

Orlov til børnepasning

– en familiepolitisk revolution?

AF BENTE MARIANNE OLSEN

Politikerne taler om orlov til børnepasning som en familiepolitisk revolution. Men i realiteten ændrer orlovsordningerne intet ved den manglende sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.

Jeg vil i artiklen sandsynliggøre, at orlov til børnepasning ikke rummer nøglen til ligestilling, fordi den ikke skaber mulighed for et ligeværdigt og sammenhængende familie- og arbejdsliv for forældrene. Mit argument er, dels at orlov til børnepasning ikke er attraktivt for fædre, fordi dens udformning ikke imødekommer de barrierer, som de nordiske erfaringer har vist, at fædre har i forhold til at holde orlov. Dels har orlov til børnepasning givet mødre mulighed for at tage så lange orlovsperioder, at de reelt får samme strategi, som deres medsøstre havde i 1950erne og 1960erne, nemlig at forlade arbejdsmarkedet i den højfertile alder. En individuel løsning, som fjerner fokus fra det egentlige problem med at få skabt vilkår på arbejdsmarkedet og rammer for familielivet, der giver fædre og mødre reelle og ligeværdige muligheder for at deles om såvel den økonomiske, som den omsorgsmæssige forsørgelse af fælles børn.

Siden lov om orlov til børnepasning i 1994 gav forældre ret til op til et års orlov til dagpasning af et barn i alderen 0-8 år, har omkring 50.000 forældre hvert år benyttet sig af muligheden. Under 10% af dem var en far.

I mit igangværende ph.d.-projekt udfører jeg dels en kvalitativ interviewundersøgelse af, hvordan forældreskabet praktiseres i familier med far på orlov til børnepasning. Undersøgelsen tager pulsen på, hvad der er på spil, når far vælger orlov og dermed påtager sig hovedansvaret for dagpasningen af barnet. Dels analyserer jeg i ph.d.-projektet de generelle muligheder og barrierer for en mere ligelig kønsfordeling i brugen af orlovsordninger, og det er det sidste, som jeg vil beskæftige mig med i denne artikel.

I 1984 blev barselorloven udvidet med 10 uger, som blev betegnet forældreorlov, idet perioden kunne afholdes af enten faren eller moren, desuden blev der indført en fædreorlov på 14 dage i forbindelse med barnets fødsel. Senest har vi fået lov om orlov til børnepasning, hvor både faren og moren har ret til en orlovsperiode til et barn under ni år. Fædre har med disse orlovsordninger opnået formel lighed med mødre i retten til at påtage sig hovedansvaret for børnenes omsorg og pasning i en periode. Fædre har kun i ringe udstrækning benyttet sig af denne ret, og orlovsordningerne må derfor ud fra et resultatorienteret ligestillingsperspektiv siges at have været en fiasko, med undtagelse af den 14-dage lange fædreorlov, som i dag tages af omkring 75% af fædrene (Hjort Andersen m.fl. 1996).

Lov om orlov til børnepasning trådte i kraft 1. januar 1994, og loven var sammen med lov om uddannelsesorlov og lov om sabbatorlov et led i en arbejdsmarkedsreform. Orloven gælder for dagpengeberettigede forældre og for forældre over 25 år på kontanthjælp. Desuden må barnet ikke være over ni år. Begge forældre har ret til orlov til det samme barn, også samtidig. Orlovsperioden var oprindelig på minimum tre måneder og maksimum et år, dog var orloven arbejdsgiver-aftalebaseret for beskæftigede forældre, som ønskede orlov ud over seks måneder. Orlovsydelsen udgjorde ved lovens indførelse 80% af den maximal dagpengesats og for kontanthjælpsmodtagere det samme som før orloven. Desuden kan kommunerne yde et ekstra tilskud på op til 35.000 kr årligt til forældre på orlov.

Orlov til børnepasning er ændret et par gange siden indførelsen. I dag giver loven kun ret til 13 ugers orlov til beskæftigede og arbejdsløse forældre med mulighed for at aftale en forlængelse i op til et år. Forældre til et barn under 1 år har dog fortsat ret til at tage orlov i op til 26 uger. Orlovsydelsen udgør 60% af dagpengesatsen. En maksimal udnyttelse af orlov til børnepasning giver sammen med barselorloven og forældreorloven mulighed for at et forældrepar i fællesskab kan stykke en orlovsperiode på 2 1/2 år sammen til deres nyfødte barn.

I perioden 1994-95 var 10% af orlovsbrugerne fædre, siden er fædres andel faldet med et par procent, desuden holder mødre generelt længere orlovsperioder end fædre. Ca. 30% af alle mødre med et barn under tre år har haft orlov til børnepasning. Ca. 75% af alle orlovstagerne har taget orloven indenfor barnets første leveår. Denne andel er dog mindre for fædrenes vedkommende, idet kun 30% af fædrene tager orlov til et barn under et år (Andersen m.f. 1996).

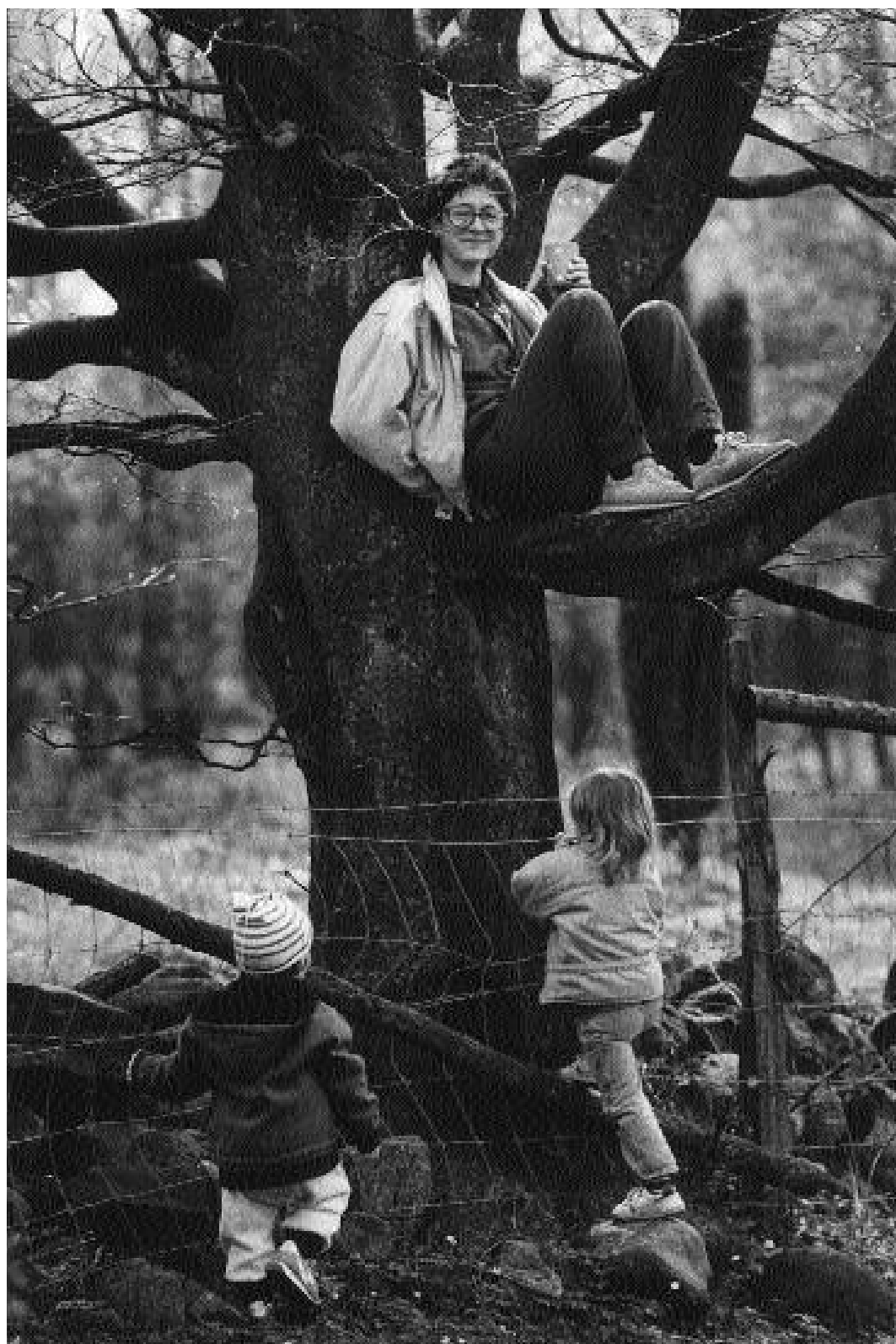


Foto: Tommy Olofsson/MIRA/2. maj

FORÆLDREORLOV SOM LIGESTILLINGSREDSKAB

Forældreorlovsordningernes skæve kønsfordeling er åbenlyst godt forsidestof for aviserne. I januar konkluderede arbejdsminister Jytte Andersen i Jyllandsposten, at "det er beskæmmende, at fædre ikke prioriterer deres børn højere". Hendes udtalelse faldt på baggrund af en mindre nedgang i andelen af fædre på orlov til børnepasning relateret til, at der har været kørt en kampagne for at få flere fædre til at vælge orloven.

Til Jytte Andersens udtalelse vil jeg indvende, at der ikke behøver være en sammenhæng imellem fædres prioritering af deres børn, og så det forhold at fædre tager forældreorlov. Der findes andre måder at være sammen med sine børn på. I det hele taget ved vi meget lidt om, hvordan fædre skaber sammenhæng imellem deres familie- og arbejdsliv. Vi ved ikke noget om antallet af forældrepar, der løser børnepasningsansvaret imellem sig ved at have forskudte arbejdstider, eller kalkulerer med sæsonarbejdsløshed i forbindelse med børnepasning. Vi ved heller ikke meget om fædres brug af afspadsering eller ferie i forbindelse med fødsel, dagpasning og pasning af syge børn. Det er derfor reelt svært at udtale sig kvalificeret om fædres prioritering af deres spæd- og småbørn i forhold til deres arbejdssituation.

En anden nærliggende indvending mod Jytte Andersens udfald er, at lov om orlov til børnepasning ikke er specielt attraktiv for fædre og mødre i beskæftigelse, fordi orlovsydelsen med sine 60% af den maximale dagpengesats giver dem en særlig stor lønnedgang. Statistikken viser, at småbørnsfædre er langt mindre berørt af ledighed end deres jævnaldrende kønsfæller uden børn og end småbørnsmødre er det, samtidig med at småbørnsmødre tjener mere end småbørnsmødre (Olsen 1993). Lovgiverne kunne altså ud fra dette mønster have forudsagt, at størsteparten af fædre til småbørn ikke ville finde orlov til børnepasning attraktiv.

Jeg vil ikke med mine indvendinger argumentere mod at få flere fædre på orlov, men jeg efterlyser et sagligt grundlag at diskutere fædres – og mødres – strategier, når det gælder valget af orlov. Orlov til forældre er for vigtigt et område at overlade til arbejdsministerens løftede pegefingre overfor fædrene. For mig at se handler det ikke primært om lige mange fædre og mødre på orlov, men om at fremme et ligeværdigt forældreskab. Det handler om ordninger, der sikrer brugerne en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet og om at placere orlovsordningerne i den rette sammenhæng, som bare én brik i et større puslespil, hvor fædre og mødre til stadighed skal få dagpasning, økonomi, arbejdstid, syge børn, husholdning (osv.) til at gå op i en højere enhed.

Arbejdsministeren anlægger i sin udtalelse et ligestillingsperspektiv på orlov til børnepasning. Men har orlov overhovedet været tænkt som et ligestillingspolitisk redskab, og er orlovsordninger overhovedet velegnede som sådanne?

Sociologen Knut Oftung, som arbejder i Ligestillingsrådet i Oslo, skriver: "Likhet er ikke et nøytralt politisk begrep selv om det fremstår slik for oss i den enkle likestillingsstrategiene som går ut på å få omtrent like mange kvinner og menn i ulike posisjoner i samfunnet. Vi må se likestillingskampen som en kamp om verdier og ikke i et perspektiv av "objektive" rettigheter. Det handler om en oppjustering av omsorgsarbeid, som tradisjonelt har vært kvinners sfære, og det handler om vårt eget forhold til barn og de verdisystemer som knytter seg til omsorgspraksis. For oss menn handler det om vilje, men også om muligheter til å velge annerledes og knytte seg til oppgaver som kan gi nye perspektiver." (Oftung 1994, s. 155)

Jeg vil videre argumentere for, at orlov til børnepasning medfører at uligestillingen imellem småbørnsfædre og -mødre bliver mere udtalt, og desuden skærper den uligheden imellem arbejdsløse mødre og beskæftigede mødre.

Da ni ud af ti på orlov til børnepasning er en kvinde, har orloven ikke støttet et mere ligeværdigt forældreskab. I stedet er den traditionelle opsplitning af børneforsørgelsen, i en økonomisk og en omsorgsorienteret del, blevet mere udtalt. Idealet ville have været, at fædrene afløste mødrene efter barselorloven, således at begge forældre kunne bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet og være hovedansvarlig for hus- og omsorgsarbejdet i familien i en periode. Endelig har orlov til børnepasning haft den uheldige konsekvens, at et stort antal arbejdsløse småbørnsmødre træder ud af arbejdsmarkedet i så lange perioder, at de forringer deres muligheder for at få en permanent tilknytning til lønarbejde, ligesom mange herved udskyder et uddannelses- eller jobtilbud. Orlov til børnepasning har således øget marginaliseringen af gruppen af småbørnsmødre, idet de to helt store grupper af mødre på orlov er de kerneledige og de kerneansatte, de der ikke har noget job i sigte på arbejdsmarkedet i en overskuelig fremtid, og de der ved at de sidder så sikkert i sadlen på jobbet, at de kan tillade sig en orlovsperiode.

ORLOVSERFARINGERNE, DER BLEV VÆK

Lov om orlov til børnepasning forekommer mig at være blevet til, uden at der er gjort brug af eksisterende dokumentation over erfaringerne med fordele og ulemper ved andre nordiske orlovsordninger til forældre. Dokumentationen kunne på forhånd have fastslået, at den nuværende udformning ville give en kønsskæv brugerfordeling af orloven. Den mest nærliggende forklaring på at orloven har sin nuværende udformning er, at den er vedtaget, som et led i en arbejdsmarkedsreform. Det er hensynet til beskæftigelsen, der har vejet tungest, idet reformen er et forsøg på at skabe jobrotation og mindske arbejdsløsheden. Men hensynet til at skabe bedre forhold for børnefamilier indgår også i bemærkningerne til loven. Om orlov til børnepasning øger be-

skæftigelsen kan diskuteres. Nogle økonomer mener, at orlov til børnepasning vil reducere beskæftigelsen, og på længere sigt bidrage til en stigning i ledigheden, fordi ordningen har en reducerende effekt på arbejdsudbudet, og det kan føre til en øget lønstigningstakt (Pedersen 1996). Denne antagelse bygger på en teoretisk model. Rent empirisk ved vi kun noget om, at lange orlovsperioder i højere grad udløser vikardækning end kortere, og at de fleste på orlov netop holder lange orlovsperioder. Det er på denne baggrund ikke muligt at vurdere om orlov til børnepasning lever op til sit formål, at skabe rotation på arbejdsmarkedet og derved mindske arbejdsløsheden. Lovens andet formål, at skabe bedre forhold for børnefamilierne, er udtrykt ved et ønske om at forlænge barsels-/forældreorloven. Det må siges at være lykkedes, idet halvdelen af alle orlovsperioder falder i forlængelse af barselorloven.

Jeg vil i det følgende på baggrund af den nordiske orlovsforskning opstille en række punkter, som er af betydning for samlevende forældreparers brug af orlov. Herefter vil jeg karakterisere brugerne af orlov til børnepasning og diskutere udformningen af en ny forældreorlovsordning i Danmark. I den forbindelse vil jeg pege på andre forhold, som er af stor betydning for at fremme et mere lige forældreskab, hvor arbejds- og familieliv hænger bedre sammen. Jeg begynder med nogle kønsstrukturelle forhold, som har betydning for forældrenes til- og fravalg af orlov.

BARRIERER FOR BRUG AF ORLOV

Den nordiske forskning i orlovsordninger til forældre bygger hovedsagelig sin forståelse af fædres og mødres brug af orlov, på strukturelle forhold på arbejdsmarkedet, så som arbejdsmarkedstilknytningen, den økonomiske skævhed til fordel for faren i de fleste forældreparers indtjeningsmønstre, karrierestrategier på mandsdominerede arbejdspladser (Brandth og Kvande 1992.

Carlsen 1994, Christoffersen 1990, Kaul og Brandth 1988). Men forældrenes til- og fravalg af orlov forstås også ud fra deres kønsrelation og ud fra den kønskultur, som den enkelte far er en del af. Forhold som til sammen giver os en mulighed for at forstå den variation, der er i fædres brug af orlov, og besvarer hvorfor der er grupper af mænd, som i langt højere grad end andre kan overvinde barriererne og tage en orlovsperiode hjemme med det lille barn.

Familiens økonomi spiller en væsentlig rolle. Forskningen peger på, at orlovsordninger uden fuld lønkompensation i langt de fleste familier ender med det regnestykke, at morens løn bedre kan erstattes af orlovsydelsen end farens løn kan det. Mænd tjener generelt mere end kvinder, og sådan er det også i småbørnsfamilier. Fædre har en højere løn, og de arbejder også flere timer end mødre. Desuden er familier med små børn ofte i en etableringsfase, hvor de sidder økonomisk hårdt i det og derfor ikke har en opsparing, der kan dække farens løntab ved længere orlovsperioder. Ydelsen på orlov til børnepasning er på 60% af den maksimale dagpengesats.

Norsk forskning har imidlertid vist, at selvom moren tjener mere end faren, tager denne ikke nødvendigvis orlov i højere grad end andre fædre. Sammenhængen er, at fædre på orlov lever sammen med kvinder, der har samme høje eller højere status med hensyn til uddannelse og indtægt end ham selv. Argumentet for fædres orlov bliver derfor, at forældrene er ligestillede og begge højtuddannede. Det er således ikke afgørende for farens valg af orlov, at moren har en stærk arbejdsmarkedstilknytning, hvis ikke han selv har det (Brandth og Kvande 1992).

Der er enighed om, at farens orlovsvalg skal ses i snæver sammenhæng med hustruens/samleverens erhvervsstatus. Mødre med en akademisk uddannelse og/eller en lederstilling tager kortere orlovsperioder end andre mødre. Forskningen peger på to forhold i denne forbindelse, dels lægger

mødrene vægt på den identitetsbekræftigelse som deres lønarbejde giver dem, dels kan de have bedre muligheder end andre fuldtidsarbejdende mødre for at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen. Mødre, som besidder et kvalificeret job på arbejdsmarkedet opnår oftest en bedre forhandlingssituation sammenlignet med de, som lettere kan skiftes ud. Det bliver muligt at opnå arbejdsbetingelser, som sætter dem i stand til at mediere imellem arbejds- og familieliv, f.eks. ved at arbejdstiden er fleksibel, fordi ens arbejde i højere grad måles ud fra den løste opgave end i det antal timer, som man har været på arbejdspladsen. Det tyder på, at kvinder med en stærk arbejdsposition, hvor hun besidder et kvalificeret job, også får en stærkere forhandlingsposition i familien, idet mænd på orlov oftest er gift eller samlevende med en kvinde, der har en lige så høj eller højere uddannelse end dem selv (Kaul og Brandth 1988. Christoffersen 1990. Brandth og Kvande 1992).

Både fædres og mødres karriereforløb er af betydning for brugen af orlov. Kvinder fra magistrenes og akademikernes A-kasse har en lavere andel af orlovstagere på orlov til børnepasning sammenlignet med kvindeandelen for de øvrige A-kasser. Dette kan tolkes i retning af, at kvinder med høj uddannelse prioriterer karrieren frem for en orlov med barnet. Mænd i tredive- fyrreårsalderen har gang i karrieren, hvis de har satset på en sådan, og det er også den alder, hvor mænd bliver fædre. En undersøgelse af arbejdspladskulturen i forhold til fædres prioritering af fx at tage orlov eller passe et sygt barn, har vist, at de afdelinger, hvor karrierejobbene findes, er arbejdspladskulturen præget af direkte eller indirekte konkurrence imellem medarbejderne, hvilket ikke giver rum til at prioritere børn. Afdelinger, der ikke er præget af konkurrence og hvor arbejdet foregår i grupper, åbner mulighed for at fædre prioriterer deres børn højere end arbejdet i perioder (Carlsen 1994). En ældre undersøgelse af de nordi-

ske orlovsordninger i midten af 1980'erne viser, at fædre på orlov ofte tager orlov til 2. eller 3. barn eller at det drejer sig om orlov til et barn fra deres andet hold børn/ægteskab. Disse fædre er nået længere i karrieren, og det er derfor nemmere for dem at vælge orlov, og det betyder måske også mere for dem at opleve deres børn.

Det modsatte gør sig gældende med mødre, der var studerende, da de fik første barn, de holder længere orlov til det første barn end til de næste på grund af karrieren efter studiets ophør (Kaul og Brandth 1988).

En traditionel kønsopfattelse på arbejdspladsen er en barriere for fædres valg af orlov (Carlsen 1994). Det kan være kolleger, den daglige leder eller virksomhedsledelsen, der giver udtryk for manglende accept af fædres ret til orlov, men uviljen kan også være udtalt, og opfattes af den enkelte medarbejder som en norm, fædre stiltiende må underordne sig. En evaluering af orlov til børnepasning fra Socialforskningsinstituttet viser, at kvindelige ledere er mere positive end mandlige ledere overfor både mænd og kvinder, der vil tage orlov. Den traditionelle kønsopfattelse er endvidere mere udbredt blandt mandlige end blandt kvindelige ledere. I evalueringen har man spurgt til orlovstagerens syn på deres daglige leders holdning til orloven. Af disse svar kan man se, at kvindelige ledere i deres holdning til om orlov til børnepasning er positivt eller negativt overhovedet ikke skelner imellem, om det er en mand eller en kvinde, der tager orlov. I modsætning hertil opfatter flere mandlige end kvindelige orlovstagere, at deres mandlige daglige leder er negativ over for deres orlov. De daglige ledere er dog ikke selv blevet spurgt i undersøgelsen. Derimod er virksomhedslederne blevet spurgt. Her er der en tendens til, at ledere fra private virksomheder er mere forbeholdne over for mandlige end for kvindelige orlovstagere, og at ledere fra private virksomheder er mere forbeholdne over for orlov til fædre end ledere fra of-

fentlige virksomheder (Andersen m.fl. 1996).

Danske fædre fra kvindedominerede erhverv tager oftere orlov end fædre fra andre erhverv. Socialforskningsinstituttets evaluering af orlov til børnepasning viste, at den største andel af fædre på orlov findes inden for A-kasserne for henholdsvis sygeplejersker, børne- og ungdomspædagoger og for socialpædagoger (Andersen m.fl. 1996). Jeg mener på den baggrund, at man kan konstatere, at en gruppe danske fædre på orlov til børnepasning her adskiller sig fra det almindelige mønster i Norden, hvor det er morens stærke erhvervstilknytning, der oftest er begrundelsen for farens valg af orlov. Jeg mener, at fædrenes orlovvalg istedet skal begrundes ud fra deres erhvervstilknytning til et kvindedomineret fag. Måske har kvindedominerede fag en speciel arbejdspladskultur, som gør dem venligt stemt over for både kvinder og mænd, der ønsker orlov. Der er nemlig også mange kvinder på orlov fra disse fagområder, dog ikke i så markant højere grad end fra andre fag, sådan som det er tilfældet for fædre på orlov fra disse områder. Hvorvidt fædre på orlov tillige er gift/samlevende med en kvinde med høj erhvervsstatus vides ikke, fordi man i den ovennævnte undersøgelse fra SFI uheldigvis har udeladt at spørge til ægtefælle/samlevers erhverv, uddannelse og indtægt. Det forekommer mig besynderligt ud fra den viden, som vi har om betydningen af morens erhvervsstatus for farens tilvalg af orlov.

Der er ikke forsket meget i fædres selvopfattelse og dens forbindelse med valget af forældreorlov. En forbindelse, som måske er relevant for at forstå, hvorfor der er mange danske fædre på orlov fra de tre ovennævnte kvindedominerede fagområder. Jeg mener, der er en pointe i, at disse mænd arbejder med omsorg i deres erhverv. De har valgt et erhverv, der er domineret af kvinder og af kvindeligt konnoterede værdier. Men for at vælge et omsorgsfag må man desuden formode, at omsorgsori-

enteringen er udtalt hos personen inden. I et norsk studie af fædres nære engagement i omsorgen for deres småbørn, viser den norske psykolog Marina Hvistendahl, at kun i familier, hvor manden opfatter hustruen som ligeværdig med sig selv, deltager han aktivt i den nære omsorg for barnet. I de parforhold, hvor faren ikke deltog i den nære omsorg for barnet, var det karakteristisk, at han anså moren i kraft af sit køn til at være bedre til dette arbejde (Hvistendahl 1987). Noget kunne altså tyde på, at det at bevæge sig ind på et område, der er præget af det andet køns kultur, således som omsorgen for helt små børn er det, forudsætter at ens opfattelse af eget køn ikke er strengt forbundet med en dualistiske eller essentiel kønsopfattelse.

Der er en forbindelse imellem morens opfattelse af eget køn og hendes brug af orlov. I flere undersøgelser henvises til at orlovs længden har en tendens til at skabe normen for, hvor længe en god mor holder orlov til gavn for hende selv og især for barnets trivsel (Kaul og Brandth 1988, Widerberg 1991). Når den mulige orlovsperiode er på 24 uger, er det det antal uger, som hovedparten af mødre vælger at afholde. Normen er så bastant, at mange forældrepar slet ikke er opmærksomme på, at faren har mulighed for at tage de sidste 10 uger, fordi de tror, at der er tale om 24 ugers barselsorlov til moren (Anette Aunbirk 1993). I de nordiske lande er orlovs længderne vidt forskellige også med hensyn til hvor lang tid, der er forbeholdt moren alene. Der ligger derfor ikke et entydigt biologisk argument om mødres restitution efter fødslen til grund for orlovsordningernes udformning i Norden.

ORLOVSBRUGERNE

Jeg vil i de følgende afsnit se nærmere på brugerne af orlov til børnepasning. Jeg har på baggrund af den omtalte evalueringsrapport om orlov til børnepasning fra Socialforskningsinstituttet, kategoriseret orlovsta-

gerne ud fra deres arbejdsmarkedstilknytning i et forsøg på at forstå sammenhænge imellem valget af orlov til børnepasning og orlovstagerens arbejdsliv, familieliv og forældreskab. Disse sammenhænge kan man ikke umiddelbart læse ud af evalueringen. Derfor giver evalueringen heller ikke det bedste grundlag for at foretage en typologisering af det tilsnit, som jeg har fundet væsentligst. Dels fordi evalueringen som sagt ikke bringer oplysninger om samlevende forældres arbejdsmarkedstilknytning, uddannelse og lønindtægt, forhold som de nordiske orlovserfaringer viser har en stor betydning for fædres og mødres til- og fravalg af orlov. Dels fordi en del af undersøgelsen (spørgeskemaundersøgelsen) kun omhandler de beskæftigede forældre på orlov, mens de arbejdsløse på orlov er udeladt. Det mener jeg skal ses på baggrund af, at evalueringen er et politisk bestillingsarbejde, og at det er jobrotationseffekten og ikke småbørnsforældrenes vilkår, der har politikernes primære bevågenhed i forhold til orlov til børnepasning. Det havde været formålstjenstligt om evalueringsrapporten havde anlagt et forældreskabsperspektiv på brugen af orlov til børnepasning, fremfor det valgte individperspektiv, idet man ikke kan forestille sig at nogen vælger orlov uden at det har været vendt i forhold til ens familiesituation og været drøftet med en eventuel samlever.

Men evalueringen, som indtil videre er det eneste materiale, der er lavet på orlov til børnepasning udover registreringerne fra arbejdsmarkedsstyrelsen på orlovsbrugen, udgør alligevel et spændende materiale om fædres og mødres orlovsvalg. Alle de følgende tal og oplysninger om orlovsforældrene stammer fra Socialforskningsinstituttets evaluering eller er beregnet på baggrund af disse (Andersen m.fl. 1996). Jeg vil gerne understrege, at alle vurderinger af forældreskab og ligestilling i forbindelse med at benytte orlov til børnepasning står for min egen regning, og at sådanne problemstillinger ikke er drøftet i evalueringen.

Evaluerings af brugerne af orlov til børnepasning giver baggrund for at opstille fire kategorier af brugere ud fra deres arbejds-markedstilknøytning. Andre kriterier havde været relevante at inddrage, men materialet levner ikke mulighed for mere nuancerede kriterier. Jeg tegner et rids af hver kategori og diskuterer om orlov til børnepasning giver basis for et sammenhængende familie- og arbejdsliv, og om den fremmer et mere lige forældreskab.

MØDRE, SOM VAR I BESKÆFTIGELSE, DA DE TOG ORLOV

Den første kategori, beskæftigede mødre, udgør 40% af alle brugerne på orlov til børnepasning. Fælles for disse mødre er, at de havde en stabil arbejds-markedstilknøytning forud for orloven. Det fremgår bl.a. af, at kun 20% havde været berørt af ledighed i de tre forudgående år inden orlovsperioden, derfor får de i SFIs evaluering betegnelsen kernearbejds-kraft. Mødrenes stabile arbejds-markedstilknøytning understreges yderligere af, at de fleste holder så lang orlov, i gennemsnit 7 måneder, at orlovsperioden er aftalt med arbejdsgiveren. Halvdelen tager orlov i mere end ni måneder. Variationen i orlovs-længden hænger sammen med deres uddannelsesniveau. Tendensen er, at jo længere en uddannelse man har, jo kortere en orlov holder man. 40% af mødrene er privat ansatte og 60% er offentligt ansatte. 25% af mødrene har taget orlov fra et deltidsjob, mens resten havde fuldtidsjob. Mødrene med deltidsarbejde var typisk offentligt ansatte. Mødrene i SFIs evaluering har stort set alle været på orlov, mens dækningen var 80% af den maksimale dagpengesats. De fleste oplyser, at de har tabt penge ved at tage orlov, selv om flere har kunnet opnå et tilskud fra deres kommune, hvis de har taget orlov til et barn under seks år. Familierne med mor på orlov har altså investeret i at have hende hjemme i en periode. Evalueringen viser en sammenhæng imellem mødrenes indkomst, det

kommunale tilskud og orlovens længde, således at jo lavere lønindkomst jo længere orlovsperiode. En sammenhæng som ikke gælder for beskæftigede fædre på orlov.

Mødrene lever stort set alle sammen i en kernefamilie. Ca. 70% af mødrene har mere end et barn. Kun 6% af mødrene er enlige. Til sammenligning er 13% af samtlige kvinder i Danmark med mindst et hjemmeboende barn under ni år enlige. Desuden vurderer jeg, at deres ægtemænd er fuldtidsarbejdende. Evalueringen har som nævnt ikke spurgt til ægtefællens arbejds-markedstilknøytning. Langt de fleste fædre med små børn opretholder en stabil arbejds-markedstilknøytning, idet småbørnsfædre, som tidligere nævnt er langt mindre berørt af ledighed end småbørns-mødre og end jævnaldrende kønsfæller uden børn, og de fleste af dem arbejder fuldtid eller mere (Olsen 1993). Jeg mener på den baggrund, at det er sandsynligt, at de samlevende mødre i denne gruppe har en mand med fuldtidsarbejde, hvilket jeg også forbinder med, at de har råd til at tage så lange orlovsperioder. De nordiske erfaringer viser at enlige mødre holder de korteste orlovsperioder af alle orlovstagere, fordi de ikke har råd til at gå ned i indtægt.

Med hensyn til mødrenes bevæggrunde for at holde orlov er det fælles for dem alle, at de lægger vægt på at få mere tid sammen med barnet. En trediedel af mødrene med orlov til et barn i alderen nul til seks år nævner, at de også har valgt orloven for at få et pusterum fra arbejdet, mens det er hele totrediedele af mødrene med et barn imellem 6-8 år, der giver denne begrundelse. 14% af mødrene nævner, at de også vil bruge orloven til at finde andet arbejde. Forældreskabet i denne gruppe er sandsynligvis præget af, at mødrene tænker sig selv og partneren ind i et kønskomplementært forældreskab. Evalueringen viser, at de fleste mødre ville have holdt orloven igen, hvis de kunne, og at de samtidig betoner vigtigheden af, at børn passes hjemme, at de selv kommer væk fra arbejdet i en perio-

de, og at ægtefællen/samleveren synes, at det var en god ide, at de tog orlov. Denne tendens finder evalueringen ikke hos fædre på orlov.

Jeg lægger særlig vægt på to forhold, som karakteriserer kategorien af beskæftigede mødre. Det ene er, at de lever i en idealtypisk mor, far og to børn-familie. Det andet er deres stærke arbejdsmarkedstilknytning. Mødrene ønsker tydeligvis at mediere imellem familie- og arbejdssituationen, og begge situationer gør det åbenbart muligt for dem at benytte orlov til børnepasning. Behovet for et pusterum indikere, at især mødre med lidt større børn har ophobet presset fra en travl hverdag over lang tid, og derfor er deres behov for orlov særlig stort. Mødrene ønsker at passe deres børn og deres ægtefæller bifalder deres orlovvalg. Alt i alt mener jeg, at der tegner sig et billede af en gruppe kvinder, som har en stabil arbejdsmarkedstilknytning, der giver dem mulighed for, og en traditionel familiesituation, der motiverer dem til, i en periode at mediere imellem arbejds- og familieliv..

Jeg finder det nærliggende at sammenligne denne gruppe mødre med dem, der i 60erne og 70erne løste problemet med at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen ved at gå på deltid. Mødrene i 90erne opgiver ikke deres lønarbejdertilværelse, de tilpasser den blot i en periode til familielivet. Fordelen for mødrene er klart, at de får endnu en periode efter de 24 ugers barsels- og forældreorlov, så den tidspressede hverdag udskydes, samtidig med at der bliver en dagpasning ledig til deres barn. Bagsiden af medaljen er, at denne strategi ikke fremmer en mere lige kønsarbejdsdeling i familien, fordi orlovstageren bliver den hovedansvarlige omsorgsforsørger, en rolle der er vanskelig at komme af med efter orlovens ophør. Endelig er orlov en individuel strategi, der ikke ændrer på arbejdspladsernes praksis overfor de medarbejdere, der i en længere årrække har små børn at tage hensyn til ved siden af deres lønarbejde.

MØDRE, SOM VAR ARBEJDSLØSE, DA DE TOG ORLOV

Mødrene i denne gruppe udgør 50% af alle orlovstagerne. Da de arbejdsløse ikke var medtaget i spørgeskema-delen af SFIs evaluering af orlov til børnepasning, er denne gruppe sværere at give en karakteristik af end den forgående. Karakteristisk for mødrene er, at de forud for orloven havde en svag arbejdsmarkedstilknytning, idet seks ud af syv mødre var berørt af ledighed i de tre forudgående år, inden de tog orlov. De tager lange orlovsperioder, i gennemsnit ti måneder. Mødrene i gruppen tager i overvejende grad orlov til de mindre børn. Ser vi på mødre på orlov til et barn i alderen et halvt til et år, det vil sige der hvor orloven ligger i forlængelse af barselorloven, udgøres gruppen antalmæssigt af henved dobbelt så mange mødre, der var ledige før barselorloven, i forhold til mødre, der var i beskæftigelse før barselorloven. Her spiller det ind, at den arbejdsløse mors indtægts-tab ved at gå på orlov i nogen grad opvejes af udgifterne til barnets dagpasning. Efter at orlovsydelsen faldt til 70% af dagpenge-maksimum, er der blevet færre ledige på orlov (Arbejdsmarkedsstyrelsen 1997), en tendens der sikkert vil forstærkes, nu hvor ydelsen er nede på 60%.

Denne gruppes familiesituation og forældreskab er ikke belyst i evalueringen. Det er mest sandsynligt, at mødrene er gifte eller samlevende, da enlige mødre typisk ikke har råd til at holde så lange orlovsperioder. Hvor mange børn mødrene har, opgiver evalueringen ikke. Også når det gælder forældreskabet i gruppen, må der skønnes, fordi evalueringen ikke medtager det. Forskning på orlovsområdet tyder på, at mødre generelt påtager sig størstedelen af husarbejdet under, men også efter orlovsperiodens afslutning (Kaul og Brandth 1988).

Jeg ser de arbejdsløse mødres stærke tilbøjelighed til at vælge børnepasningsorlov lige efter barselorlovens ophør, som et udtryk for, at det forekommer mødre mere

meningsfuldt at forblive på orlov og passe det lille barn end at stå til rådighed for et arbejdsmarked, hvor ens erfaring med at få job har været dårlig. Men det er sikkert også et udtryk for, at manglen på daginstitutionspladser rammer de ledige mødre hårdere end de beskæftigede. Nogle kommuner har indirekte eller direkte en strategi på dagpasningsområdet, hvor arbejdsløse stilles bagest i køen til pladser. Endelig er der det økonomiske regnestykke med, om det kan betale sig økonomisk at sende barnet i dagpasning, når man lige så godt selv kan passe det. Et valg, der afspejler både lysten til at passe sit eget barn mens det er lille, og de høje daginstitutionstakster. Imidlertid får orlovsvælget den uheldige konsekvens for denne gruppe mødre, at de marginaliseres yderligere på arbejdsmarkedet. Mødre på orlov er i gennemsnit 32 år (Arbejdsmarkedsstyrelsen 1997). En alder hvor det også er vigtigt at få en ny uddannelse eller omskoling, hvis man skal gøre sig håb om at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Når arbejdsledige er på orlov, trækkes orlovsperioden fra arbejdsløshedperioden, og et uddannelses tilbud eller jobtræning udskydes tilsvarende. Af mindst lige så stor vigtighed er, at en del velfærdsgoder er knyttet til beskæftigelse, fx optjening af pension og anciennitet. Velfærdsgoder som disse kvinder ved at stå uden for arbejdsmarkedet ikke får del i. Det er derfor langt mere problematisk for de ledige mødre end for de beskæftigede at holde lange orlovsperioder. Orlovsordningen polariserer ikke alene fædre og mødre, den polariserer i høj grad også ledige mødre og beskæftigede mødre, når vi ser på velfærdsgoderne.

Kernearbejdsløse mødre med lange orlovsperioder benytter en strategi, der ligner den, som de hjemmegående mødre havde i 1950'erne og 1960'erne med at forlade arbejdsmarkedet i den højfertile alder. At bruge ordet strategi er måske misvisende, fordi det associerer til et frit valg, og der eksisterer nogle tydelige begrænsninger for denne gruppe mødres muligheder for at

forme et sammenhængende arbejds- og familieliv. Deres valg af orlov giver dem på kort sigt et alibi for at droppe arbejdsløhedskøen og opnå en traditionel kvindeidentitet som omsorgsforsøger. Men på langt sigt giver deres valg et tab af velfærdsgoder set i forhold til beskæftigede forældre.

FÆDRE, SOM VAR I BESKÆFTIGELSE, DA DE TOG ORLOV

Gruppen af beskæftigede fædre udgør 4 % af alle orlovstagerne. Fædrene er karakteriseret ved en stærk arbejdsmarkedstilknytning. Kun hver fjerde af fædrene havde været ramt af ledighed i de tre forudgående år inden de tog orlov. Fædrene tog orlov fra et fuldtidsjob. Langt de fleste fædre på orlov har enten en mellemlang, videregående eller faglig uddannelse, kun hver tiende havde ingen erhvervsuddannelse. Der er lige mange privat og offentligt ansatte fædre på orlov. De privatansatte fædre mødes i højere grad end de offentligt ansatte fædre af krav fra deres arbejdsgiver, om at orloven skal være kortere eller placeres anderledes, end de selv har ønsket det. Den største andel af beskæftigede fædre på orlov findes i a-kasserne for sygeplejersker, børne- og ungdomspædagoger, socialpædagoger og lærere. 40% af fædrene tog en orlovsperiode på mellem tre og seks måneder, mens 25% tog orlov i ni måneder. Også for fædre er tendensen, at jo længere en uddannelse man har, jo kortere en orlov holder man. Orloven ligger for en trediedel af fædrene i forlængelse af morens barsels- og forældreorlov. Fædrene begrundede i evalueringen deres orlov med mere tid sammen med barnet og med de høje institutionstakster.

I forhold til fædrenes familiesituation er de gifte/samlevende og har mere end et barn. De er sandsynligvis gift eller samlevende med en beskæftiget kvinde, da husstandsindkomsten ellers må være yderst lav på grund af den lave orlovsydelse. I lidt under en trediedel af familierne, hvor faren



Foto: Stig Stasig/2. maj

var på orlov, har forældrene brugt deres orlovsmuligheder på en måde, der giver barnet pasning i hjemmet over en lang periode. Her har moren efter endt barsels- og forældreorlov fortsat på orlov til børnepasning i en periode, hvorefter faren har taget orlov til børnepasning. Man kunne kalde dem orlovsfamilierne, fordi de prioriterer barnets pasning i hjemmet højere end deres økonomiske levestandard. Evalueringen viser, at halvdelen af fædre i valget af orlov har lagt vægt på, at begge forældre skal tage deres del af børnepasningsorloven. Endvidere giver lidt over halvdelen udtryk for, at deres samlever ønskede, at de tog orlov.

Jeg finder det karakteristisk, at de fædre, som gruppe udgøres af, ikke anlægger et traditionelt syn på deres forsørgerforpligtigelse, som primære pengeforsørgere. De anlægger åbenbart i stedet et forældreskabsperspektiv eller et familieperspektiv på omsorgsforsøgelsen af barnet. Der har sandsynligvis i alle disse familier med far på orlov fundet en forhandling sted imellem forældrene om hvem, der skulle have orlov til børnepasning, og den er endt med at begge forældrene i en trediedel af familierne har taget orlov, og at kun faren i resten af familierne har gjort det. Den trediedel af fædre, som holdt orloven efter, at deres samlever havde haft orlov, forlængede den periode, som deres barn kunne være udenfor offentlig dagpasning. Ønsket om at have mere tid med barnet er sammen med ønsket om at spare daginstitutionsudgiften således markant for gruppen. Om det er et ligestillingsperspektiv, som forældreparrene i det jeg kalder orlovsfamilierne anlægger, eller om det er et familieperspektiv, hvor det vigtigste er selv at passe sine børn er umuligt at svare på. Orlov til børnepasning synes at være et gode for denne lille gruppe af beskæftigede fædre. Og den lave orlovsydelse har familien kunnet overkomme i en kortere orlovsperiode.

Som tidligere nævnt er der blandt de beskæftigede fædre på orlov mange, der kommer fra omsorgsfagene, men der er også

mange funktionærer og faglærte arbejdere på orlov. Jeg mener ikke at Socialforskningsinstituttets evaluering giver belæg for at udtale sig om særlige faggrupper eller arbejdspladskulturers betydning for fædres valg af orlov. Men evalueringen viser, at privatansatte fædre er oppe imod hårdere odds end fædre ansat i det offentlige både når det gælder valget af orlov og betingelserne for afholdelsen af den.

FÆDRE, SOM VAR ARBEJDSLØSE, DA DE TOG ORLOV

Gruppen udgør 5,5% af alle orlovstagerne. Da de arbejdsløse som nævnt ikke var medtaget i spørgeskema-delen af Socialforskningsinstituttets evaluering af orlov til børnepasning, er denne gruppe svær at give en karakteristik af. Karakteristisk for gruppen er, at fædre havde lange forudgående arbejdsledighedsperioder, og at deres ledighed var stigende i årene op mod orlovsperioden. Den største andel af fædre, der gik på orlov fra ledighed, findes i a-kasserne for sygeplejersker, børne- og ungdomspædagoger, socialpædagoger, lærere, offentligt ansatte, funktionærer og servicefag, samt statstjenestemænd og teleforbund. Hele gruppen tager lange orlovsperioder. Arbejdsløse fædre tager oftere orlov til et barn under et år end beskæftigede fædre. Dette kan måske tolkes som et udtryk for, at det er mere attraktivt for ledige fædre at afløse moren, når hendes barsels- og forældreorlov er slut, end at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Familiens økonomi må være svag, hvis ikke moren har fuldtidsjob. Måske er økonomien også en medvirkende årsag til, at fædre tager orlov til barnet under et år dels for at spare institutionsudgiften, og dels for at moren hurtigere kan genoptage sit arbejde, hvis hun ikke får fuld lønkomensation under barsels- og forældreorlov.

Måske er der for denne gruppe af fædre snarere tale om et fravalg af arbejdsledigheden end et tilvalg af forældreorlov, selvom samværet med barnet sandsynligvis også

tæller for denne gruppe lige som for de øvrige grupper på orlov.

Det er vanskeligt at vurdere orlov til børnepasning for arbejdsløse fædre på baggrund af karakteristikken af denne gruppe, og at sige noget om hvorvidt det ligestillede forældreskab fremmes i denne type af familier med far på orlov. Om det i udgangspunktet er ligestilling i forældreskabet, der får fædrene til at tage orlov er svært at vide. Måske er det mere nærliggende, at når fædres arbejdsmarkedstilknytning er meget svag, får mødrene en stærkere forhandlingsposition i fordelingen af orlov, fordi hun eventuelt har en stærkere arbejdsmarkedsposition og fordi familiens økonomi er betragtet. Omvendt får faren en stærkere position i familien, når han varetager omsorgen for det lille barn, så måske skabes der på længere sigt basis for et ligestillet forældreskab. Som det var tilfældet for gruppen af ledige mødre mister også fædrene de velfærdsgoder, som er forbundet med at have arbejde.

EN NY OG BEDRE ORLOVSORDNING

Ud fra et samfundsperspektiv ser jeg lov om orlov til børnepasning, som en orlovsordning, der modsvarer den gældende norm om en kernefamilie med to børn, hvor mor udgør ankerkæden imellem familie og samfund, og hvor hun er den primære omsorgsperson. Halvdelen af dagens småbørnsfamilier udgøres af typen: samlevede far og mor med mere end et barn, hvor både far og mor er i fuldtidsarbejde og/ eller har lang deltid (Olsen 1993). Det er også en familietype, der er synlig i mediebilledet og ofte refereres til i den offentlige debat med vendinger som småbørnsfamiliers svære tidspuslespil og kvinders høje erhvervsfrekvens. For mig at se, er orlovsordningen skabt ud fra billedet af denne familietype. Orlovens udformning med mulighed for lang orlov, lav lønkompensation og ingen tvang om genbesættelse af orlovstagerens stilling under orloven, passer

bedst til de dele af arbejdsmarkedet, hvor kvinder er ansat. Forskningen viser, at det er mødre, der ønsker de lange orlovsperioder, at det er mødre, der tjener mindst i børnefamilierne, og at mødre på orlov langt oftere end fædre på orlov erstattes med en vikar. Orlovsordningen står ikke i modsætning til ligestillingsidealet i samfundet, fædre har jo ret til orlov, ordningen er blot ikke udformet, så den er attraktiv for fædre! Havde vi fået en anden orlovsordning, der var attraktiv for fædre, kunne det indirekte have påvirket fædres arbejdssituation i retning af større fleksibilitet overfor, at mænd også har et familieansvar, der skal hænge sammen med deres arbejdsliv.

Min karakteristik af variationen i forældres valg af orlov peger på især to forhold, som skrider på ændringer i udformningen af orlov til børnepasning. Dels må det ud fra et ønske om at skabe større ligestilling i forældreskabet, gøres mere attraktivt for fædre at holde orlov. Dels må orlovstagerne sikres en rimelig orlovsydelse og ret til de samme velfærdsgoder, som folk i beskæftigelse har. Et krav der især er vigtigt for de arbejdsløse forældre som holder lange orlovsperioder, der ofte svækker deres i forvejen dårlige arbejdsmarkedstilknytning yderligere. Orlov til omsorg for spæd- og småbørn bør betragtes på lige fod med lønarbejde, idet der udføres et vigtigt reproduktionsarbejde af stor betydning for den næste generation og for samfundet.

Variationerne i forældres brug af orlov danner en god baggrund for at stille krav til forældreorlovsordninger. Krav, som ud fra et ligestillingsmål, kan forbedre resultaterne i forhold til, at flere fædre bevæger sig ind på det kvindeligt dominerede børneomsorgsområde i familien, og at flere kvinder undlader at holde orlov for at konsolidere sig på arbejdsmarkedet. Men variationerne i brugen af orlov giver også et fingerpeg om at andre initiativer vil have større effekt på skabelsen af et mere sammenhængende familie- og arbejdsliv, og at de bør prioriteres højere end orlovsordningerne. Her tænker

jeg på en opprioritering af overenskomstmæssige og/eller lovmæssige krav, som nedsat arbejdstid, flexibel arbejdstid, omsorgsdage, men også på mere radikale krav som optjening af pension og anciennitet under orlovsperioder.

En ny orlovsmode! må efter min mening indebærer kortere orlovsperioder, for at undgå at kvinder i lange perioder er sat uden for arbejdsmarkedet. Desuden bør en del af orloven være forbeholdt faren, ligesom moren i dag har retten til en periode, nemlig de første 14 uger efter fødslen. Mit idealistiske forslag lyder på:

8 uger svangerorlov før fødsel
 14 uger barselorlov til kvinden
 10 uger forældreorlov, hvor den ene forælder eller begge kan have orlov
 8 uger fædreorlov.
 Herudover 2 ugers orlov til faren i forbindelse med fødslen.
 Orlovsydelsen skal være fuld lønkompen-
 sation for alle orlovstyperne med pensionsop-
 sparing. Orloven skal være en generel ret,
 og ikke være afhængig af orlovstagerens el-
 ler partnerens erhvervstilknytning.

I Norge har man udvidet forældreorlovspe-
 rioden med 4 ugers orlov som kun faren
 kan tage, ellers falder de væk. Den såkaldte
 fedrekvote bliver brugt af 70 % af de fædre,
 som er berettiget til orloven. Orlovsydelsen
 er fuld lønkompen- sation. Herudover er
 fædrene berettiget til at holde to ugers
 ulønnet orlov i forbindelse med fødslen.
 Den tidligere norske orlovsordning er ænd-
 ret efter et statsligt udredningsarbejde
 (NOU 1995:27), som fremkom med for-
 slaget om en fedrekvote. Da de norske sam-
 fundsforhold minder om de danske, er det
 næppe urealistisk, at en "fedrekvote", i mit
 forslag kaldet fædreorlov, også herhjemme
 ville give bedre betingelser for at få flere
 fædre til at vælge orlov, og dermed fremme
 et mere lige forældreskab. Men successen er
 betinget af fuld lønkompen- sation.

Min orlovsmode! vil ikke løse venteliste-

problemet til dagpasning af børn eller lette
 sammenhængen imellem familie og arbejds-
 liv, og den vil ikke på kort sigt ændre på ar-
 bejdspladskulturen. Problemer, som jeg
 mener, må finde deres løsning på anden
 måde, så som overenskomstkrav, omorgani-
 seringer på arbejdspladsen så de bliver fami-
 lievenlige, krav til kommunernes børnepas-
 ningstilbud osv.

Mit udkast til en orlovsmode! gør der-
 med op med intentionen om en forlængelse
 af barselorloven, som i lov om orlov til
 børnepasning ses som et gode for den tids-
 pressede børnefamilie. Jeg mener, at man
 ikke kan løse strukturelle problemer, som
 manglen på dagpasning til småbørn og
 manglen på sammenhæng imellem arbejds-
 og familieliv, på den individuelle måde, som
 lov om orlov til børnepasning er udtryk for.
 Min orlovsmode! er et opgør med den tan-
 ke, at forældreparret "frit" kan vælge hvem
 af dem, der skal varetage pasningen når nu
 kommunerne ikke kan klare det, og hvem
 der skal sikre familien det gode liv på be-
 kostning af arbejdslivet.

Endelig berører orlovsmode! visionen
 om livsfasetid på arbejdsmarkedet. Det er
 blevet hævdet, at livsfasetid er et gode på
 arbejdsmarkedet, og at orlovsordningerne
 udgør et visionært element i en udvikling
 mod at betragte arbejdslivet ud fra forskelli-
 ge faser, hvor arbejdstiden burde variere
 (Elm Larsen og Andersen 1995). Umiddel-
 bart er jeg enig i argumentet om at dele ar-
 bejdet imellem sig ud fra livsfaser, men så
 længe det koster økonomisk og velfærds-
 mæssigt at afstå fra lønarbejde, finder jeg
 ikke tiden moden til en sådan mode!. I dag
 er det kvinderne, der vælger orlovsordnin-
 gerne, og de kommer så også til at betale
 gildet. En deling af arbejdet i livsfaser
 kræver, at kvinder (og mænd) på orlov får
 bedre vilkår, fuld lønkompen- sation og pen-
 sions- og anciennitetsret, og en sidegevinst
 kunne være, at det vigtige omsorgsarbejde
 med spæd- og småbørn fik samme status,
 som lønnet omsorgsarbejde.

NOTE

1. Evalueringsrapporten, som jeg bygger på, er udarbejdet i 1996 af Dines Andersen, Alice Appeldorn og Hanne Weise, alle fra Socialforskningsinstituttet (SFI). Evalueringen af orlov til børnepasning bygger på et totalmateriale fra Arbejdsmarkedsstyrelsens administrative register over orlovs- og rotationssager for perioden fra orlovens indførelse 1. januar 94 og til 30. april 95, samt på en spørgeskemaundersøgelse af et udvalg af beskæftigede, som har afsluttet en orlov i første kvartal 1995 (Andersen m.fl. 1996).

LITTERATUR

- Andersen, Dines m.fl (1996): *Orlov – Evaluering af orlovsordningerne*. SFI 96:1.
- Andersen, John og Jørgen Elm Larsen (1995): Legitimt ikke-arbejde – en del af den postindustrielle velfærdsmodel? In *Dansk Sociologi* nr.1, 6 årgang 1995.
- Aunbirk, Anette (1993): *Forældreskab til forhandling*. Forlaget Sociologi.
- Arbejdsministeriets 7. Kontor (1997): *Orlovsordningerne 1996 – statistisk belysning af orlovsordningerne 1994-1996*, baseret på Arbejdsmarkedsstyrelsens ugentlige produktionsstatistik.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (1992): Fedres arbejdsvilkår og omsorgspermisjoner. In *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1992 årgang 9 side 158-166.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (1996): Nye fedre i likestilte familier. In Berit Brandth og Kari Moxnes (red): *Familie for tiden – Stabilitet og forandring*. Tano-Aschehoug.
- Carlsen, Søren (1994): Mænds brug af fædre- og forældreorlov. In Søren Carlsen og Jørgen Elm Larsen (red): *Den svære balance – Om sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv set i et ligestillingsperspektiv*. Ligestillingsrådet.
- Christoffersen, Mogens Nygaard (1990): *Barselsorlov – mænds og kvinders erhvervs-mæssige baggrund for at tage orlov*. SFI Rapport 90:18.
- Hjort Andersen, Bjarne m.fl. (1996): Upubliceret undersøgelse af børns opvækstvilkår. SFI.
- Hvistendahl, Marina (1987): *Medforeldreskab – Intervjuer med småbarnsfedre*. Hovedoppgave ved Psykologisk Institutt, Oslo Universitet.
- Kaul, Hjørdis og Berit Brandth (1988): *Lov og liv – En sammeligning av omsorgspermisjoner i Norden*. Nord 1988:9.

Nou 1995: 27. Norges offentlige utredninger: *Pappa kom hjem*.

Oftung, Knut (1994): Ulike likhetsbegreper. In Knut Oftung (red): *Menns bilder og bilder av menn*. Likestillingsrådets publikasjoner nr. 4, 1994.

Olsen, Bente Marianne (1993): *Mens vi venter på far*. Sociologisk Afhandling.

Pedersen, Lisbeth (1996): *Orlov, ledighed og beskæftigelse*. SFI 96:10.

Widerberg, Karin (1991): Reforms for Women – On Male Terms – The Example of the Swedish Legislation on Parental Leave. In *International Journal of the Sociology of Law*, Volume 19 number 1.

SUMMARY

Does Danish legislation concerning child care leave for parents promote equality among men and women in parenting? The special legislation from 1994 has so far had no appeal to fathers. In addition the law seems to weaken the commitment to the labour market especially among unemployed parents who take the longest periods of leave. Half the parents on leave are unemployed and most of them women. So in reality the law which has been launched as a “revolution of family policy” has futhered the marginalization of women on the labour market.

A new proposal aiming at more equality among parents is set forth. The proposal includes a leave of eight weeks for fathers, in continuation of current maternity and parental leave, with full compensation for lost income. It is argued that the periods of leave ought to include the rights to seniority and pension.

Bente Marianne Olsen
Ph.d-stipendiat, Sociologisk Institut
Københavns Universitet