mellom de to variablene. En korrelasjon på 0 indikerer ingen sammenheng i det hele tatt, korrelasjon på 1 er perfekt positiv korrelasjon, og - 1 perfekt negativ sammenheng. Jeg benytter retningslinjene tatt fra Cohen (Pallant, 2010) for å forstå styrken av sammenhengene: $r = 0,10$ til $0,29$ er liten, $r = 0,30$ til $0,49$ er medium,

og $r = 0,5$ til 1 er stor. Vi så i kapittel 4 at de seks utsagnene for arbeid-familie konflikt hadde medium til høy korrelasjon. Det ble avdekket at de uavhengige variablene ikke har høy korrelasjon og det er derfor høyst sannsynlig fravær av multikollinearitet.

I det følgende vil jeg gjennomføre krysstabeller hvor jeg benytter de seks utsagnene for å se sammenhengene mellom disse og de to uavhengige variablene land og kjønn.

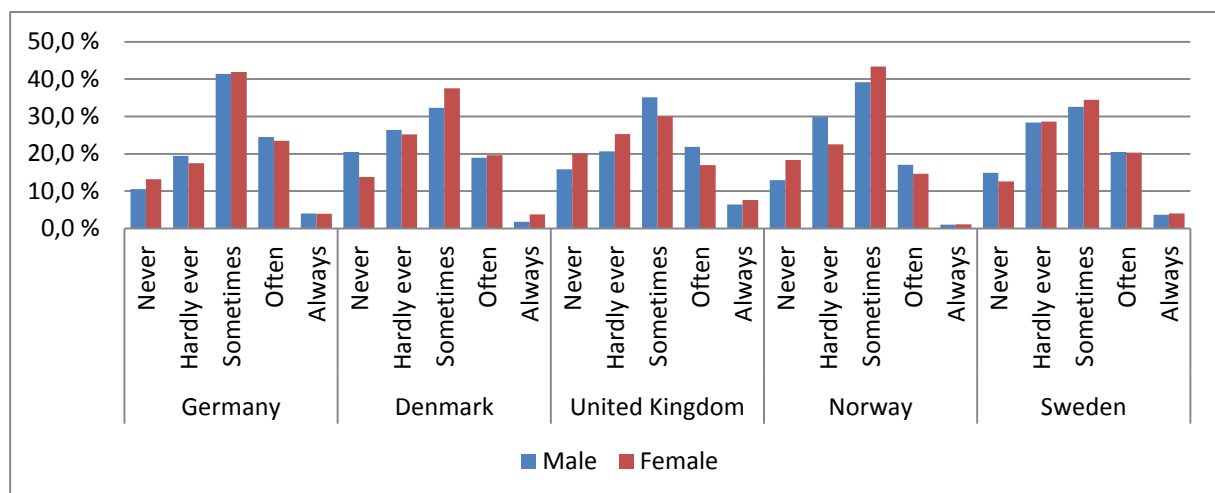
5.2 Krysstabeller

Hensikten med utredningen er å finne ut hvordan arbeidstakere oppfatter jobb-familie balansen i fem europeiske land. Videre ønsker jeg å undersøke om det er en forskjell mellom de ulike regimene hvor jeg i hovedsak fokuserer på velferdsmodeller. De fem landene er et godt valg for å se på forskjell siden de representerer tre ulike velferdsregimer. Jeg ønsker også å se om det er en forskjell mellom menn og kvinner.

En krysstabell gjør det mulig å se på en avhengig variabel og dens forhold til uavhengige variabler. I denne delen fokuserer jeg på prosentvis-andeler, og disse er alltid beregnet ut fra uavhengig variabel. Inkludert i denne krysstabell analysen er de seks utsagnene for arbeid-familie konflikt og de to uavhengige variablene kjønn og land. Krysstabell er et godt verktøy for å undersøke statistisk avhengighet eller sammenheng (Pallant, 2010), og gir mulighet til å sammenlikne på tvers av de ulike landene og innad med tanke på kjønn

Worry about work problems when not working

Grafen nedenfor illustrerer de ulike lands respondenter om hvor ofte de opplever å bekymre seg for problemer på jobb når de ikke er på jobb.



Figur 4: Worry about work problems when not working

I gjennomsnitt på tvers av de fem landene så opplever menn mer bekymring enn kvinner, 2,76 og 2,73, men forskjellen er svært liten.

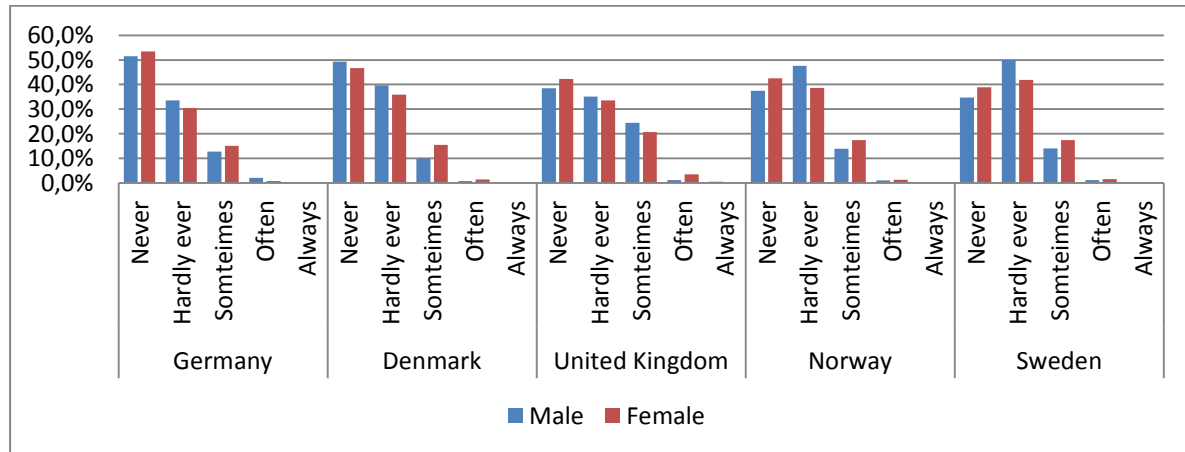
Tyskland har det høyeste gjennomsnittet når det gjelder å bekymre seg for arbeidsproblemer når de ikke jobber, og 41,4 % svarer at de av og til bekymrer seg for jobbproblem utenfor arbeidstid. I gjennomsnitt er det nordmenn som bekymrer seg minst om arbeidsproblemer når de ikke jobber, sammenlignet med de fire andre landene i denne studien. På tvers av de fem landene er det en liten forskjell mellom kjønn. Siden Tyskland i gjennomsnitt har høyest andel arbeidstakere som bekymrer seg for jobbproblemer er det interessant å se om opplevd arbeid-familie konflikt i Tyskland er likedan for menn og kvinner. Fra Figur 4 ser vi at 41,6 % av kvinner i Tyskland noen ganger bekymrer seg for jobb utenfor arbeidstid, og 24,4 % av tyske menn som ofte bekymrer seg om jobbproblemer når de ikke arbeider. For menn i Storbritannia så er det 21,9 % som ofte tar med seg jobb-bekymringer hjem og 6,4 % opplever alltid at de bekymrer seg om jobbproblemer når de ikke er på jobb. I forhold til Sverige svarer 32,6 % at de ofte opplever å bekymre seg for jobbproblemer når de ikke er på jobb og 3,7 % svarer at dette er noe de alltid opplever

Hele 7 % av britiske kvinner opplever alltid at de bekymrer seg for jobbproblemer utenfor arbeidstid, og hvis vi ser dette i forhold til Norge så er det kun 1,1 % av norske kvinner som alltid opplever å bekymre seg for jobb. Ser vi på de fem landene samlet sett finner vi at det 36,67 % av kvinnene svarer at de av og til bekymrer seg over jobbproblem når de ikke jobber. I både Danmark og Storbritannia svarer 19,3 % av kvinner at de ofte bekymrer seg om jobbproblem når de ikke jobber.

Difficulties concentrating on work because of family responsibilities

Når en sammenligner resultatet fra krysstabell '*Difficulties concentrating on work because of family responsibilities*', og ser på kvinners opplevde problem med å konsentrere seg på jobb så er det Storbritannia som skiller mest fra de andre landene. Storbritannia har høyest andel som svarer at de noen ganger (20,7 %) eller ofte (3,5 %) opplever vanskeligheter med å konsentrere seg på jobb på grunn av familieansvar. Ut i fra grafene ser vi også at det er et høyt antall kvinner i Storbritannia som aldri eller sjelden opplever vanskeligheter med å konsentrere seg på jobb på grunn av familieansvar. Ut i fra dette kan det se ut som det er ulikheter internt i Storbritannia. Når vi ser på de fem landene samlet ser vi at overvekten av kvinner svarer at de aldri eller sjelden opplever vanskeligheter med å ha fokus på jobb på

grunn av familieansvar. Et mønster er at det i hvert land er kvinner som noen ganger/ av og til har vanskeligheter med å kombinere arbeid og familieansvar.

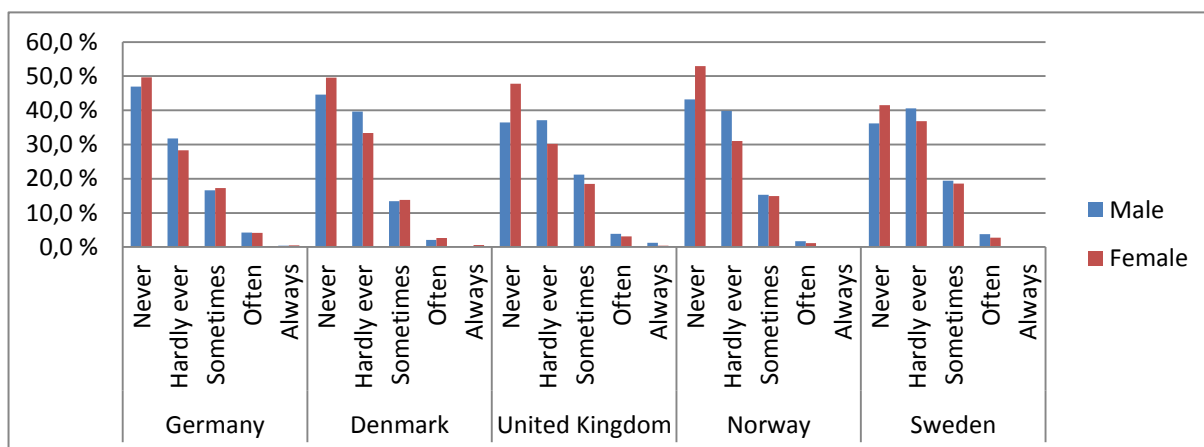


Figur 5: Difficult to concentrate on work because of family responsibilities

I forhold til menn og problemer med å konsentrere seg på arbeid på grunn av familieansvar kan en se at de fleste menn i de fem landene aldri eller nesten aldri opplever vanskeligheter. Over halvparten (51, 5 %) av menn i Tyskland opplever aldri at de har problemer med å konsentrere seg på jobb på grunn av familieansvar, mens i Storbritannia opplever 24,5 % av menn noen ganger dette problemet. 37,5 % av menn i Norge svarer at de aldri opplever konsentrasjonsproblem på grunn av familieansvar, mens 13,9 % svarer at det forekommer av og til. Et annen interessant funn er at det er en større andel menn enn kvinner i Tyskland som ofte opplever vanskeligheter med å konsentrere seg på jobb.

Family responsibility prevent you from giving time you should to work

Å kombinere arbeid og familie er ikke alltid like lett. De ulike rollene kan komme i konflikt med hverandre, og konflikter oppstår når en ikke kan utføre begge rollene uten at det går utover en annen. Dersom kravene fra familiene er uforenlig eller hindrer å tilbringe nok tid til jobb så får en arbeid-familie konflikt.

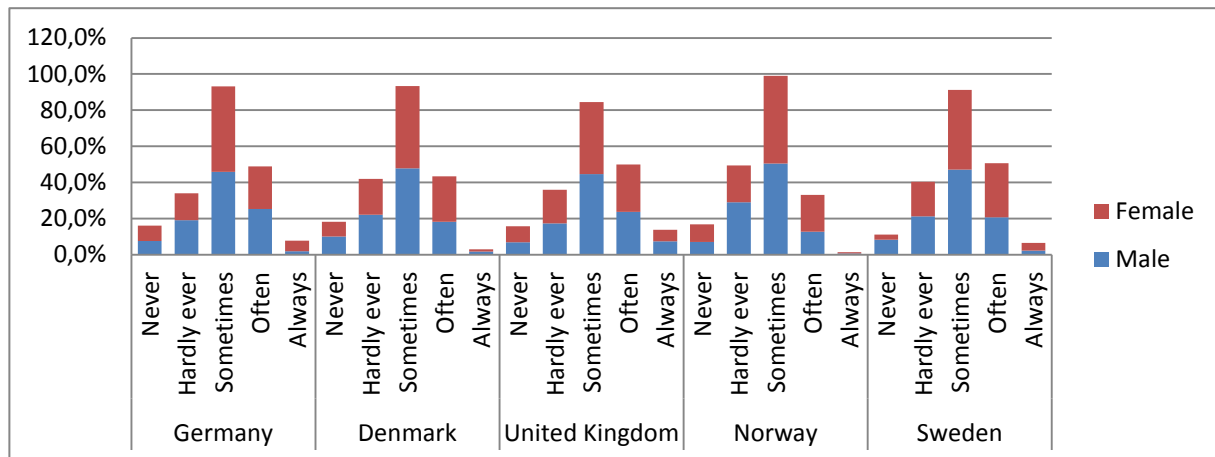


Figur 6: Family responsibility prevent you from giving time you should to work

Hvis vi sammenligner de ulike landene er det Tyskland som har størst andel 48,1 % som aldri opplever at familieansvar hindrer en til å gi nok tid til arbeid, og dette er ganske likt blant tyske kvinner 49,7 % og menn 46,9 %. I forhold til de andre landene er de flest tyskere, 4,3 % menn og 4,2 % kvinner, som ofte opplever at familieansvar tar tid fra jobben. I Storbritannia svarer 42,4 % at de aldri opplever denne konflikten, men 19,8 % opplever dette av og til. I Sverige opplever 19 % at de av og til har vanskeligheter med at familieansvar tar tid fra arbeid. I Danmark svarer nesten halvparten av alle menn (49,5 %) at de aldri opplever at familieansvar tar tid fra arbeid, og for danske kvinner var det 44,6 %. I Norge svarer 36 % av respondentene at det sjeldent forekommer at familieansvar hindrer en å gi nok tid til jobben, mens 15,1 % mener at det forekommer av og til.

Too tired after work to enjoy things like do at home

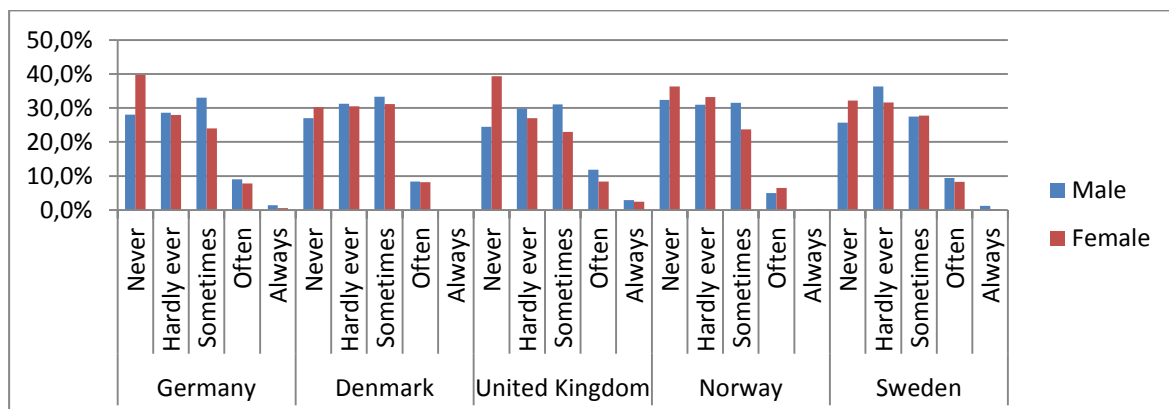
Jeg har valgt å ha et diagram som illustrerer normalfordelingen for dette utsagnet for å illustrere at det er tilnærmet normalfordelt i hvert enkelt land (Figur 7). Basert på respondentenes svar som vi ser illustrert ovenfor kan en se at på tvers av de ulike landene er det generelt ofte at en av og til opplever at en er for sliten etter arbeid til å tilbringe tid hjemme, for eksempel ta seg av barneomsorg eller andre husholdnings aktiviteter.



Figur 7: Too tired after work to enjoy things like do at home

Det er flest nordmenn (49,6 %) som opplever at de noen ganger er for slitne etter jobb til å nyte tid sammen med familien. For de andre landene er det 46,5 % av tyskere, 46,7 % av dansker, 42,2 % av briter og 45,6 % av svensker som noen ganger er for slitne etter jobb til å gjøre andre ting. I Storbritannia svarer 6,9 % at de alltid opplever at de er for slitne til å ha kvalitetstid sammen med familien. Ser vi nærmere i utdata kommer det frem at 6,3 % av kvinner opplever dette og andelen for menn er 7,4 %. I Sverige svarer 29,8 % av kvinner at de ofte opplever at de ikke strekker til og ikke har nok overskudd etter jobb til å tilbringe med familien. I Tyskland opplever 45,9 % av menn og 47,3% av kvinner at de noen ganger er for slitne, og det er også en høy andel menn (25,4%) og kvinner (23,4%) som ofte opplever at det er for slitne etter arbeid. Som modellen illustrerer er dette et mønster som er likt for alle landene inkludert i utredningen.

Partner/Family fed up with pressures of your job

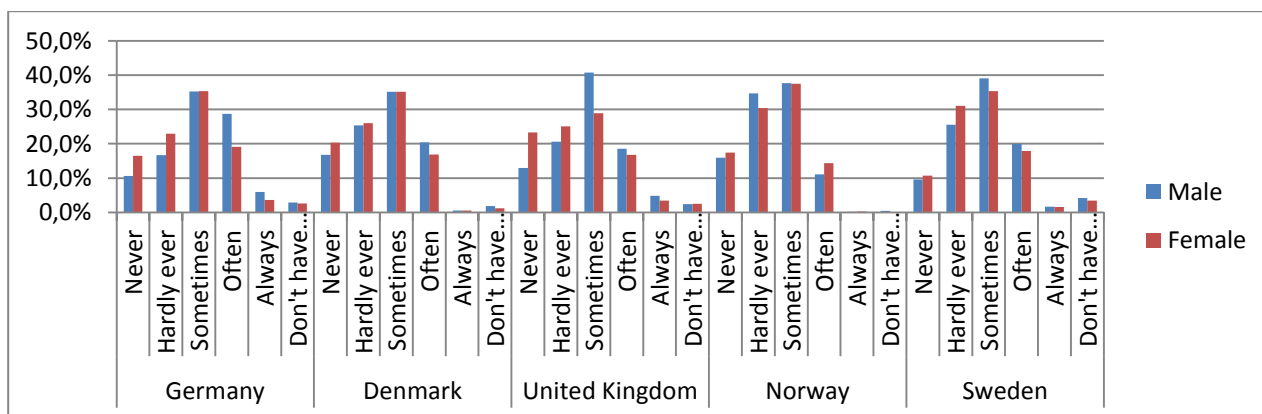


Figur 8: Partner/Family fed up with pressures of your job

En stor andel av både menn og kvinner i de fem landene svarer at de aldri og nesten aldri opplever at familien er lei av presset fra ens arbeid. Vi ser at det i Tyskland og Storbritannia er større avstand mellom kvinner og menns svar. I Tyskland svarer hele 39,7 % av kvinner at de ikke opplever at familien er lei av jobbstress, men det er noe lavere for tyske menn 28 %. Dette er likt med Storbritannia hvor 24,4 % menn aldri opplever det i forhold til 39,9 % kvinner. I Danmark opplever 33,3 % av menn at familien av og til blir lei av presset fra jobb, og som vi ser fra grafene for Danmark så er det svært lik respons for både menn og kvinner. I Norge svarer 28,1 % av nordmenn at de noen ganger opplever at familien er lei av press og krav fra jobb, og 5,6 % mener det skjer ofte. Til felles for alle landene, utenom Norge, i utredningen er at det er flest menn som ofte opplever at familien lei av jobbpres. I motsetning til dette er det flere kvinner (6,5 %) enn menn (4,9 %) som svarer at det forekommer ofte.

Job prevents time with family

Vi ser her om respondentene føler at jobben hindrer dem å tilbringe tid med familien. Spørsmålet gjør det mulig å se i hvilken grad menn og kvinner i de fem landene opplever en work-family interference.



Figur 9: Job prevents you from spending time with family

Jeg vil først se på total opplevd arbeid-familie konflikt fra utdata, før jeg deretter går nærmere inn på grafen overfor for å se om det er noen store forskjeller mellom menn og kvinner på tvers av landene, eller om vi kan se et mønster. I motsetning til de andre spørsmålene brukt i spørreundersøkelsen har vi her alternativet 'har ikke familie/partner', og vi ser at en liten andel av respondentene i hvert land har benyttet dette alternativet. I Figur 7 er dette den siste søylen til høyre for hvert enkelt land. På tvers av landene så er det Danmark som i størst prosentvis andel, 18 %, aldri opplever at jobb tar tid vekk fra familien,

og i Norge svarer 32,8 % av respondentene at de nesten aldri opplever at arbeid gjør at en ikke kan tilbringe tid med familien mens 37,6 % opplever det av og til. I Tyskland opplever 35,3 % av befolkningen av og til at de ikke har tid til familien, og 24,5 % synes det skjer ofte. I Storbritannia og Tyskland opplever henholdsvis 4,1 % og 4,9 % at jobben alltid hindrer en i å tilbringe tid med familien.

For å få en bedre forståelse for hvordan dette er innad og på tvers av de fem landene skal vi se om det er likheter og ulikheter, og se oversikt over forskjeller mellom kvinner og menn i Figur 9. 5,9 % av menn i Tyskland og 4,8 % av menn i Storbritannia svarer at de alltid føler at arbeid hindrer de i å tilbringe tid sammen med partner eller familie. Hvis vi sammenligner dette med Danmark, Norge og Sverige er intervallet av andelen menn 0,2 – 1,7 %. I Sverige svarer 19,9 % av menn at de ofte opplever at jobb tar tid fra familien, og sammenlignet med de andre landene hvor 28,7 % av tyskere og 20,4 % av dansken opplever det samme, mens det i Norge kun er 11,1 %. En likhet på tvers av landene er at intervallet for at en av og til opplever at jobb hindrer en å tilbringe tid med familien er mellom 35,1 % i Danmark til 39 % i Sverige. Likedan som tyske og britiske menn er det flest tyske, 3,6 %, og britiske kvinner, 3,4 %, som alltid opplever at jobb hindrer de i å tilbringe tid med familien. Kvinner i Tyskland har også høyest andel, 19,1 %, som ofte opplever dette og Sverige har nest høyest med 17,9 % av kvinner som ofte opplever at jobb hindrer en å være sammen med familie og/eller partner. I Storbritannia og Danmark svarer 16,8 % av kvinner at de ofte føler at de ikke har mulighet til å være sammen med familien, mens for Norge er det 37,5 % av kvinner som svarer at det skjer noen ganger. Både i Tyskland og Sverige opplever 35,3 % av kvinner at jobb tar tid bort fra familien.

Ved hjelp av krysstabeller har vi nå fått en bedre forståelse og oversikt over arbeid-familie konflikt i de fem landene. Jeg vil videre gjennomføre regresjonsanalyser for å kunne se om det er støtte for mine hypoteser.

5.3 Regresjonsanalyser

Hensikten med å bruke regresjonsanalyse er at jeg skal vise om jeg finner forskjeller også med kontroll for alder, utdanning og de andre kontrollvariablene. Jeg ønsker å se om arbeidstakere oppfatter arbeid-familie balansen forskjellig blant de fem europeiske landene i min utredning. Regresjonsanalyse er en kvantitativ analyse av sammenhenger mellom en avhengig variabel og en eller flere uavhengige variabler, og det gjør det mulig for meg å se

om det er forskjeller når en har kontroll for alder og utdanning. I en regresjonsanalyse kan en vise i hvilken grad en variabel samvarierer med en annen variabel (Field,2013). Man skiller ofte mellom lineær regresjon og ikke-lineær regresjon. Lineær regresjonsmodell med k forklaringsvariabler:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k + e$$

Forutsetninger for å bruke lineær regresjonsanalyse er linearitet, normalfordelte og uavhengige residualer, og homoskedasitet (se vedlegg E). Vi bruker regresjonsanalyse til å undersøke i hvilken grad fordelingen i en avhengig variabel kan forklares ut fra en eller flere uavhengige variabler. Når den avhengige variabelen er kontinuerlig eller ordinal kan vi bruke lineær regresjon, og i den avhengige variabelen arbeid-familie konflikt er ordinaldata.

For å se på forskjeller mellom landene i forhold til arbeid-familie konflikt utførte jeg en regresjonsanalyse med den transformerte variabelen arbeid-familie konflikt som avhengig variabel, og kjønn, alder, land, utdanning, sivilstatus, næring, ansatt autonomi, og barn som avhengige- og kontrollvariabler. Dummyvariabler ble laget gjennom SPSS-funksjonen *recode into different variable*. For å sikre at det ikke ble gjort noen feil benyttet jeg frekvens for sjekke dummyvariabelen opp mot den originale variabelen (Coakes, 2013).

5.4 Forskjeller i arbeid-familie konflikt

For å teste hypotese H_1 - H_2 , og H_4 - H_6 utførte jeg regresjonsanalyse med arbeid-familie konflikt som avhengig variabel. Dummyvariabler ble laget for alle de uavhengige variablene. Tyskland er utelatt i regresjonsanalysen og blir dermed referanseland. R^2 for hele modellen er på 0.062 på et 5 % signifikansnivå. Det vil si at de uavhengige variablene inkludert i regresjonsmodellen forklarer 6,2 % av variasjonen i den avhengige variabelen. I Tabell 4 ser vi resultatet av analysen. Ut i fra tabellen ser vi at flere av de uavhengige variablene har en unik signifikant effekt på arbeid-familie konflikt.

Tabell 5: Resultater fra regresjonsanalysen

Variables Entered	Regression Coefficients			Statistical Significance	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,268	,076		29,818	,000
Gender	-,061	,021	-,047	-2,873	,004
Age	-,002	,001	-,030	-1,843	,065
Education	,019	,003	,106	6,639	,000
Lives with partner/wife	-,104	,023	-,076	-4,427	,000
Type of org: Public or Privat	,024	,023	,017	1,082	,279
Employee Autonomy	-,001	,022	-,001	-,032	,974
Children	-,150	,022	-,115	-6,942	,000
Contracted hours	,163	,026	,100	6,196	,000
GB	,026	,027	,017	,959	,338
Norway	-,210	,031	-,120	-6,854	,000
Sweden	-,022	,032	-,012	-,678	,498
Danmark	-,150	,031	-,083	-4,784	,000

Vi ser at kjønn har en negativ signifikant effekt. Det betyr at i forhold til kjønn er det menn som opplever mest arbeid-familie konflikt. Vi ser at alder ikke er signifikant, men at utdanning har en positiv signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Det betyr i denne sammenhengen at en enhets økning i utdanningsår øker arbeid-familie konflikten med 0.019 per utdanningsår. Det kommer også frem i resultatet at samboerforhold har en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt. De som ikke bor med en partner eller kone opplever mindre (-,104) arbeid-familie konflikt enn de som er samboere. Vi ser også at barn har en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt. De som har barn er referansen, og dermed betyr det at de som ikke har barn opplever mindre arbeid-familie konflikt enn de som har barn. Kontraktstimer (full- og deltid) har en positiv signifikant effekt. I denne sammenheng betyr det at de som jobber deltid opplever mindre arbeid-familie konflikt enn de som arbeider fulltid. Dette er i tråd med de teoretiske forventningene om at dess mer en jobber jo vanskeligere er det å finne en god arbeid-familie balanse. Når vi videre ser på de fire landene hvor Tyskland er referansekategori så ser vi at det kun er Storbritannia som opplever mer arbeid-familie konflikt enn Tyskland, men det er ikke signifikant. Både Norge og Danmark har en negativ signifikant effekt. Når vi sammenligner dette med Tyskland så viser resultatet at nordmenn og dansker opplever mindre arbeid-familie konflikt enn tyskere.

Jeg vil nå foreta regresjonsanalyse hvor hvert enkelt land i utredningen for å se på forskjeller mellom menn og kvinner internt i hvert land (Vedlegg G), og teste H_3 for å se om det er en interaksjonseffekt mellom kjønn og land. Samtidig vil jeg se på hvilke uavhengige variabler som påvirker hvert enkelt land.

5.4.1 Arbeid-familie konflikt: Storbritannia

R^2 for hele modellen er 0,065 på et 5 % signifikansnivå. Det betyr at de uavhengige variablene i modellen forklarer 6,5 % av variasjonen i den avhengige variabelen. Resultatet av analysen presenteres i Tabell 6. Som i den forrige analysen har vi også her at flere av de uavhengige variablene har unik signifikant effekt på arbeid-familie konflikt.

Tabell 6: Resultater fra regresjonsanalysen

Variables Entered	Regression Coefficients			Statistical Significance	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,633	,172		15,335	,000
Gender	-,147	,050	-,101	-2,943	,003
Age	-,003	,002	-,052	-1,609	,108
Education	,012	,006	,060	1,886	,060
Lives with partner/wife	-,153	,049	-,104	-3,141	,002
Type of org: Public or Privat	,099	,052	,063	1,901	,058
Employee relation	-,097	,071	-,045	-1,373	,170
Children	-,142	,049	-,098	-2,919	,004
Contracted hours	,217	,055	,133	3,974	,000

Vi ser at kjønn har en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt. Dette betyr at i Storbritannia opplever kvinner i mindre grad arbeid-familie konflikt. Tabellen viser også at variabelen samboer/gift har en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt (-.153). Det vil si at de som er single opplever mindre arbeid-familie konflikt enn de som er i et forhold og bor sammen med sin partner.

Vi ser også at de som ikke har barn opplever mindre arbeid-familie konflikt enn de med barn, hvor vi ser at det er en signifikant negativ B -.142. Tabellen viser også at kontraktstimer, full – eller deltid, har en signifikant påvirkning på arbeid-familie konflikt. Det betyr at de som jobber fulltid (mer enn 30 timer per uke) opplever mer arbeid-familie konflikt enn de som jobber deltid.

5.4.2 Arbeid-familie konflikt Tyskland

Basert på korrelasjonsmatrise finner vi at arbeid-familie konflikt har en signifikant negativ korrelasjon med sivilstatus og barn. Matrisen avdekker at det ikke er fare for multikollinearitet siden ingen av de uavhengige i noen stor grad korrelerer med hverandre. I forhold til regresjonsmodellen så ser vi at selve modellen er signifikant. R^2 er 0.045 på et 5 % signifikansnivå. Det betyr at modellen forklarer 4,5 % av variasjonen i den avhengige variabelen. Resultatet av analysen presenteres i Tabell 7.

Tabell 7: Resultater fra regresjonsanalysen

Variables Entered	Regression Coefficients			Statistical Significance	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,377	,148		16,101	,000
Gender	-,071	,038	-,056	-1,872	,061
Age	7,735E-05	,002	,001	,047	,962
Education	,014	,005	,071	2,498	,013
Lives with partner/wife	-,082	,042	-,062	-1,949	,052
Type of org: Public or Privat	-,033	,042	-,023	-,797	,425
Employee relation	-,049	,059	-,023	-,824	,410
Children	-,173	,039	-,135	-4,480	,000
Contracted hours	,137	,045	,090	3,038	,002

Ut i fra Tabell 7 ser vi at det her kun er to uavhengige variabler som er signifikante på et 5 % signifikansnivå. Dette er henholdsvis barn og kontraktstimer (full- og deltid). Dette betyr at i Tyskland opplever de som har barn mer arbeid-familie konflikt enn de som ikke har barn, og som i Storbritannia opplever også de som arbeider fulltid (mer enn 30 timer) i Tyskland mer arbeid-familie konflikt enn de som arbeider deltid. Dersom vi ser dette i forhold til andelen av kontraktstimer i Tyskland finner vi at 71,2 % av tyskere jobber fulltid, og kun 20,5 % jobber deltid. Kjønn har en signifikant negativ effekt på et 10 % signifikansnivå. Det vil si at kvinner i Tyskland opplever mindre arbeid-familie konflikt enn menn, og dette er i samsvar med mine forventninger i forhold til den tradisjonelle bread-winner modellen.

5.4.3 Arbeid-familie konflikt: Danmark

Korrelasjonsmatrisen avdekker at arbeid-familie konflikt har størst korrelasjon med ansattrelasjon og kontraktstimer, og konkluderer med at det ikke er fare for høy grad av multikollinearitet mellom de uavhengige variablene. I regresjonsanalysen finner vi at R^2 er

0.071 med et 5 % signifikansnivå. Vi får at modellen er signifikant, og at de uavhengige variablene forklarer 7,1 % av variasjonen i den avhengige variabelen. Det mest interessante er koeffisientene som blir presenter i Tabell 8.

Tabell 8: Resultater fra regresjonsanalysen

Variables Entered	Regression Coefficients			Statistical Significance	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,297	,179		12,831	,000
Gender	,006	,052	,005	,114	,909
Age	-,003	,002	-,051	-1,260	,208
Education	,014	,005	,099	2,602	,009
Lives with partner/wife	-,045	,062	-,031	-,722	,471
Type of org: Public or Privat	,161	,056	,119	2,867	,004
Employee relation	-,334	,088	-,148	-3,813	,000
Children	-,087	,054	-,068	-1,595	,111
Contracted hours	,230	,072	,125	3,174	,002

Vi ser at flere av de uavhengige variablene har unike signifikante effekter på arbeid-familie konflikt. I Danmark så øker arbeid-familie konflikt med antall år fullført utdanning. Mer presist så øker arbeid-familie konflikt med 0.014 for hvert utdanningsår. I tillegg ser vi at type organisasjon har betydning for arbeid-familie konflikt. De som arbeider i offentlig sektor opplever signifikant mer arbeid-familie konflikt enn de i privat sektor. Kontraktstimer har en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Det betyr at en økning i antall timer eller de som arbeider fulltid har signifikant mer arbeid-familie konflikt enn de som ikke jobber fulltid.

5.4.4 Arbeid-familie konflikt: Sverige

Arbeid-familie konflikt korreler mest med variablene sivilstatus, barn, kontraktstimer og utdanning. Det er ikke i noen stor grad korrelasjon mellom de uavhengige variablene, og vi kan dermed si at det er liten fare for multikollinearitet. R^2 er 0.081, modellen er signifikant og de uavhengige variablene 8,1 % av variasjonen i den avhengige variabelen. Tabell 9 presenter resultatet av regresjonsanalysen. Vi ser at flere av de uavhengige variablene har unik signifikant effekt på arbeid-familie konflikt.

Tabell 9: Resultater av regresjonsanalysen

Variables Entered	Regression Coefficients			Statistical Significance	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,968	,178		11,043	,000
Gender	,003	,048	,003	,071	,943
Age	-,002	,002	-,043	-1,069	,285
Education	,038	,008	,189	4,989	,000
Lives with partner/wife	-,088	,054	-,067	-1,636	,102
Type of org: Public or Privat	-,021	,053	-,017	-,405	,686
Employee relation	-,115	,076	-,060	-1,509	,132
Children	-,143	,050	-,116	-2,885	,004
Contracted hours	,219	,072	,117	3,034	,003

Utdanning viser seg å ha en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Det betyr at én enhets økning i utdanning gir 0.038 økning i arbeid-familie konflikt. Dermed øker arbeid-familie konflikt med tanke på antall utdanningsår. Vi ser at variabelen barn har en negativ effekt på arbeid-familie konflikt. I forhold til betydningen av dummyvariabelen så betyr det at svensker uten barn opplever mindre arbeid-familie konflikt enn de med barn. Full- og deltid, her målt via kontraktstimer, har også en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Vi ser at det er en positiv effekt, og det betyr at de som jobber deltid opplever mindre arbeid-familie konflikt enn svensker som arbeider fulltid.

5.4.5 Arbeid-familie konflikt: Norge

Fra korrelasjonsmatrisen kommer det frem at utdanning og barn korrelerer mest med arbeid-familie konflikt. Det er ingen høy korrelasjon mellom de uavhengige variablene, og det er derfor liten fare for multikollinearitet. Vi har at R^2 er 0.082 i et 5 % signifikansnivå, og modellen er signifikant. Tabell 10 viser resultatet fra regresjonsanalysen, og vi ser at flere av de uavhengige variablene har en unik signifikant effekt på arbeid-familie konflikt.

Tabell 10: Resultater fra regresjonsanalysen

Variables Entered	Regression Coefficients			Statistical Significance	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2,069	,161		12,864	,000
Gender	-,049	,042	-,043	-1,166	,244
Age	-,002	,002	-,045	-1,232	,218
Education	,030	,006	,174	4,899	,000
Lives with partner/wife	-,074	,048	-,058	-1,545	,123
Type of org: Public or Privat	,017	,045	,014	,382	,702
Employee relation	-,103	,079	-,047	-1,312	,190
Children	-,185	,043	-,159	-4,309	,000
Contracted hours	,108	,056	,069	1,935	,053

Resultatet fra regresjonsanalysen viser at i Norge øker arbeid-familie konflikt i forhold til utdanning, og har en signifikant effekt. Dersom en øker utdanning med en enhet som i dette tilfelle vil være ett år, så øker arbeid-familie konflikt med 0.030. Det har også en signifikant påvirkning å ha barn. De som har barn opplever mer konflikt enn de som ikke har barn. Dette er i tråd med de bakenforliggende kildene til arbeid-familie konflikt hvorav barn fører til mer ansvar, og at en da finner det vanskelig å balansere arbeid- og familielivet. Det viser seg også at kontraktstimer har en positiv effekt på arbeid-familie konflikt i Norge, og den er større for de i fulltidsjobb, men resultatet er akkurat over signifikant grense 0.05. Det vil derimot ha en signifikant effekt på et 10 % signifikansnivå.

H₁: Arbeidstakere i skandinavia opplever mindre arbeid-familie konflikt enn individer i Tyskland og Storbritannia

Danmark og Norge skiller seg klart ut, og har en negativ signifikant effekt. Storbritannia og Sverige har ingen signifikant effekt. Følgelig kan jeg derfor kun si at det foreligger delvis støtte for hypotesen.

H₂: Kjønn har en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt

Kjønn har en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt. Følgelig kan nullhypotesen om ingen lineær sammenheng forkastes, og det foreligger støtte for H₂.

H₃: Det er en forskjell i hvordan menn og kvinner opplever arbeid-familie konflikt innad i land

Kjønn har en signifikant negativ effekt på arbeid-familiekonflikt i Storbritannia og Tyskland. Det var ingen signifikant effekt i de skandinaviske landene. Følgelig kan jeg derfor kun si at det foreligger delvis støtte for hypotesen. Det er en forskjell i de landene som baserer seg på den tradisjonelle bread-winner modellen, men ikke i de typiske «dualist-earnes»-landene.

H₄: Barn har en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt

Barn har en negativ signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Nullhypotesen forkastes, og det foreligger støtte for H₃.

H₅: Ekteskap/samboerforhold har en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt

Ekteskap og samboerskap har en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt. Nullhypotesen kan dermed forkastes, og H₄ beholdes.

H₆: Kontraktstimer fører til økt arbeid-familie forstyrrelser, og en positiv signifikant effekt på arbeid-familie konflikt

Kontraktstimer har en signifikant, positiv effekt på arbeid-familie konflikt. Nullhypotesen forkastes, og H₅ beholdes.

Jeg har nå foretatt regresjonsanalyse for arbeid-familie konflikt. Den første for å se på forskjeller mellom landene i utredning, og de fem følgende for å se på hvert enkelt land. I følgende regresjonsanalyse skal jeg se på overordnet tilfredshet i forhold til arbeid-familie balansen. I motsetning til de tidligere regresjonsanalysene vil denne få en ny avhengig variabel: Satisfied with balance between time on job and time on other aspects. Vi har her en Likert skala fra 0 -10, som går fra ekstremt misfornøyd til ekstremt fornøyd.

5.5 Gobalt mål: Tilfredshet med arbeid-liv balansen

Regresjonsmodellen er signifikant. R² er 0.056 med et 5 % signifikansnivå. I denne regresjonsanalysen så er det respondentenes tilfredshet med arbeid-familie balansen som er avhengig variabel (Y). De uavhengige variablene er fremdeles lik den første regresjonsanalysen for arbeid-familie konflikt, og Tyskland er referansekategori i analysen. Basert på liten grad av korrelasjon mellom de uavhengige variablene kan vi se bort i fra muligheten for høy grad av multikollinearitet.

Tabell 11: Resultater fra regresjonsanalyse

Variables Entered	Regression Coefficients			Statistical Significance	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7,036	,249		28,241	,000
Gender	-,033	,070	-,008	-,478	,633
Age	,009	,003	,051	3,187	,001
Education	-,024	,009	-,040	-2,536	,011
Lives with partner/wife	-,069	,077	-,015	-,902	,367
Type of org: Public or Privat	,018	,074	,004	,240	,810
Employee Autonomy	-,374	,073	-,079	-5,086	,000
Children	-,007	,071	-,002	-,106	,916
Contracted hours	-,787	,086	-,146	-9,151	,000
GB	,134	,089	,027	1,500	,134
Norway	,621	,100	,107	6,181	,000
Sweden	,242	,105	,039	2,295	,022
Danmark	1,073	,102	,180	10,471	,000

Ut i fra resultatet kan vi se at alder har en positiv signifikant effekt på tilfredshet i arbeid-familie balansen. For hvert år (enhet) øker tilfredsheten med 0,009. Utdanning har en signifikant negativ effekt på tilfredsheten. Det vil si at tilfredsheten reduseres dess flere år utdanning en har. Sett i sammenheng med arbeid-familie konflikt viser resultatet av regresjonsanalysen at tilfredsheten med arbeid-liv balansen minker med antall år utdanning, og arbeid-familie konflikt øker med utdanningsår. Vi ser at ansattaautonomi har en signifikant negativ effekt på tilfredshet med balansen. Det betyr at de som ikke har ansattaautonomi er mindre fornøyd arbeid-liv balansen (-,374) enn de som har det fleksibelt og selv kan styre arbeidsdagen. I forhold til de ulike landene er det kun Norge, Sverige og Danmark som har en signifikant positiv effekt. Storbritannia har ingen signifikant effekt. Dette betyr at i forhold til referanselandet Tyskland er skandinaviske arbeidstakere mer tilfreds med jobb-liv balansen enn tyskere.

5.5.1 Land: Tilfredshet arbeid-liv balansen

Jeg foretok regresjonsanalyse for hvert enkelt land for den avhengige variabelen tilfredshet med arbeid-liv balansen (se Tabell 12). På grunn av begrensninger i forhold til oppgaven vil jeg kun oppsummere resultatet av disse analysene. Det var kun et tilfelle hvor regresjonsmodellen ikke var signifikant, og det var Norge. I Norge var det kun fulltid som hadde en signifikant negativ effekt. De fire resterende landene hadde alle en signifikant

modell. I Storbritannia, Tyskland og Danmark har ansattautonomi en negativ signifikant effekt på arbeid-liv balansen. Det betyr at i disse landene er de som ikke har ansattautonomi (tid) mindre tilfreds med arbeid-liv balansen. Det er kun i Sverige og Danmark at alder har en signifikant effekt, og hvor tilfredshet med arbeid-liv balansen øker med alderen. Til felles for landene er at alle har en negativ signifikant effekt på kontraktstimer. Det betyr at de som arbeider fulltid er mindre tilfreds med arbeid-liv balansen.

Tabell 12: Oppsummering residualer tilfredshet arbeid-liv balansen

	UK	Germany	Denmark	Sweden	Norway *
	B	B	B	B	B
(Constant)	7,387	7,302	7,375	7,714	7,375
Gender	-,161	,076	,017	-,049	,017
Age	,009	-,002	,032"	,017"	,032
Education	-,027	-,019	-,005	-,052	-,005
Lives with partner/wife	,009	,112	-,254	-,232	-,254
Type of org: Public or Privat	-,132	,332"	,006	-,220	,006
Job Autonomy	-,443"	-,456"	-,408"	-,258	-,408
Children	,143	-,169	,089	,089	,089
Contracted hours	-,986"	-,750"	-1,395"	-1,234"	-1,395

a. Dependent Variable: Satisfied with balance between time on job and time on other aspects

*Regresjonsmodellen for Norge var ikke signifikant

5.6 Konkluderende kommentarer

I dette kapitlet ble deskriptive analyser og resultater fra regresjonsanalyser presentert og kommentert. Det er signifikante sammenhenger mellom flere uavhengige variabler og de to avhengige variablene. Det kom også frem at det er en forskjell mellom landene i forhold til hvilke uavhengige variabler som har en signifikant effekt. I Tabell 13 oppsummeres resultatene av hypotesetestingen:

Tabell 13: Oppsummering- utfall av hypotesetesting

Hypoteser	Utfall av hypotesetesting
H1: Arbeidstakere i Skandinavia opplever mindre arbeid-familie konflikt enn individer i Tyskland og Storbritannia.	Delvis støtte for hypotesen
H2: Menn opplever mer arbeid-familie konflikt enn kvinner	Støtte for hypotesen
H3: Det er en forskjell mellom hvordan menn og kvinner opplever arbeid-familie konflikt innad i land	Delvis støtte for hypotesen
H4: Barn har en positiv signifikant effekt på arbeid-familie konflikt	Støtte for hypotesen
H5: Ekteskap/partnerskap har en signifikant positiv effekt på arbeid-familie konflikt	Støtte for hypotesen
H6: Antall timer fører til økt arbeid og familie forstyrrelser, og fulltid har en positiv signifikant effekt på arbeid-familie konflikt	Støtte for hypotesen

6. Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg ta for meg resultatene av dataanalysen. Først vil jeg innlede med bakgrunnen for min utredning før jeg går nærmere inn på de viktigste funnene. Dette vil gjøres i lys av problemstillingen og presentert teori som danner bakgrunnen for utredningen.

Arbeidstakere har mange konkurrerende oppgaver som arbeid, barn, husarbeid, frivillig arbeid, ektefelle og eldreomsorg. Dette legger press på enkeltpersoner og familier. Arbeid-liv konflikten er et alvorlig problem som påvirker arbeidere og deres arbeid-liv balanse (Abercromby, 2007).

Det er, basert på teori om velferdsregimer og sysselsettingsregimer, forventet at det skal være forskjeller i hvordan arbeidstakere opplever arbeid-familie balansen. Mens det i de nordiske sosialdemokratiske landene blir tilrettelagt for at både menn og kvinner skal delta i arbeidsmarkedet er det i teorien mindre støtte for det i konservative land som Tyskland og liberale Storbritannia. De fem landene i min utredning er ulik i hvilken grad det er staten, familier eller markedet som har velferdsansvaret. I hvilken grad staten tar ansvar kan vi se gjennom policyer. Gjennomgangen av familievennlige policyer avdekket en forskjell mellom landene. I de sosialdemokratiske landene har en universelle rettigheter, og stor grad av familievennlige policyer rettet mot å forenkle arbeid-familie balansen. Det fremgår også at graden av familievennlige policyer var vesentlig mindre i Tyskland og Storbritannia. Det har derimot vært en positiv utvikling i Tyskland med tanke på utviklingen av familievennlige reformer, og spesielt å få flere menn til å ta permisjon. Reformen fra Direktivet i EU er med på å tvinge fram en endring i policyer, og medlemslandene må implementere disse endringene.

Min kvantitative analyse er basert på European Social Survey. Dette er en undersøkelse som blir gjennomført hvert andre år. Undersøkelse ble gjennomført i 2011, og det er dermed den femte runden. Det har nok blitt foretatt endringer i reformer og policyer siden undersøkelsen ble gjennomført, men ikke drastiske endringer. EU-direktivet [2010/18/EU] ble ikke iverksatt før 2012/2013.

Arbeid-familie konflikt ble målt ved hjelp av seks utsagn vedrørende arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt. Deskriptive analyser viser at gjennomsnittet for arbeid-familie konflikt varierte mellom 2,75-2,94, hvilket betyr at ansatte er nærmere av og til. Når det

gjelder familie-arbeid konflikt så var gjennomsnittet litt lavere og varierte fra 1,75–2,17, og dermed lå mellom nesten aldri og noen ganger. Dette er i samsvar med tidligere forskning av Lu & Kao (2013) som fant at en opplever mer arbeid-familie konflikt enn familie-arbeid konflikt.

6.1 Arbeid-familie konflikt

Jobb-familie balansen er forholdet mellom arbeid og livet. Det er arbeidstakers mulighet til å oppfylle både arbeid, familie og andre ansvar (Warhust, Eikenhof & Haunschild, 2008). Fokuset i min utredning har vært balansen mellom arbeid og familie. En god arbeid-familie balanse har en når man klarer å balansere krav fra arbeid og familieforpliktelser. Jeg har fokusert på fem ulike land basert på deres institusjonelle forskjeller og ulike sysselsettingssystem. Jeg har tatt utgangspunkt i de ulike velferdsmodellene disse landene representerer og sett deres familievennlige policyer.

Arbeid-familie konflikt referer til alle motstridende rollepress, eller krav mellom jobb og familie. Moore (2007) hevder at forbedringer i arbeid-liv balansen vil føre til bedre produktivitet og økt jobbtildfredshet, og arbeid-familie balansen ivaretas best gjennom familievennlige program og fleksible arbeidspraksiser.

Sosialdemokratiske Skandinavia var først til virkelig å sette fokus på god arbeidslivskvalitet ved innføring av familievennlige reformer og ikke minst arbeidsmiljø. Skandinavia har en velferdsmodell hvor staten spiller en aktiv rolle. Staten tar stor del av omsorgsansvaret, og gir sosial og økonomisk sikkerhet. I forhold til familievennlige policyer så har en i Skandinavia foreldrepermisjon hvor en får utbetalt foreldrepenger. Norge og Sverige har i tillegg egne fedrekvoter.

Storbritannia er en liberal markedsøkonomi. Slike markedsregimer vektlegger minimal regulering, og stoler på at markedet vil justere arbeidsmarkedet. I forhold til velferdsmodellen tar staten en vesentlig mindre ansvarsrolle enn i Skandinavia. Det er markedet som gir inntekt og selger kommersielle velferdstjenester. Staten støtter markedsløsninger, og de private må selv ta ansvar for velferd. Foruten om det nasjonale helsevesenet i Storbritannia er det offentliges ansvar begrenset til kun ved akutt markedssvikt (Esping-Andersen et al.2002). Storbritannia har ingen fedrekvote, men

morspermisjon er 52 uker hvorav en mottar støtte i opptil 39 uker. Staten tilbyr kun en minstesats, men britiske arbeidsgivere kan ha mer generøse ordninger.

I forhold til institusjonelle forskjeller er Sverige, Norge, Danmark og Tyskland koordinerte markedsøkonomier, hvorav Tyskland er idealtypen. Et kjennetegn ved koordinerte markedsøkonomier er at de strategisk samhandler med fagforeninger, eiere og andre interessenter (Gooderham, Grøgaard & Nordhaug, 2013). I Tyskland har det vært mindre fokus som samlet sysselsettingsnivå, og større fokus på å gi sterke rettigheter for fagarbeidere som kan være i lange arbeidsrelasjoner. I forhold til Esping-Andersen (1990) sin velferdsteori vil en si at Tyskland har et konservativt velferdsregime. Tradisjonelt sett har familie hatt en viktig rolle og det er en velferdsmodell som støtter oppom male-breadwinner modellen. I forhold til den Skandinaviske modellen som bygger på universelle rettigheter bærer den tyske preg av å opprettholde statusforskjeller. Tyskland er den eneste landet inkludert i denne utredningen som ikke har et skattefordel-system for familier med to inntekter (OECD, 2011).

Tabell 14 gir en oppsummering av regresjonsanalyser for arbeid-familie konflikt.

Tabell 14: Oppsummering regresjonsanalyser arbeid-familie konflikt

	Regression Coefficients					
	WFC	UK	Germany	Denmark	Sweden	Norway
Gender	-,061**	-,147**	-,071	,006	,003	-,049
Age	-,002	-,003	7,735E-05	-,003	-,002	-,002
Education	0,019**	,012	,014**	,014**	,038**	,030**
Lives with partner	-,104**	-,153**	-,082**	-,045	-,088	-,074
Type of organisation	,024	,099	-,033	,161**	-,021	,017
Employee relation	-,001	-,097	-,049	-,334**	-,115	-,103
Children	-,150**	-,142**	-,173**	-,087	-,143**	-,185**
Contracted hour	,163**	,217**	,137**	,230**	,219**	,108**
UK	,026					
Norway	-,210**					
Sweden	-,022					
Denmark	-,150**					

6.1.1 Land

De ulike land-variablene har som hensikt å få frem om det er noen forskjeller mellom de ulike institusjonelle landene og deres sysselsettingssystem som er påvirket av velferdsmodellen. Hvis velferdssystem påvirker hvordan arbeidstakere oppfatter arbeid-familie balansen forventer jeg at det er lavere arbeid-familie konflikt i Skandinavia, mens den er høyere i Tyskland og Storbritannia.

Regresjonsanalysen avdekker delvis at land har en signifikant effekt. I denne regresjonen er det ikke alle land som har en signifikant effekt. Storbritannia opplever mer arbeid-familie konflikt, men resultatet er ikke signifikant som betyr at det ikke er en signifikant forskjell mellom Tyskland og Storbritannia. Det er Danmark og Norge som har negativ signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Det betyr at norske og danske arbeidstakere opplever mindre arbeid-familie konflikt enn Tyskland. Dette er i tråd med de forventningene om at på bakgrunn av familievennlige policyer og tilretteleggelse for at både kvinner og menn skal ta del i arbeidsmarkedet at det er mindre arbeid-familie konflikt i Skandinavia. Resultatet avdekker også at det ikke er en signifikant forskjell mellom Sverige og Tyskland. Det er Danmark og Norge som skiller seg ut fordi de faktisk opplever mindre arbeid-familie konflikt.

Det som er interessant er hvorfor det er en forskjell mellom de skandinaviske landene? Jeg vil nå se på noen alternative forklaringer. I forhold til arbeidsmiljø så er det større likheter mellom Danmark og Norge enn Sverige (Statens arbeidsmiljø institutt, 2008). Statens arbeidsmiljø institutt fant også at blant de nordiske landene er det i Finland og Sverige vanskeligere å kombinere arbeid og familieliv sammenlignet med Norge og Danmark. I tillegg er det interessant her å knytte inn Scherer & Steiber (Gallie, 2007a:217). De hevder at forklaringen på det tilsynelatende paradokset høy velferd forbundet med høy arbeids-familiestresset ligger i effekten av velferdssystemet i å gjøre det mulig for kvinner generelt, og mødre særlig til å gå inn og bli værende i arbeidslivet. Det kan være at denne effekten er større i Sverige enn i de andre skandinaviske landene. Det er også interessant å knytte inn arbeidsledighet som ulik blant de skandinaviske landene. I følge tall fra Utenriksdepartementet (2013) er arbeidsledigheten i Danmark 5.7 %, og dette er den laveste arbeidsledigheten siden 2009. I Sverige var arbeidsledigheten 7,4 % i 2011 (Dagens næringsliv, 2011), og 8,4 % i februar 2013 (Utenriksdepartementet, 2013). For Norge var arbeidsledigheten 3 % i februar 2011 (NOU 2011:14,2011). Vi ser altså at det er større

arbeidsledighet i Sverige noe som kan forklare hvorfor det er en forskjell mellom de sosiøkonomiske landene.

6.1.2 Kjønn

I forhold til den tradisjonelle male-breadwinner modellen har endringene i løpet av årene endret strukturen til at det nå er vanlig med dual-earner par. Kvinner har fått en rolle i arbeidslivet og gått bort fra de tradisjonelle familieordninger og de kjønnsbaserte rollene.

Regresjonsanalysen avdekker støtte for at det er en forskjell mellom menn og kvinner i forhold til hvordan en opplever arbeid-familie konflikt. Kjønn har en negativ effekt på arbeid-familie konflikt. Det er menn som opplever mer arbeid-familie konflikt, og dermed finner det vanskeligere å ha en god arbeid-familie balanse. Dette bekrefter og gir støtte til tidligere forskning om at de er flere menn enn kvinner som opplever arbeid-familie konflikt (Opedal, 2008).

I regresjonsanalysene foretatt for hvert enkelt land for å se om det er en interaksjonseffekt mellom land og kjønn. Det Storbritannia og Tyskland kjønn har en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Som i den overordna regresjonsanalysen er tilfellet også i Storbritannia at menn opplever mer arbeid-familie konflikt enn kvinner. 86 -87 % menn i Storbritannia jobber fulltid i forhold til britiske kvinner hvorav 56-57 % jobber fulltid, og kun 6 % av fedre jobber deltid. Britiske menn uttrykker ønske om å tilbringe mer tid med barn og ta større ansvar for omsorg (EHRC Research Report 15, 2009), men arbeidsordninger gjør dette vanskelig og britiske kvinner må dermed ta omsorgsansvaret. Funnet er også i samsvar med Gallie (2007b) som hevder at på grunn av male-breadwinner system i Storbritannia og Tyskland kan en forvente at kjønnsforskjellen er større i Storbritannia og Tyskland sammenlignet med Skandinavia.

6.1.3 Familie og barn

De arbeidstakerne som opplever den mest omfattende arbeid-familie konflikt er gifte, har små barn, stor familie, og har partnere som også er en del av arbeidskraften (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010). Disse familiekarakteristika øker ansvaret og rollekrav individer må oppfylle.

Regresjonsanalysen avdekker at både samboerskap og barn har en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. De har en negativ signifikant effekt som betyr at det å ha barn og samboer vil øke arbeid-familie konflikt. Dette er i tråd med mine forventninger. Det å ha samboer og barn gir mer ansvar, og ikke minst mer familiekrav. En opplever da mer press fra husholdningen enn hva en gjør dersom en ikke er i et forhold eller ikke har barn. Dette er i samsvar med Greenhaus, Callanan & Godshalk (2010) og Abercromby (2007) som mener at arbeidstakere som har flere konkurrerende krav og ansvar som partner og barn fører til økt stress, og at en i større grad opplever rollekonflikt eller uforenlige krav som øker arbeid-familie konflikt.

Når vi ser på de respektive landenes regresjonsanalyser i forhold til samboerskap så er det kun negativ signifikant effekt i Tyskland og Storbritannia. Det kan være at det i disse landene er mindre familievennlige policyer som er implementert for å bedre kombinasjonen jobb-familie. Siden er arbeidsordninger tilpasset male-breadwinner modellen, og ikke minst er deltid ikke vanlig i Tyskland. I landenes regresjonsanalyse i forhold til barn så har alle landene bortsett fra Danmark en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt. Dersom vi ser på tvers av de fire så er det i Norge, konsekvensen av å ha barn, fører til mest arbeid-familie konflikt.

6.1.4 Kontraktstimer

Abercromby (2007) fant at av alle jobbfaktorer som påvirker arbeid-liv konflikt er antall timer tilbrakt på jobb den sterkeste og mest konsistente forklaringsvariabelen.

Regresjonsanalysen avdekker at kontraktstimer har en positiv signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Dette er i tråd med mine forventninger at dess mer tid en tilbringer på arbeid dess mer opplever en arbeid-familie konflikt. De som arbeider fulltid har dermed større fare for å få mer arbeid-familie konflikt. For de individuelle regresjonsanalysene for arbeid-familie konflikt ser vi at kontraktstimer er den eneste uavhengige variabelen som har en positiv signifikant effekt i alle land. Effekten varierer blant landene, og det er en et intervall fra .108 til .230. Norge har lavest økning i arbeid-familie konflikt når en sammenligner deltid- og fulltids ansatte, og Danmark har høyest.

6.1.5 Kontroll og uavhengige variabler

De grunnleggende, strukturelle kontroll- og uavhengige variablene er alder, utdanning, offentlig og privat sektor, og ansettelsesforhold hvor en skiller mellom selvstendig næringsdrivende og ansatt. Jeg benyttet disse til å se hvor langt forskjeller mellom landene skyldes forskjeller i ansattes-karakteristika (ansattes egenskaper) og arten av den økonomiske strukturen.

Alder

Alder viser seg ikke å ha en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. I forhold til regresjonsanalysen for tilfredshet med arbeid-liv balansen har alder her et positivt signifikant forhold. Det betyr at dess eldre, dess mer tilfreds er en med arbeid-liv balansen. Dette kan ha en sammenheng med at når en er eldre og barn har vokst opp har en mindre ansvar i hjemmet, og opplever mindre press og krav enn de med småbarn.

Utdanning

Regresjonsanalysen avdekker at utdanning har en signifikant, positiv effekt på arbeid-familie konflikt. For de respektive landenes regresjonsanalyse så har utdanning i Norge, Sverige, Danmark og Tyskland en positiv, signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Dette betyr at dess mer utdanning en arbeidstaker har dess større eller mer arbeid-familie konflikt. Utdanning hadde ingen signifikant effekt på Storbritannia, og utdanning har størst effekt i Sverige i forhold til de andre landene.

Privat og offentlig sektor

Kontrollvariabelen ble benyttet for å se om det er en forskjell mellom offentlig og privat ansatte. I Danmark har de i offentlige bedrifter noen rettigheter de i private bedriftene ikke er garantert. Resultatet fra regresjonsanalyser avdekker at det er bare i Danmark at næring har en signifikant effekt. Det som er interessant er faktisk at de i en offentlig organisasjon oppfatter mer arbeid-familie konflikt enn de som arbeider i privat sektor. Denne kontrollvariabelen hadde ingen signifikant effekt for tilfredshet med arbeid-liv balansen.

Ansattautonomi

For å måle arbeidsgivers tilretteleggelse og arbeidstakers mulighet til å styre arbeidsdagen inkluderte jeg variabelen ansattautonomi. Ansattautonomi ble utelatt av SPSS i regresjonsanalysene for arbeid-familie konflikt, men inkludert av SPSS i analysen for

tilfredshet med arbeid-liv balansen. Dette er fordi variabelen selvstendig næringsdrivende har full autonomi, og feilmelding lød som følgende: en eller flere av variablene er konstante eller har manglende korrelasjon. Dette var i rake motsetning til ansattrelasjon som ble inkludert i alle analyser for arbeid-familie konflikt, men fikk identisk feilmelding når den ble utelatt i regresjonsanalysen for tilfredshet med arbeid-liv balansen. Ansattaautonomi har ingen signifikant effekt på arbeid-familie konflikt.

6.2 Tilfredshet arbeid-liv balansen

Tilfredshet med arbeid-liv balansen er det globale målet. Det måler hvordan enkelte individer vurderer sine aspekter i jobben, og fungerer som respondentenes oppsummerende vurdering av arbeid-liv balansen. En stressende jobb og lange arbeidsdager hemmer individers evne til å harmonisere arbeid og familielivet, og det også forbundet med helserisiko (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Jeg antar dermed at dersom det er høy grad av arbeid-familie konflikt vil dette påvirke tilfredshet med arbeid-liv balansen. Regresjonsanalysen for arbeid-familie konflikt avdekket at arbeidstakere i Norge og Danmark opplever mindre arbeid familiekonflikt enn tyske arbeidstakere. Basert på dette funnet forventer jeg derfor at arbeid-liv balansen oppleves som bedre i Danmark og Norge ved at de er mer tilfreds.

Tabell 15:Oppsummering tilfredshet arbeid-liv balansen

Regression Coefficients	
Satisfaction work-life balance	
Gender	-,033
Age	,009**
Education	-,024**
Lives with partner	-,069
Type of organisation	,018
Flexibility	-,374**
Children	-,007
Contracted hour	-,787**
UK	,134
Norway	,621**
Sweden	,242**
Denmark	1,073**

Regresjonsanalysen avdekker at alder virker positivt inn på arbeid-liv balansen. Dess eldre en er dess mer tilfreds er arbeidstakere med balansen. Utdanning har en negativ effekt på arbeid-liv balansen. Dette er i tråd med mine forventninger basert på arbeid-familie konflikt-regresjonsanalysen hvor arbeid-familie konflikt økte i sammenheng med antall utdanningsår. Arbeidstakers mulighet til å styre arbeidsdagen har en positiv innvirkning på arbeid-liv balansen. De som jobber fulltid opplever mindre arbeid-liv balanse enn de som jobber deltid, og dette funnet er også i tråd med mine forventninger. Større andel timer tilbrakt på arbeid gir større arbeid-familie konflikt, og dermed fører til at en er mindre tilfreds med arbeid-liv balansen. Regresjonsanalysen avdekker i tråd med mine forventninger basert på arbeid-familie konflikt analysen at norske og danske er mer tilfreds med arbeid-liv balansen enn tyske arbeidstakere. I tillegg ser vi at også Sverige og svenske arbeidstakere er mer tilfreds med arbeid-liv balansen enn tyskere. Dette stemmer også overens med Kossek & Ozeki (1998) som hevder at det er konsistent negativt forhold mellom arbeid-familie konflikt og arbeid-liv tilfredshet.

7. Konklusjon

I følgende kapittel vil jeg først gi en kort oppsummering av de mest sentrale funnene og deretter se disse i lys av den teoretiske bakgrunnen for utredningen. Videre presenteres begrensninger, implikasjoner og forslag til fremtidig forskning.

7.1 Effekten av land, kjønn, familiesammensetning og arbeid-familie konflikt

I denne utredningen har jeg tatt for meg i hvilken grad arbeidstakere i ulike land oppfatter arbeid-familie balansen. Dessuten har jeg undersøkt i hvilken grad kjønn påvirker graden av arbeid-familie konflikt. Jeg har skilt mellom de fem ulike landene basert på produksjonsregimer, sysselsettingssystem og velferdssystem. I forhold til velferdsmodeller skiller jeg i utredningen mellom tre modeller som de fem landene i studiene representerer. Med hensyn til arbeid-familie konflikt forventet jeg negative effekter på arbeid-familie konflikt i forhold til referansen Tyskland. Jeg har i stor grad funnet støtte for mine hypoteser. I forhold til den overordnede arbeid-familie konflikt-hypotesen, var det kun Storbritannia som ikke hadde et signifikant resultat. Det er derfor klart at de sosialøkonomiske landene har arbeidstakere som opplever mindre arbeid-familie konflikt. Kjønn har en signifikant effekt på arbeid-familie konflikt. Det vil si at menn opplever mer arbeid-familie konflikt enn kvinner. Når vi tok for oss interaksjonseffekten for kjønn og land var derimot ikke en signifikant effekt på kjønn for alle land. Det var kun Storbritannia og Tyskland som hadde en signifikant effekt. En mulig forklaring når vi benytter institusjonelle forskjeller er at det i Storbritannia og Tyskland fortsatt er en male-breadwinner modell, i motsetning til de skandinaviske landene hvor arbeidsmarkedet er mer tilpasset og tilrettelagt for dual-earner. Med hensyn til barn og familie forventet jeg å se en positiv effekt på arbeid-familie konflikt, og jeg har i stor grad funnet støtte for disse forventningene.

7.2 Funn og teoretisk bakgrunn

Min problemstilling er hvordan arbeidstakere oppfatter jobb-familie balansen i fem europeiske land. Delproblemstillingene er om det er en forskjell mellom de ulike regimene, og om det er en forskjell mellom menn og kvinner. Regresjonsanalysene for arbeid-familie konflikt og det globale målet tilfredshet med arbeid-liv balansen avdekket at det er en

forskjell mellom regimer. Analysen for arbeid-familie konflikt avdekket at det i Norge og Danmark er lettere å kombinere arbeid-liv balansen. Det globale målet avdekket at det er lettere for norske, svenske og danske arbeidstakere å kombinere balansen. Mine funn er konsistente med tidligere forskning ved at de bekrefter teorier om at sysselsettingssystem og velferdsmodeller skaper ulikhet i det europeiske arbeidsmarkedet. Forventningen er at disse ulikhetene i form av velferdsstatens rolle, arbeidsmarkedet tilpasning til endringen i arbeidsstrukturer påvirker hvordan arbeidstakere oppfatter arbeid-liv balansen. Det andre funnet er at kjønn har effekt på hvordan en oppfatter arbeid-familie konflikt, og mine funn er i samsvar med tidligere funn (Opedal, 2008; Gallie, 2007b; Meenakshi, Subrahmanyam and Ravichandran, 2013) at menn opplever mer arbeid-familie konflikt enn kvinner. Mine funn viser at det er en kjønnsforskjell i Tyskland og Storbritannia som representerer regimer og policyer som baserer seg på male-breadwinner modellen.

I utredningen har jeg benyttet institusjonell teori for å forklare. Mine hoveddata er gode mål og jeg har et representativt utvalg.

7.3 Begrensninger

Mine funn baserer seg på en tversnittundersøkelse. Valget av variablene er knyttet til fenomenet arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balansen som jeg vil sammenligne basert på ulike velferd- og sysselsettingssystem.

Datagrunnlaget for utredningen er sekundærdata fra ESS 2011. Fordelen med å benytte seg av dette datasettet er det store antallet respondenter. I tillegg til dette er bruken av sekundærdata svært tidsbesparende, og i tillegg unngår jeg feil i forhold til utforming av spørreskjema, gjennomføring av undersøkelse og registrering av data. Hensikten til ESS er kun til en liten grad å undersøke arbeid-familie balansen. Undersøkelsen dekker en rekke tema, og det er utrolig mye data tilgjengelig. Jeg valgte kun ut de variablene jeg synes basert på teorien dekket fenomenet arbeid-familie konflikt. Datasettet tilbyr meg en rekke muligheter med ved at jeg kan inkludere inntekt, yrke osv., men jeg har valgt å begrense antall uavhengige variabler og omfanget. Jeg har derfor ikke hatt mulighet til å undersøke andre faktorer som kan ha en mulig effekt på arbeid-familie konflikt, og en effekt på forskjeller mellom de fem landene.

For å gjøre tolkninger mer robust er alternativet å ta med flere case-tilfeller, slik at hvert regime ville være representert med mer enn ett land. Det er imidlertid vanskelig å finne flere liberale regimer som Storbritannia i Europa, men for konservative regimer kunne jeg ha inkludert Østerrike. Jeg har begrenset omfanget av utredningen, og mener jeg har valgt ut de landene som fanger forskjeller i regime. Byggingen av variabler og arbeid-familie konflikt-indeksen er basert på tidligere forskning på feltet. Jeg mener at utsagnene som er blitt brukt for å måle fenomenet arbeid-familie konflikt er gode og dekker arbeid-familie balansen.

Siden dette er en tversnittstudie har jeg kun sett på arbeid-familie konflikt på det aktuelle tidspunktet målingen ble gjort. En svakhet ved analysene siden det kun er data fra ett år er at jeg ikke har mulighet til å sammenlikne med tidligere år for å se på utviklingen. En annen svakhet er at informasjon fra arbeidsgiver siden ikke er inkludert i min utredning. Det kunne vært svært nyttig i forhold til fenomenet arbeid-liv balansen.

7.4 Videre implikasjoner

Minn funn viser at familiepolicies og velferdsregimer har noe å si for muligheten å kombinere jobb og familie. Det kan ha noe å si for antall barn som blir født. I Tyskland hvor sysselsetting- og velferdsregimet er basert på male-breadwinner modellen er deltid mindre utbredt og arbeidsmarkedet ikke tilpasset for kvinner. Konsekvensen av dette er at kvinner utsetter å få barn, og det blir født færre barn fordi det er vanskelig å kombinere jobb og familie. Det å ha en god arbeid-familie balansen blir viktigere og viktigere for arbeidstakere. Bedrifter og andre organisasjoner som ønsker å fortsette å tiltrekke seg og beholde overlegne talent, både menn og kvinner, må utvikle en politikk som tillater sine ansatte å være vellykket både hjemme og på jobb.

7.5 Fremtidig forskning

Det vil være interessant å undersøke videre hvordan arbeidsgivere og organisasjoner tilrettelegger for kvinner og menn i male-breadwinner system. En vil da få mer innsikt om arbeidstakere i det aktuelle landet og samtidig få informasjon fra arbeidsgiver som kan være nyttig. En vil da ta fenomenet fra makro til mikronivå.

I forhold til fremtidig forskning er mine funn basert på makroøkonomi tall og velferdsstatens rolle. Mine funn og resultater kan generalisere for hvert enkelt land, men vi kan ikke si at min oppdagelse er sann for alle andre land. Denne utredning fokuserer i høy grad på særtrekk ved de ulike regimene. Forskningen bør også gjøres på hvordan arbeidsgiver og familie kan støtte arbeid-familien balanse, og dette for de ulike velferds -og arbeidsregimer. Videre forskning på dette kan gjøres ved å studere business case. Det vil kunne gi en enda bedre forståelse av den konteksten for arbeid-liv balansen arbeid, og samtidig inkluderer kontrollvariabler som arbeidsledighet og inntekter for å få en dypere forståelse for konteksten. Det kan også være interessant å måle hvordan arbeidsmiljøet oppfordrer arbeid-familie balanse, og hvordan kollegaer støtter arbeid-familie balansen i forhold til å unngå arbeid-familie konflikt.

Et forslag for fremtidige studier er at en inkluderer jobbsikkerhet som en kontrollvariabel. Det er en viktig dimensjon av jobbkvalitet, og ved manglende jobbsikkerhet forventer jeg at arbeidstakere opplever mer arbeid-familie konflikt fordi en tilbringer mer tid på arbeid på grunn av frykt for å miste jobben. Det vil forverre arbeid-familie balansen. I tillegg vil det være interessant å se på effekten av holdninger, og da mer fokus på holdninger til velferdspolicyer og statens involvering, samt inkludere holdninger i forhold til kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet. En rekke studier dokumenterer at kvinner og menn som arbeider skift eller turnus har større problemer med å kombinere arbeid og familie enn de som arbeider innenfor normalarbeidsdagen, og det vil være interessant å studere denne formen for arbeidsstruktur og skille mellom ulike arbeidsstrukturer i videre forskning for å se konsekvensen av disse, og se om det er en forskjell mellom regimer.

Litteraturliste

- Abercromby, M. (2007) A Report on the Importance of Work-Life Balance [Internett], tilgjengelig: <<http://www.bia.ca/articles/AReportontheImportanceofWork-LifeBalance.htm>> [Lastet ned 07 oktober 2013]
- Aftenposten (2012) Norske fedre i særstilling i Europa. *Aftenposten* [Internett], tilgjengelig fra <<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Norske-fedre-i-sarstilling-i-Europa-7030316.html>> [Lastet ned 11 november 2013]
- Allen T. & Lapiere, L. (2006) Work-Supportive Family, Family- Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology* Vol. 11 No. 2, 169-181
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P and Kalleberg, A. (2006) Organizations and the Intersection of Work and Family: A Comparative Perspective. *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford University Press
- Bergman, A & Gardiner, J. (2007) Employee availability for work and family: three Swedish case studies. *Employee Relations* Vol. 29, No.4, 400-414
- Blum, S. and Erler, D. (2013) 'Germany country note', in: P. Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2013* [Internett], tilgjengelig fra <http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/> [Lastet ned 18 Oktober 2013]
- Bratton, J. and Gold, J., (2012) Human Resource Management: Theory and Practice. Fifth Edition, New Edition, 5th Edition Edition. Palgrave Macmilla
- Bruck C., Allen, T. & Spector, P. (2002) The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 60, 336-353
- Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus. *Cambridge University Press* [Internett], tilgjengelig fra < <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/work-life-balance>> [Lastet ned 25 November 2013]
- Coakes, S. (2013) SPSS: analysis without anguish: version 20 for Windows. John Wiley & Sons Australia, Ltd
- Commission of the European Communities COM(2008) 600/4 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council: amending Council Directive 92/85/ECC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. SEC(2008) 2526}Brussels

Council directives (EC) 2010/18/EU of March 8 2010 implementing the revised framework agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC

Dagens Næringsliv (2011) 7,4 % arbeidsledige i Sverige *Dagens Næringsliv* [Internett], tilgjengelig fra <<http://www.dn.no/forsiden/utenriks/article2069188.ece>> [Lastet ned 04 desember 2013]

Dennick. R & Tavakol, M. (2011) Making sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*. No. 2, 53-55 [Internett], tilgjengelig fra <<http://www.ijme.net/archive/2/cronbachs-alpha.pdf>> [Lastet ned 07 Desember 2013]

Dobbin, F & Boychuk, T. (1999) National Employment Systems and Job Autonomy: Why Job Autonomy is high in the Nordic Countries and Low in the United States, Canada, and Australia. *Organization Studies* Vol.20, 257-291

Equality and Human Rights Commission (2009) EHRC Research Report 15, 'Work and care: a study of modern parents' (2009) p46). [Internett] tilgjengelig fra <http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/research/15._work_and_care_modern_parents_15_report.pdf> [Lastet ned 15 oktober 2013].

Equality and Human Rights Commission (2010) EHRC Report 'How Fair is Britain?' [Internett] tilgjengelig fra <http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/triennial_review/how_fair_is_britain_-_complete_report.pdf> Chapter 11, 'Employment' p390 [Lastet ned 15 oktober 2013]

Equality and Human Rights Commission (2013) Women, men and part-time work. [Internett], tilgjengelig fra <<http://www.equalityhumanrights.com/scotland/legal-news-in-scotland/articles/women-men-and-part-time-work/>> [Lastet ned 15 oktober 2013]

Eikemo, T & Clausen, T. (2007) Kvantitativ analyse med SPSS – *En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker* Tapir Akademiske Forlag, Trondheim

Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press

Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford University Press

Esping-Andersen, G & Myles, J. (2013) *The Welfare State and Redistribution* [Internett] tilgjengelig fra <http://dcpis.upf.edu/~gosta-esping-andersen/materials/welfare_state.pdf> [Lastet ned 14 november 2013] *Ikke publisert

Esping- Andersen, G., Gallie, D., Hemerijk, A & Myles, J. (2002) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford University Press

European Social Survey (2011): ESS-5 2010 Documentation Report. Edition 1.0. Bergen, European Social Survey Data Archive, Norwegian Social Science Data Services.

Field, A. (2013) *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* 4th ed. SAGE Publications Ltd

-
- Gallie, D. (2003) The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, Vol. 19 No.1, 61-79
- Gallie, D. (2007a) Employment Regimes and The Quality of Work. Oxford University Press, New York
- Gallie, D. (2007b) Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations. *European Sociological Review*, Vol.23 No.3, 279-293
- Gallie, D. (2007c) Production Regimes and the Quality of Employment in Europe. The *Annual Review of Sociology* Vol.33, 85-104
- Garson, G. (2012) Testing Statistical Assumptions 2012 Edition, Statistical Associates Publishing [Internett], tilgjengelig fra <http://www.statisticalassociates.com/assumptions.pdf> [Lastet ned 29 november 2013]
- Garson, G. (2013a) Statistical Associates Blue Book Series: *Validity and reliability* [Internett] tilgjengelig fra <http://www.statisticalassociates.com/validityandreliability.pdf> [Lastet ned 08 desember 2013]
- Garson, G. (2013b) Statistical Associates Blue Book Series: *Multiple Regression* [Internett] tilgjengelig fra <http://www.statisticalassociates.com/regression.pdf> [Lastet ned 08 desember 2013]
- Gooderham, P., Grøgaard, B. & Nordhaug, O. (2013) International Management: *Theory and Practice* Edward Elgar Publishing Ltd
- Grandey, A.A. (2001). Family friendly policies: Organizational justice perceptions of need-based allocations. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* Vol. 2, 145-173 Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Green, F. (2004) Why has work effort become more intense? *Industrial Relations* Vol.43, 709-741.
- Greenhaus, J & Beutell, N. (1985) Sources of Conflicts Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* Vol 10 No.1, 76-88
- Greenhaus, J., Callanan, G. & Godshalk, V. (2010) *Career Management* 4th ed. Sage Publications
- Gregory, A & Milner, S. (2009) Gender, Work & Organization: Work–life Balance: A Matter of Choice? Vol 16, No.1, 1-13
- Grönlund, A. (2007) More control, Less Conflict? *Job Demand-Control, Gender and Work-Family Conflict?* Gender, Work and Organisation. Vol. 14 No. 5, 476-484
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2010) *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* 7th ed. Prentice Hall

- Hatland, A., Kuhnle, S & Romøren, T. (1994) *Den norske velferdsstaten*. Oslo: Adnotam Gyldendal.
- HM Government (2012) Consultation On Modern Workplaces -*The Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013 – Impact Assessment*. Crown copyright 2012 [Internett], tilgjengelig fra <<http://publicdata.eu/dataset/parental-leave-eu-directive-regulations-2013-impact-assessment/resource/49e89dec-71ce-4739-8f23-b1287b38f89a>> [Lastet ned 29 oktober 2013]
- Hochschild, A R, 1997. *The Time Bind. When Work becomes Home and Home Becomes Work*. 1st ed. New York: Henry Holt and Company, LLC.
- Hult, C. & Svallfors, S. 2002. Production Regimes and Work Orientations: A comparison of Six Western Countries *European Sociological Review* Vol. 18, No.3, 315-331
- Kossek, E & Ozeki, C. 1998. Work-Family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior- Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, Vol 89, No. 2, 139-149.
- Kuhle, Stein (2001) Den skandinaviske velferdsstat i det globale konkurransesamfunn. I A-H. Bay, B. Hvinden, C. Koren (eds) *Virker velferdsstaten?* Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- LO Norge (2013) TYSKLAND - stø kurs mot større forskjeller? SAMFUNNSPOLITISK AVDELING Samfunnsnotat nr 14/13 . [Internett], tilgjengelig fra <http://www.arbeidslivet.no/Documents/Internasjonalt/nr%2014_Tyskland.pdf> [Lastet ned 29 november 2013]
- Lu, L & Kao, S-F (2013) The Reciprocal Relations of Pressure, Work/Family Interference, and Role Satisfaction: Evidence From A Longitudinal Study in Tawain. *Human Resource Management*, Vol.52, No.3, 353-373
- Lu, L., Cooper, C., Kao, S-F, Chang, T-T., Allen, T., Lapierre, L., O'Driscoll, M., Poelmans, S., Sanchez, J. & Spector, P. (2010) Cross-cultural Differences on Work-to-Family Conflict and Role Satisfaction: A Taiwanese-British Comparison. *Human Resource Management*, Vol. 49, No. 1, 67-85
- Mandel, H & Semyonov, M. (2006) A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910-1949
- McHugh, S. (2013) Key changes to Parental Leave imminent following EU Directive [Internett] tilgjengelig fra <<http://www.brightcontracts.ie/blog/2013/01/key-changes-to-parental-leave-imminent-following-eu-directive/>> [Lastet ned 27 oktober 2013]
- Meenakshi S. P., Subrahmanyam V and Ravichandran, K.(2013) "The Importance of Work-Life-Balance" *IOSR Journal of Business and Management* Vol. 14, No. 3, 31-35
- Moore, F. (2007) Work-life balance: contrasting managers and workers in a MNC. *Employee Relations*, Vol.29, No.4, 385-399

- NAV (2013) Foreldrepenger - generell informasjon. [Internett], tilgjengelig fra <https://www.nav.no/Familie/Svangerskap%2C+f%C3%B8dsel+og+adopsjon/Foreldrepenger+-+generell+informasjon> [Lastet ned 24 oktober 2013]
- Norden.org. (2013) Forskning for velferd. [Internett] tilgjengelig fra <http://www.norden.org/no/tema/haallbar-nordisk-vaelfaerd/forskning-for-velferd> [Lastet ned 27 september 2013]
- NOU 2012: 15. (2012) Politikk for likestilling: *Kjønnsdelt arbeidsmarked*. [Internett], tilgjengelig fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2012/nou-2012-15/10.html?id=699915> [Lastet ned 25 november 2013]
- NOU 2011:14. (2011) Bedre integrering [Internett], tilgjengelig fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-14/7/3/3.html?id=650828> [Lastet ned 04 desember 2013]
- OECD(2011) “Work and life balance”, in How’s Life: Measuring Well-being, OECD Publishing. [Internett], tilgjengelig fra <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-8-en> [Lastet ned 11 oktober 2013]
- OECD (2013) How’s life? 2013: Measuring Well-being, OECD Publishing. [Internett], tilgjengelig fra <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201392> [Lastet ned 28 november 2013]
- OECD Better Life Index (2011). [Internett], tilgjengelig fra <http://www.oecdbetterlifeindex.org/> [Lastet ned 11 oktober 2013]
- Office for National Statistics (ONS). (2011) Labour Market Statistics. [Internett], tilgjengelig fra <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/index.html> [Lastet ned 24 oktober 2013]
- Opedal, A. (2008) Arbeid –familieliv en utfordrende balanse. [Internett], tilgjengelig fra <http://www.hrnorge.no/blog/arbeid-familieliv-en-utfordrende-balanse/> Lastet ned 27.10.2013
- Pallant, J. (2010) *SPSS Survival Manual*. 4th Ed. UK, Open University Press.
- Roberts, K. (2007) ‘Work-Life Balance – the Sources of the Contemporary Problem and the Probable Outcomes: A Review and Interpretation of the Evidence’. *Employee Relations*, 29:4, 334–51.
- Rigby, M. & Smith, F. (2008) Trade union interventions in work-life balance. *Work Employment & Society* Vol. 24, No. 2, 203-220
- Saunders, Thornhill, & Lewis. (2012) *Research Methods for Business Students*, 6th ed. Prentice Hall
- Statens arbeidsmiljø institutt (2008).Arbeidsmiljøet i Norge og EU [Internett], tilgjengelig fra <http://www.stami.no/arbeidsmiljoet-i-norge-og-eu> [Lastet ned 07 desember 2013]

The Guardian (2013) *UK women remain concentrated in lower-paid work* [Internett], tilgjengelig fra <<http://www.theguardian.com/money/2013/sep/25/uk-women-lower-paid-work-figures>> [Lastet ned 29 oktober 2013]

Utenriksdepartementet (2013) *UDs landsider* [Internett], tilgjengelig fra <<http://www.landsider.no/land/>> [Lastet ned 04 desember 2013]

Voydanoff, P. (2004) Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9 No. 4, 275-285

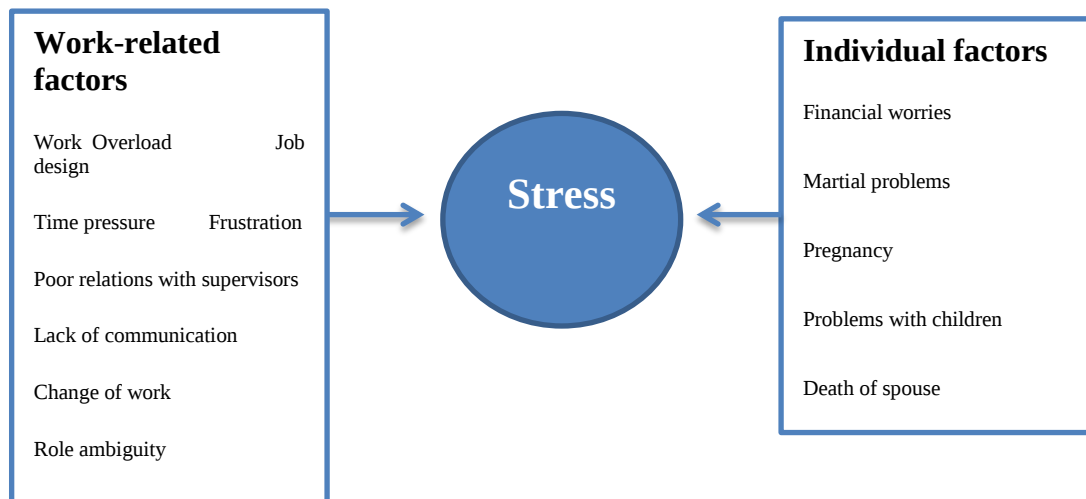
Voydanoff, P. (2005) Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67 No.4, 822-836

Warhurst, C., Eikhof, D. R. & Haunschild, A. (2008) Out of Balance or Just out of Bounds? Analysing the Relationship Between Work and Life, in C. Warhurst, D. R. Eikhof & A. Haunschild, A. (eds) *Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary*, Palgrave, Basingstoke, 1-21.

Vedlegg

Vedlegg A: Noen årsaker for jobb relatert stress

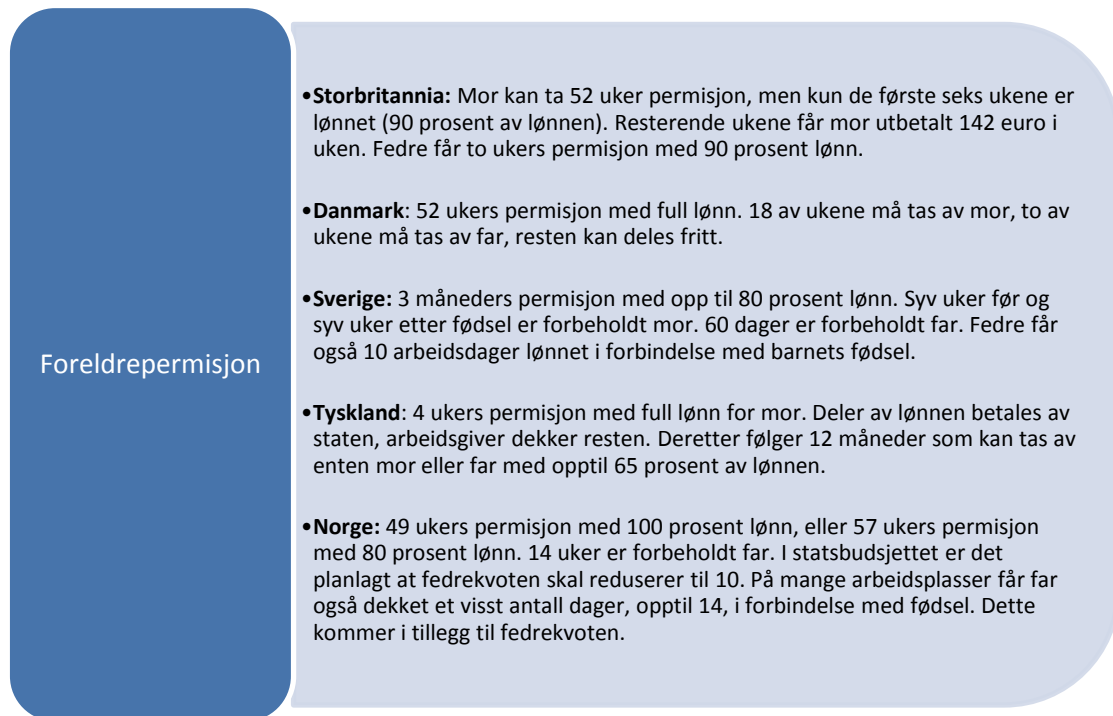
(Bratton & Gold, 2012:481)



Figur 10: Noen årsaker til jobbrelatert stress

Vedlegg B: Foreldrepermisjon

Aftenposten (2012)



Figur 11: Oppsummering foreldrepermisjon

Vedlegg C: Transformere work-family conflict

Tabell 16: Reliabilitetsanalyse Work Family Conflict

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.771	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	.360	.232	.564	.332	2.434	.011	6

Vedlegg D: Kodebok Dummyvariabler

Tabell 17: Kodeliste Dummyvariabler

Dummyvariabel	Kategorier	
Kjønn	Mann 0	Kvinne 1
I et forhold	Lives with partner 0	Singel 1
Barn	Ja 0	Nei 1
Ansattforhold	Selvstending 0	Ansatt 1
Kontraktstimer	Deltid 0	Fulltid 1
Type organisasjon	Privat 0	Offentlig 1
Ansattautonomi	Ja 0	Nei 1

Vedlegg E: Forutsetninger for multippel lineær regresjon

Utvalgsstørrelse

Størrelsen på utvalget i multippel regresjon er kanskje det mest innflytelsesrike elementet under styring av forskeren i utformingen av analysen. Effektene av utvalgsstørrelse er sett mest direkte i statistisk kraft av betydning testing og generalisering av resultatet. Størrelse på utvalget har en direkte effekt på hensiktsmessigheten og statistisk styrke av multippel regresjon (Hair et al., 2010:174). Stort utvalg kan foreta den statistiske signifikanstest altfor følsom, ofte noe som indikerer at de fleste av de forbindelser er statistisk signifikante. Dess flere variabler som inkluderes i multippel regresjonsanalysen dess større blir R^2 .

Ekstreme verdier

Outliers er observasjoner som er tydelig forskjellig fra de andre observasjonene, enten uvanlig høy eller lav verdi på en variabel eller en unik kombinasjon av verdier på tvers av flere variabler som gjør observasjonen skiller seg ut. Ekstreme verdier kan ha en markert effekt på alle typer empirisk analyse. De ekstreme verdiene kan ikke være kategorisk karakteriseres som enten gunstig eller problematisk, men i stedet de bør ses i sammenheng i analysen og bli vurdert av den type informasjon de kan gi.

Fravær av multikollinearitet

Multikollinearitet referer til korrelasjon mellom uavhengige variabler. Tilfeller av multikollinearitet kan redusere de enkelte uavhengig variabelers prediktiv kraft av i hvilken grad det er forbundet med de andre uavhengige variablene. Når kollineariteten øker vil det blir en nedgang i den unike variansen forklart av hver variabel. For å maksimere prediksjon fra de uavhengige variablene er det nødvendig å se etter uavhengige variabler som har lav multikollinearitet med de andre uavhengige variable, men som har en høy korrelasjon med den avhengige variabelen (Hair et al. 2010)

Linearitet

Linearitet er et uttrykk for å beskrive at modellen besitter egenskapene for additiv og homogenitet. På en enkel måte, forutsier lineære modeller verdier som faller i en rett linje ved å ha en konstant enhetsendring av den avhengige variabelen for en konstant enhetsendring av den uavhengige variabelen (Hair et al. 2010)

Homoskedastisitet

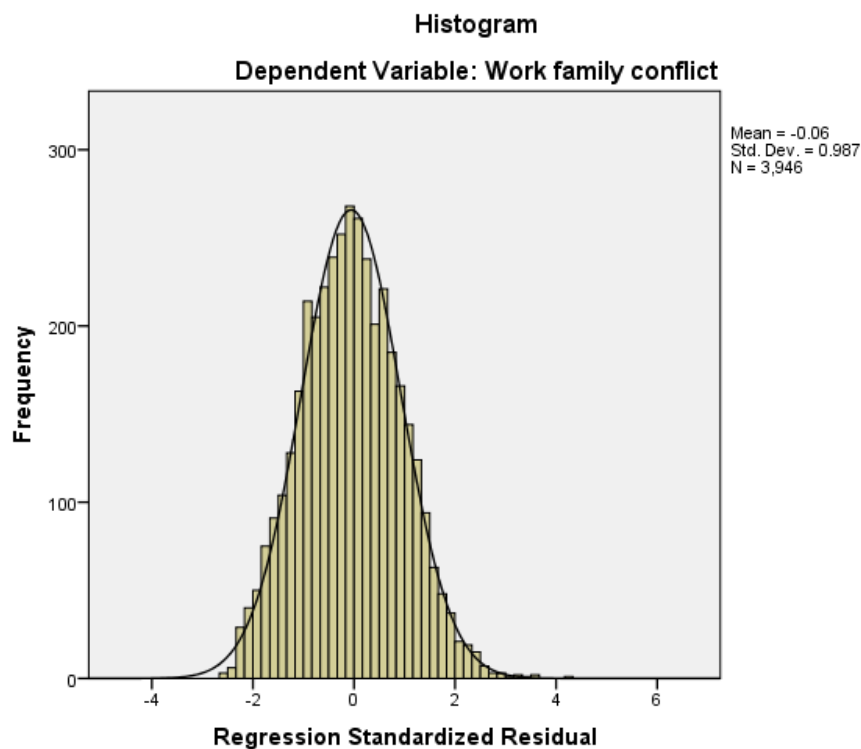
Beskrivelse av data hvor variasjonen av feilbetingelser «e» vises konstant over området av verdier av en uavhengig variabel. Antakelsen om lik variansen av befolkningen feil (ε) er kritisk for korrekt anvendelse av lineær regresjon. En forutsetning i regresjonsanalyse er at residualene på hvert nivå av forklaringsvariablene har lignende avvik. Når feilbetingelser øker eller det er varians i moduler antar en at dataene er heteroskedastiske (Hair et al., 2010). For å forenkle, på hvert punkt langs en prediktert variabel, bør spredningen av restene være ganske konstant (Field, 2013).

Normalitet

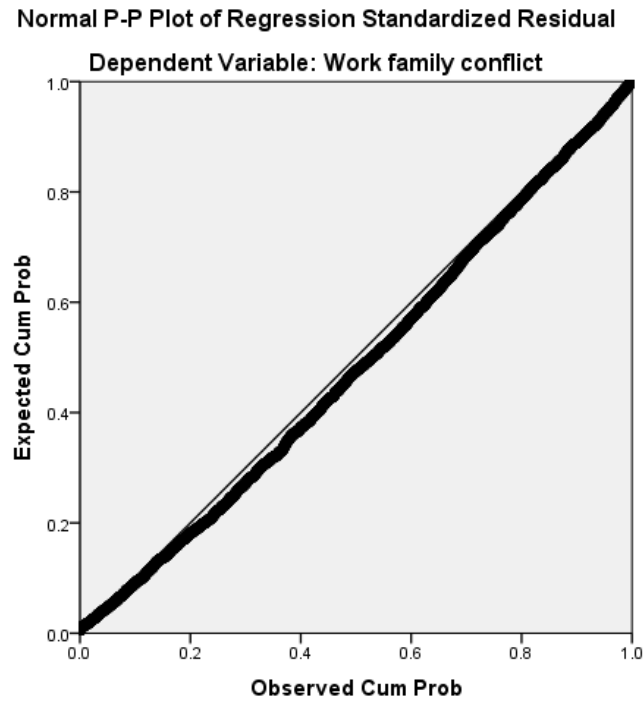
Den siste forutsetningen er normalitet av feilledet av varians. Dette kan gjøres ved en visuell undersøkelse av normalitet-plottet. Som vist i Figur 12 faller verdiene langs diagonalen med ingen vesentlige eller system avganger, dermed anses restene å representere en normalfordeling. Regresjon varians oppfyller forutsetningen om normalitet (Hair et al., 2010).

Vedlegg F: Normal P-P Plot, Histogram og Scatterplot

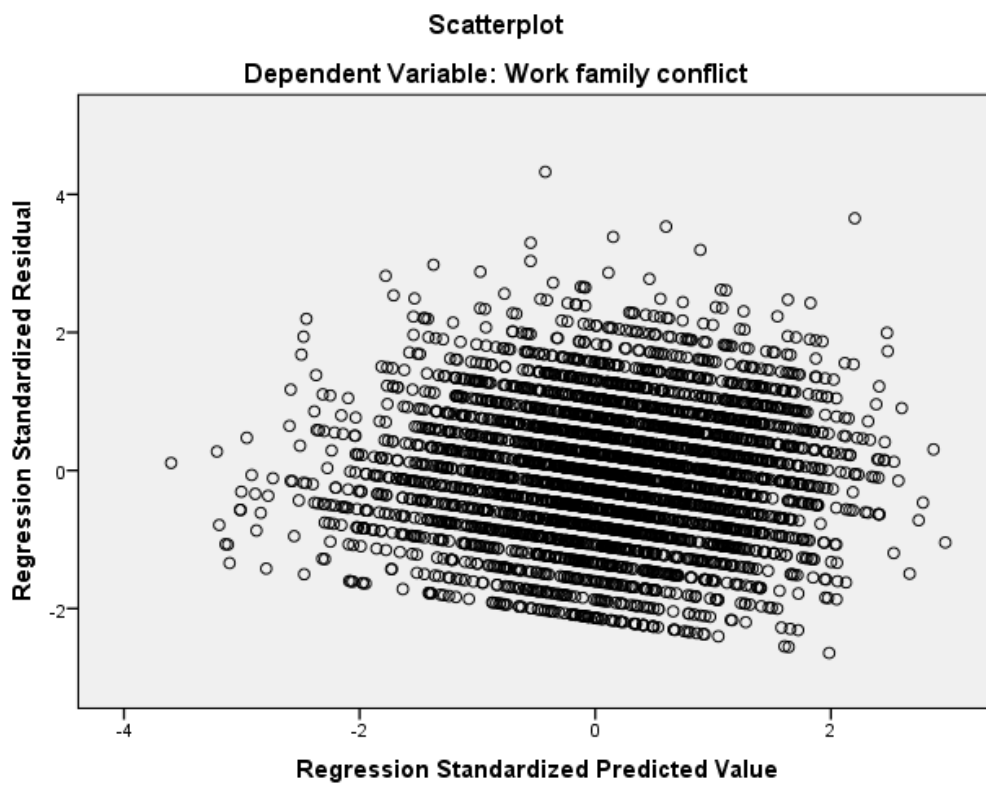
Under fremkommer Normal P-P Plot, histogram og scatterplot for residualer for regresjonsanalysen med arbeid-familie konflikt som avhengig av variable for testing av hypoteser 1-5. Ut i fra histogrammet ser vi at kurven er mer eller mindre symmetrisk med størst frekvens mot midten av aksene (punkt 0). Av Normal P-P plot ser vi at residualene ligger nokså tett på den diagonale linjen fra nederste venstre hjørne til øverste hjørne til høyre. Videre ser vi av scatterplot at de samler seg rundt midten, og at plottet har en tilnærmet rektangulær form.



Figur 12: Histogram for standardiserte residualer



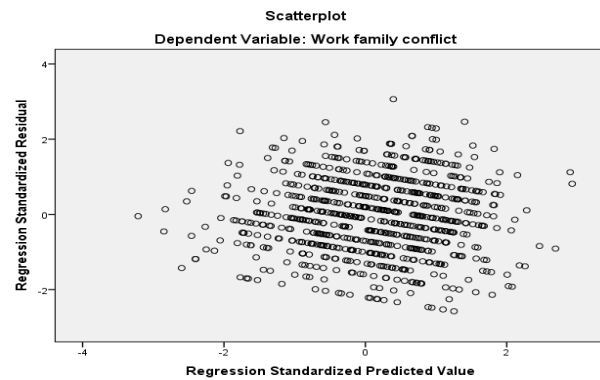
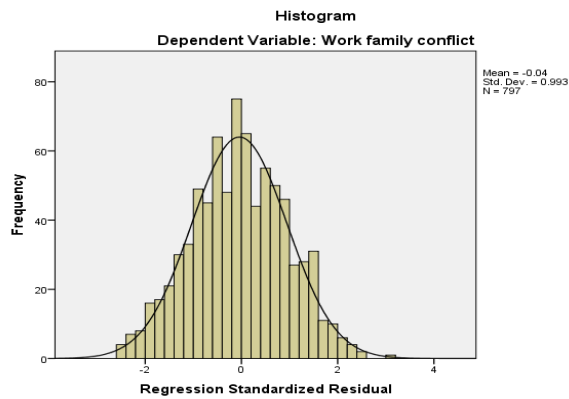
Figur 13: Normal P-P Plot for standardiserte residualer



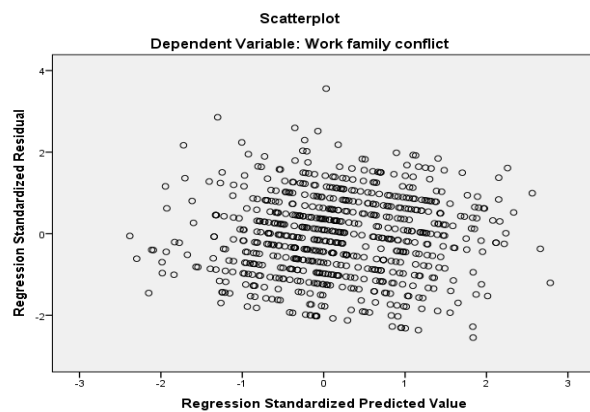
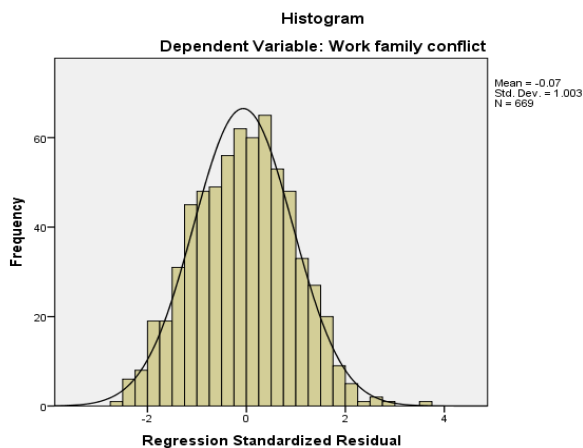
Figur 14: Scatter Plot for standardiserte residualer

Vedlegg G: Regresjonsanalyser land

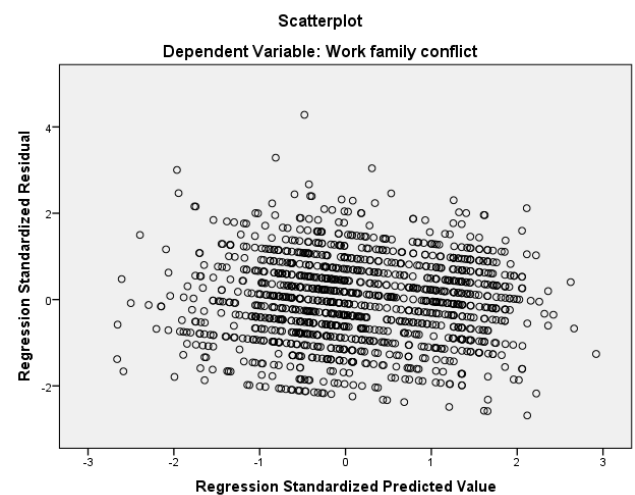
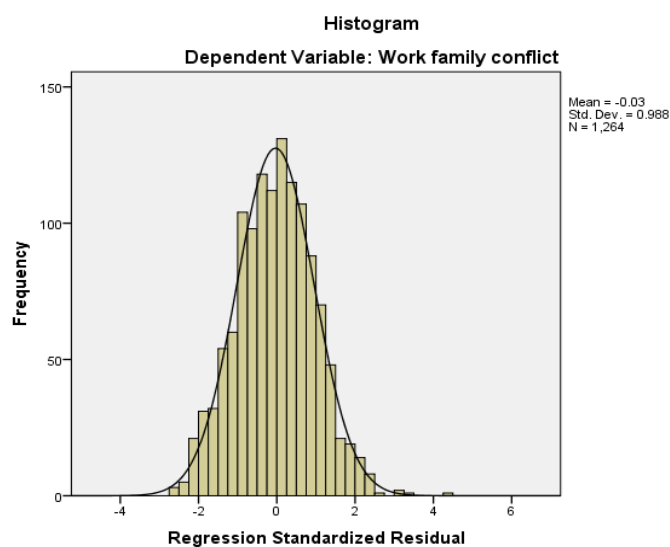
Norge: Histogram og scatterplot



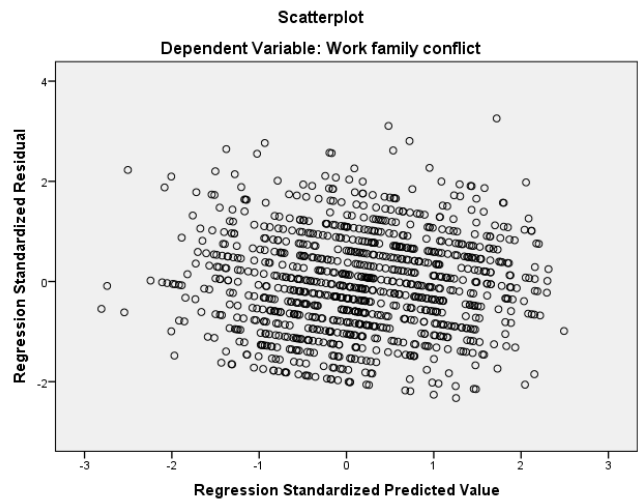
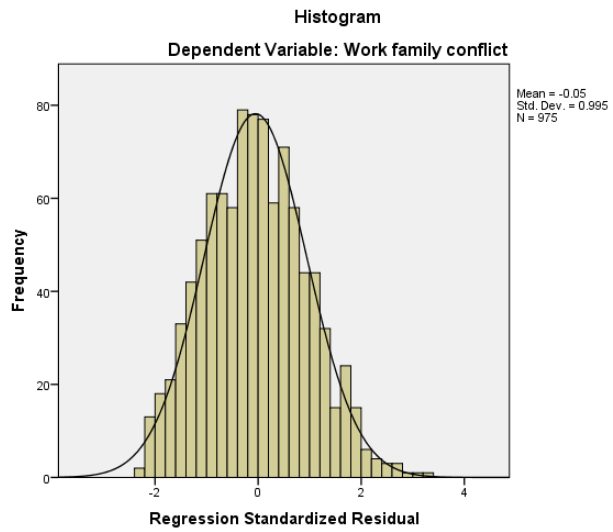
Danmark: Histogram og scatterplot



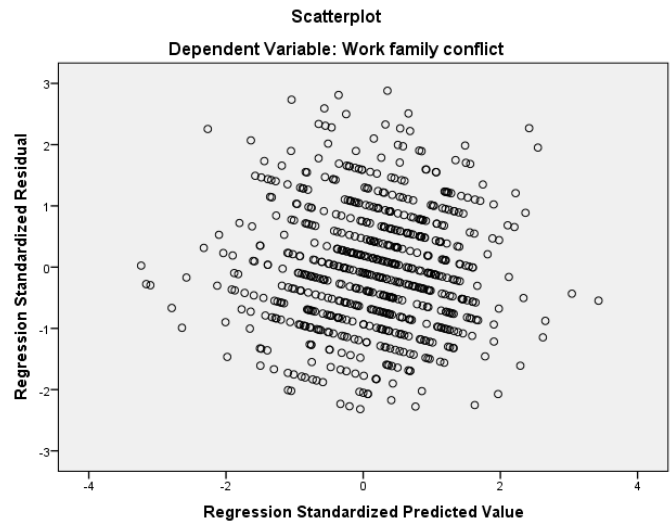
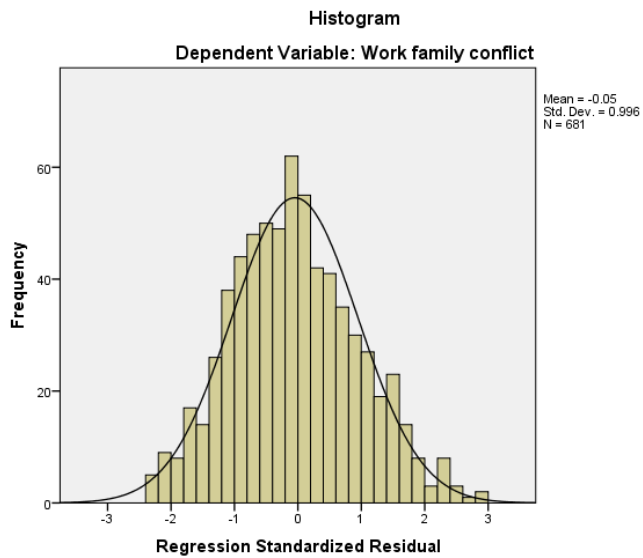
Tyskland: Histogram og scatterplot



Storbritannia: Histogram og scatterplot



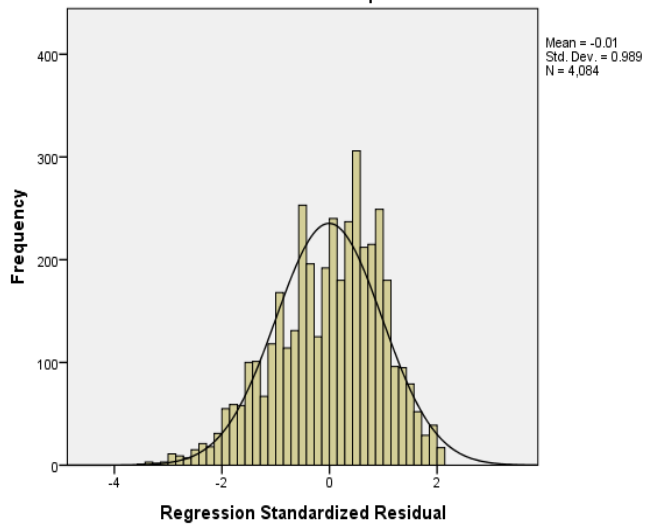
Sverige: Histogram og scatterplot



Vedlegg H: Regresjonsanalyse tilfredshet med arbeid-liv balansen

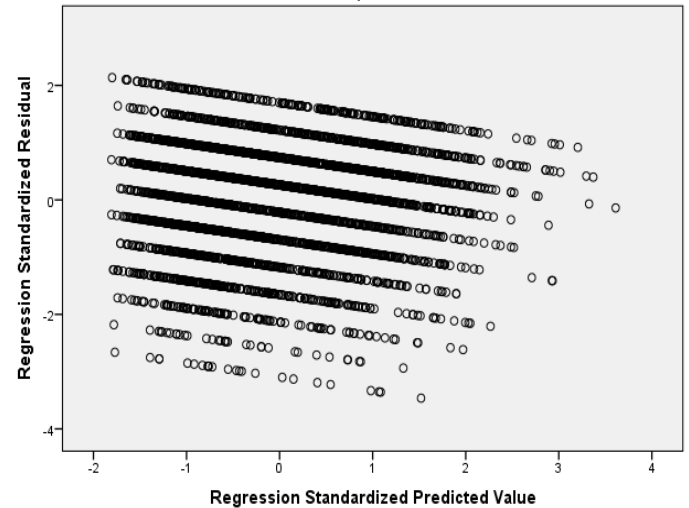
Histogram

Dependent Variable: Satisfied with balance between time on job and time on other aspects



Scatterplot

Dependent Variable: Satisfied with balance between time on job and time on other aspects



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Satisfied with balance between time on job and time on other aspects

