

# **Hvorfor danske fædre ikke tager mere barselsorlov**

## **Bacheloropgave**

Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Af Lea Vedel Drews

Vejleder: Yvonne Due Billing

Antal tegn: 93.984

Antal tegn i fodnoter: 4.222

# Indholdsfortegnelse

<b><u>INDLEDNING</u></b> .....	<b>3</b>
<u>1.2 AFGRÆNSNING OG FREMGANGSMÅDE</u> .....	5
<b><u>2. DET STYREDE BARSELSVALG</u></b> .....	<b>8</b>
<b><u>3. DEN NUVÆRENDE LOVGIVNING I DANMARK</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>4. LOVGIVNINGEN SOM FORKLARING</u></b> .....	<b>13</b>
<u>4.1 TEMAER I DEBATTERNE</u> .....	14
<u>4.2 FORHINDRINGER FOR FÆDRE PÅ BARSEL IFØLGE POLITIKERNE</u> .....	18
<b><u>5. BARSELSORLOV I DANMARK OG NABOLANDENE</u></b> .....	<b>22</b>
<u>5.1 HVOR MANGE HOLDER ORLOV?</u> .....	22
<u>5.2 ORLOV TIL BØRNEPASNING</u> .....	23
<u>5.3 INDKOMST, UDDANNELSE OG ORLOVSFORDELING</u> .....	24
<u>5.4 HVORDAN SER DET UD I DE ANDRE NORDISKE LANDE?</u> .....	27
<u>5.4.1 Norge</u> .....	27
<u>5.4.2 Sverige</u> .....	28
<u>5.5 KORT OPSUMMERING</u> .....	29
<b><u>6. ØKONOMI SOM FORKLARING</u></b> .....	<b>30</b>
<u>6.1 FORSKELLIGE TOLKNINGSRAMMER</u> .....	31
<u>6.1.1 Mænd og kvinder forstås forskelligt</u> .....	32
<b><u>7. ARBEJDSPLADSKULTUR OG KARRIEREHENSYN</u></b> .....	<b>35</b>
<u>7.1 FORMELLE ORLOVSMULIGHEDER BENYTTES IKKE</u> .....	36
<u>7.1.1 Afspadsering og ferie i stedet for orlov</u> .....	37
<u>7.2 FLEKSIBILITET PÅ ARBEJDSPLADSEN</u> .....	38
<b><u>8. KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING</u></b> .....	<b>39</b>
<u>8.1 KONKLUSION</u> .....	39
<u>8.2 PERSPEKTIVERING</u> .....	43
<b><u>9. LITTERATURLISTE</u></b> .....	<b>45</b>
<u>9.1 LOVGIVNING OG FOLKETINGSDEBATTER</u> .....	47
<u>9.2 STATISTIK</u> .....	48

## Indledning

Det danske samfund i dag er endnu kønsopdelt. Selvom kvinder er kommet ud på arbejdsmarkedet, og vi på de fleste punkter formelt har ligestilling, laver mænd og kvinder forskellige ting, og der er stadig forskellige forventninger til de to køn. Kvinder forventes at tage sig af børnene, mens mændene skaffer mad på bordet.

Denne stereotype opdeling har i Danmark udmøntet sig i to meget synlige beviser. Mødre tager næsten ti gange så lang barselsorlov som fædre<sup>1</sup>, og mænd tjener næsten 50% mere end kvinder<sup>2</sup>.

Begge parter er således fanget i et svært nedbrydeligt normmønster, hvor manden i mange tilfælde må se sit lille barn vokse op i fritiden, og hvor kvinden i den fødedygtige alder ofte ses som en ustabil arbejdskraft. Skal normsættet ændres, kræver det en styring oppefra.

Min påstand er, at en lovgivning omkring barselsorloven med lige rettigheder for kvinder og mænd kan skabe en bedre situation for mange børn og en mere fair situation for både mænd og kvinder. Man vil herigennem kunne fortælle samfundet, at det er legitimt for nybagte fædre at tage barselsorlov, såvel som det er legitimt for nybagte mødre at prioritere karrieren i større grad.

Jeg mener, hverken mænd eller kvinder profiterer af samfundsindretningen, som den er i dag. Det er misforstået at tale om, at mænd ”slipper” for at passe børnene, og at kvinder ”slipper” for forsørgeransvaret. Situationen er heller ikke den, at mænd intet husholdningsarbejde laver, og kvinder ikke eksisterer på arbejdsmarkedet. Ifølge Socialforskningsinstituttets tidsforbrugsundersøgelse arbejder kvinder og mænd sammenlagt lige lang tid. Mænd arbejder bare mere på arbejdsmarkedet, mens kvinder laver mere husholdningsarbejde (Bonke 2002:9).

Denne traditionelle arbejdsdeling i familierne ser jeg som et resultat af omverdenens forventninger og som noget, der grundlægges i familiens unge år, dvs. når en mand og en kvinde får barn og bliver en hel lille familie. Hvis faderen efter fødslen tager på arbejde,

---

<sup>1</sup> Mødre tog i 2001 i gennemsnit 22,1 uges barselsorlov, mens fædres barselsorlov i gennemsnit var på 2,4 uger. (Danmarks Statistik 2002a)

<sup>2</sup> Ifølge Center for Ligestillingsforskning (CeLi) var kvinders personindkomst i 1996 68,9% af mænds (CeLi 2001b)

mens moderen bliver hjemme og opbygger et nært forhold til barnet, får hun et forspring i forhold til ham på børneområdet. Dette forspring kan han kun indhente ved også være sammen med barnet.

Efter min opfattelse er moderen ikke disponeret til at få et mere nært forhold til barnet end faderen. Det tætte forhold til et barn kommer gennem samvær, og hvis moderen er sammen med barnet, mens faderen arbejder for at forsørge familien, er det ikke mærkeligt, hvis han ikke opnår samme tilknytning til barnet. Og her er kimen lagt til familiens fremtidige arbejdsdeling og relationer.

For at undgå, at denne arbejdsdeling cementeres fra starten, må manden såvel som kvinden tage barselsorlov.

Hvis mænd tager orlov tilgodeses flere hensyn. Dels børns ret til begge sine forældre, dels hensynet til ligestilling, som ikke kun handler om, at kvinder skal have lige muligheder med mænd på arbejdsmarkedet, men som i lige så høj grad handler om, at mænd skal have lige muligheder for at være nærværende forældre.

Barselsorloven kan afhængig af dens udformning bruges til at fremme disse mål eller til at fastholde en traditionel arbejdsdeling i familien med moderen som primær forælder og faderen som primær forsørger.

En barselsorlov, der er udformet således, at kvinderne tager meget orlov og mændene intet eller kun ganske lidt, vil cementere uligheden mellem mænd og kvinder. Det vil betyde, at faderen ikke er nær så meget sammen med barnet som moderen, hvorfor det for barnet vil være sværere at opnå et nært forhold til sin far. Det vil desuden betyde, at mænd, der faktisk *tager* noget orlov, vil skille sig ud som anderledes og evt. af arbejdsgiverne blive anset for at være uinteresserede i deres arbejde. Samtidig vil kvinder i den fødedygtige alder fra en arbejdsgivers synspunkt være en potentiel barselsorlov og dermed en mere ustabil arbejdskraft end en tilsvarende mand. Det er derfor ikke uforståeligt, hvis en arbejdsgiver i en sådan situation foretrækker en mand frem for en lige så kvalificeret kvindelig ansøger.

En barselsorlov, der er udformet således, at kvinder og mænd tager nogenlunde lige lang orlov, vil derimod bevirke, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ser kvinder og mænd som mere ligestillede. Stemplet "Orlov" vil sidde på både en mand som på en kvind. Endvidere bliver det lettere for den enkelte mand at prioritere sit barn og sin familie og

dermed få bedre kontakt til børnene. Og endelig vil barnet i højere grad have ”adgang” til begge sine forældre og fra starten nyde godt af to nære voksenkontakter.

Under valgkampen i 2001 blev reformen af barselsorloven heftigt debatteret, og alle partier havde hvert deres meget forskellige bud på, hvordan en forbedret barselsorlov skulle se ud. Forslaget om at udvide fædrekvoten fik til min undren højrefløjen til at italesætte mænds ret til orlov som *tvang*. Mødres kvote blev derimod omtalt som en *rettighed*, selvom hun har lovmæssig *pligt* til at holde 2 ugers orlov.

Resultatet af den offentlige debat blev derefter. Folketinget vedtog som en del af den nye barselslov at reducere fædrekvoten til fjorten dage.

Der er altså tydelige forskelle i befolkningens og politikernes forestillinger om mænds og kvinders rettigheder og pligter i forbindelse med barsel.

Selvom mænd kun har en orlovskvote på fjorten dage, har den enkelte familie formelt mulighed for at fordele orloven sådan, at faderen holder længere orlov end moderen. Det er dog ikke mange der gør. De fleste mødre holder i dag langt mere barsel end de fleste fædre. Hvilke omstændigheder det kan skyldes, vil jeg prøve at finde svar på i denne opgave. Mit hovedspørgsmål kommer således til at lyde:

*Hvorfor holder danske fædre ikke mere barselsorlov?*

Jeg bruger ordene orlov, barsel og barselsorlov som et samlet begreb for al orlov i forbindelse med fødsel. Fædreorlov eller –kvote bruger jeg om de uger, der er foreholdt faderen, mens jeg kalder de uger, der er forbeholdt moderen, mødreorlov eller –kvote.

## **1.2 Afgrænsning og fremgangsmåde**

Dette er en sociologisk opgave, hvorfor jeg vil søge svar på mit spørgsmål i det sociale. Det betyder, at områderne biologi, medicin og psykologi kun vil blive berørt, såfremt det drejer sig om deres sociale betydning. Jeg mener, at menneskers tilknytning til hinanden er skabt gennem sociale bindinger snarere end biologiske, og at man ved at ændre sociale strukturer, kan ændre menneskers væremåde og samvær, selvom dette kan tage lang tid.

I forlængelse heraf vil jeg pointere, at jeg har et relationelt kønsperspektiv, og jeg mener, at køn kun har betydning i forhold til hinanden – jeg mener således ikke, at der eksisterer en kvindelig henholdsvis mandlig essens.

Det er inden for dette projekts rammer ikke muligt at afdække *alle* årsager til, at fædre tager mindre barselsorlov end kvinder. Jeg har f.eks. ikke haft mulighed for at undersøge i hvor høj grad mænd har lyst til at holde orlov, når de bliver fædre. Ligeledes har den tilgængelige statistik begrænset mig en smule. Langt hovedparten af tallene på hvem, der holder orlov, og hvor meget er fra *før* lovændringen i 2002, hvorfor min mulighed for at vurdere effekten af den nye lov er begrænset.

Svaret på, hvorfor mænd ikke tager mere orlov, vil jeg søge forskellige steder.

Jeg vil starte med at sætte spørgsmålstegn ved idéen om det frie valg – nærmere bestemt, om det er et frit valg hvilken af forældrene, der tager det meste af orloven. Vha. Bourdieu redegør jeg for, hvordan en arbitrær social indretning kan opfattes som naturlig, og hvordan det har konsekvenser for menneskene og deres liv.

Derefter vender jeg mig mod folketingsdebatten, der gik forud for den sidste ændring af lovgivningen omkring orlov i forbindelse med fødsel. Jeg beskæftiger mig her med de kønsforestillinger, der kommer til udtryk i debatten, og trækker paralleller til folketingsdebatten i 1983, hvor danske fædre for første gang fik mulighed for at tage barselsorlov. Dette gør jeg for at se, om synet på fædre har ændret sig, og om dette syn har påvirket forældrenes formelle rettigheder til barselsorlov. Jeg ser altså ikke på den offentlige debat i diverse medier, men kun på debatten i folketinget. Politikerne ser jeg som repræsentanter for befolkningens holdninger, da det er dem, der påvirket af den offentlige debat tager beslutningerne og dermed fastsætter de rammer, der definerer mødres og fædres muligheder, rettigheder og pligter i forbindelse med barselsorlov.

Herefter beskæftiger jeg med benyttelse af den danske barselsorlov. Jeg forsøger at søge svaret på den ulige fordeling af barselsorloven i økonomien. Om det faktum, at mænd generelt tjener mere end kvinder, er årsagen til den store forskel på hvor meget orlov henholdsvis mænd og kvinder holder. Her vil jeg inddrage Mogens Christoffersens undersøgelse af brugen af barselsorloven i slutningen af firserne. Desuden vil fokus blive lagt på orlov til børnepasning for at se, om andelen af orlovstagere, der var mænd, blev

reduceret sideløbende med, at ydelsen blev skåret ned. I så fald kunne det jo tyde på, at økonomien er afgørende for kønsfordelingen blandt orlovstagere.

Jeg sammenligner bagefter den danske situation med den norske og den svenske. Det gør jeg fordi de er de to lande, jeg mener, man mest direkte kan sammenligne med Danmark, da både vores kulturelle baggrunde og velfærdsstater minder om hinanden. Derudover er Norge særlig interessant, da man her har mulighed for at få fuld løn under barsel.

Dette følger jeg op med en overvejelse af, hvorfor økonomien betyder noget forskelligt for mænd og kvinder, og hvordan mænd og kvinder generelt forstås som værende væsensforskellige af hinanden og det omgivende samfund.

Herefter vender jeg mig mod arbejdspladserne og ser på, om der her kan spores nogle forhindringer for at fædre kan tage mere orlov. De undersøgelser jeg her har fokus på er dels Søren Carlsens undersøgelse af brugen af barselsorlov blandt mandlige ansatte på DR og Helle Holts undersøgelse af en traditionelt kvindedomineret og en traditionel mandedomineret arbejdsplads.

Til sidst samler jeg i konklusionen op på mine resultater, hvorefter jeg ridser op, hvilke hensyn, jeg mener, en fremtidig lovgivning må tage.

## 2. Det styrede barselsvalg

Den franske sociolog Pierre Bourdieus forsøg på at bygge bro mellem den subjektivistiske opfattelse af, at handlinger er resultat af individets bevidste og rationelle valg, og opfattelsen af handling som nærmest mekanisk determineret af samfundets strukturer, bruger jeg som teoretisk baggrund for at hævde, at valg ikke er frie, men påvirket af køn og samfundsposition i øvrigt.

Bourdieu's vigtigste pointe i denne sammenhæng er således, at handlinger *hverken* er ganske frie *eller* fastlagt på forhånd, men derimod tendentielt styret gennem *habitus* af det Bourdieu kalder *praktisk sans* for, hvordan det er passende at handle. Dette kommer jeg tilbage til. Den anden af Bourdieus pointer, som er vigtig her, er teorien om *naturalisering*. En proces, hvorved en arbitrær samfundsindretning kommer til at fremstå som naturlig, hvorfor ingen sætter spørgsmålstejn ved den, ligesom ingen sætter spørgsmålstejn ved fordelingen af barselsorloven.

Et omdrejningspunkt i Bourdieus teorier er dominans og reproduktionen af denne dominans. Det være sig sproglig eller kulturel dominans, som især reproduceres i undervisningssystemet eller kønsmæssig dominans, som han behandler særskilt i bogen "Den maskuline dominans". Den primære måde, dominansen fastholdes på, er gennem naturalisering, ved det Bourdieu med et noget kraftfuldt udtryk kalder *symbolsk vold* (Bourdieu 1999). Det er en "voldsform" hverken udøverne eller de dominerede opfatter som vold (Järvinen 2000:354). Derfor synes jeg, begrebet *dominansens hypnotiske magt*, som han citerer Virginia Woolf for, passer bedre (Bourdieu 1999:8).

Den hypnotiske magt fungerer netop ved at "hypnotisere" samfundsmedlemmerne til at opfatte den gældende samfundsindretning som naturlig og til at overtage dominansens erkendelseskategorier. Dette sker ved, at de dominerende grupper (f.eks. mænd) har den symbolske magt, dvs. magten til at definere virkeligheden eller rettere magten til at udbrede de kategorier og skemaer, som de selv forstår verdenen igennem. Alle grupper af samfundet forstår således gennem de samme kategorier og kan ikke erkende andet end gennem disse før-bevidste kategorier for opfattelse og bedømmelse af verdenen (Bourdieu 1999). Disse kategorier er imidlertid ikke neutrale, men erkendelseskategorier der er i overensstemmelse med de dominerendes syn på verdenen. Det betyder

ifølge Bourdieu, at de dominerede (f.eks. kvinder) ikke kan undgå at tilslutte sig dominansen, da de jo netop forstår gennem samme kategorier, hvorved erkendelse uundgåeligt bliver anerkendelse af dominansen (Bourdieu 1999:22). I Bourdieus dominansperspektiv betyder det dermed, at kvinder overtager de erkendelseskategorier, som de dominerende, mændene, bruger. På den måde deltager både mændene som de dominerende og kvinderne som de dominerede ubevidst i reproduktion af den maskuline dominans (Bourdieu 1999:58). Det vigtige er imidlertid, at kategorierne opfattes som naturlige, da de jo ikke er bevidste tankestrukturer, men før-bevidste skemaer og kategorier man erkender igennem og dermed tænker med. Kategorierne opdeler således verdenen, ting og aktiviteter i dikotomier, der svarer til mand-kvinde-dikotomien (Bourdieu 1999:15).

Denne gennemgående opdeling af samfundet i mandlige og kvindelige ting er dog ikke så omfattende i dagens Danmark som i det stærkt androcentriske samfund i 1960'ernes Kabylien i Nordafrika, som Bourdieu tager som udgangspunkt for bogen "Den maskuline dominans" (Bourdieu 1999). Jeg mener f.eks. ikke, at man direkte kan overføre påstanden til Danmark om, at de mandlige aktiviteter er ærefulde, mens de kvindelige anses for at være mindreværdige eller ligefrem usle (Bourdieu 1999:46).

Den tydeligste og vigtigste inddeling af mandlige og kvindelige aktiviteter er struktureret af, at hjemmet opfattes som et kvindeligt domæne, mens det offentlige rum opfattes som mændenes sfære (Bourdieu 1999:124). Dette gør det ligeledes i Danmark, hvor jeg mener, at man godt kan tale om familie og hjem som en kvindeligt konnoteret sfære (Bonke 2002).

En af de største hindringer for en ændring i opdelingen af arbejdet i hjemmet er ifølge Bourdieu opfattelsen af husarbejde som upassende for rigtige mænd (Bourdieu 1999:50). Dette er noget, individerne ofte ikke reflekterer nærmere over. Samfundet opfatter det blot som naturligt, ganske som det opfattes som naturligt, at kvinder i starten af et barns liv vier sin tid til at passe barnet. Tilsvarende går mændene lige så naturligt på arbejde for at forsørge familien. Denne inddeling, som bl.a. skyldes den biologiske forskel, at kvinder kan amme børn, får dermed større betydning, end biologien i sig selv tilsiger. Det er ikke mere end ca. halvdelen af alle børn, der bliver ammet fuldt ved

4-månedersalderen, og Sundhedsstyrelsen anbefaler fuld amning i 6 måneder (Sundhedsstyrelsen 2002). Efter barnet er gået over til fast kost, er der således ikke længere nogle biologiske argumenter for, hvorfor moderen skulle være bedre end faderen.

Alligevel opfattes det som mest naturligt, at moderen tager sig mest af det spæde barn også efter amningen, eller hvis barnet slet ikke ammes. Denne opfattelse støttes af psykologisk forskning bl.a. fra 1950'erne og 1960'erne, der antog, at moderen var den bedste og selvfølgelige omsorgsperson for barnet, samt at der eksisterede og burde eksistere et symbiotisk forhold mellem mor og barn (Sommer 1994:161). Faderens naturlige opgave var i starten blot at støtte moderen og først senere deltage i barnets liv (ibid.). Den danske psykolog Dion Sommer, der har forsket i fædres betydning for små børn, mener i modsætning hertil, at forældrekompetence for mænd såvel som for kvinder er noget, der kommer med øvelse (Sommer 1994).

Alle de sociale strukturer og opfattelser for, hvad der er ”naturligt”, er som habitus indlejret i individerne. Gennem socialiseringen, hvor de tidligste erfaringer vejer tungest, indlejres en lang række principper for, hvordan verdenen anskues og opdeles, samt handlingsskemaer, der orienterer individets handlinger i en given situation (Olsen 2000:38).

Det er altså den praktiske sans, der styrer menneskets handlinger. Der er således ikke noget, der direkte tvinger individet. Habitus *disponerer* individet til at gå i en bestemt retning (Järvinen 2000:350). Man kan sammenligne habitus med skyklapper, der ikke afgør, hvad individet ser og gør, men gør individet mere disponeret til at ”få øje på” nogle valg og muligheder frem for andre.

Habitus tenderer til at styre individerne i situationer, der bekræfter deres verdensopfattelse, og får dermed en reproducerende og fastholdende effekt. Samtidig opnår individet gradvist harmoni mellem dets muligheder og dets ønsker og fatter så at sige kærlighed til sin skæbne (Järvinen 2000:350). Habitus er altså på den ene side internalisering af oplevelser og på den anden side noget, der disponerer individet for bestemte handlinger (Olsen 2000:39).

Da habitus er oplevelser og erfaringer, der sætter sig i kroppen som en ureflekteret praktisk sans, og de erfaringer, man gør sig, afhænger af køn og samfundsposition, er habitus dermed afhængig af, hvor man er vokset op og har gået i skole. Der vil derfor også

samtidig være flere former for kønsudtryk i en kultur afhængig af position i kulturen (Olsen 2000: 39). Habitus vil sammen med dominansens hypnotiske magt bevirke, at folk kun i ringe omfang stiller spørgsmålstejn ved tingenes stand, men i stedet opfatter den som naturlig og handler i overensstemmelse hermed.

Fordi de første erfaringer vejer tungest er det vigtigt, at både moderen og faderen fra starten deltager i omsorgen for barnet. Men netop denne helt tidlige omsorg for barnet kan det ifølge chefpsykolog på Rigshospitalet Svend Aage Madsen og Hanne Munck være svært for faderen at få lov til at deltage i, da hverken jordemoder, fødeafdeling eller sundhedsplejersken opfordrer faderen til at deltage. Imidlertid opfatter familierne faderens deltagelse især ved fødslen, som så vigtig, at han alligevel deltager, hvilket for Madsen og Munck vidner om en dramatisk ændring i mænds involvering i deres børns liv, da det for 40 år siden var ganske uhørt, at fædre deltog i deres børns fødsler (Madsen 1999).

Ifølge sociolog Bente Marianne Olsen, der har skrevet en ph.d.-afhandling om fædre på orlov, er der en tendens til, at orlovens mulige længde danner norm for, hvor meget orlov mødre tager. Hvis orloven er 24 uger lang, holder en god mor ”naturligvis” orlov i 24 uger. Giver en kvinde barnet mindre tid og opmærksomhed end, hvad der er opfattet som naturligt, er hun i omgivelsernes øjne hun ikke en ordentlig mor, men nærmere en der prioriterer sig selv og sin egen karriere unaturlig højt (Olsen 2000:140).

Da mennesker i det samme samfund i meget høj grad deler opfattelseskategorier, besidder kvinden/moderen ofte selv samfundets opfattelse af, hvad en god mor skal og bør. Samtidig vil det, hvis det anskues som naturligt, at kvinden tager hele orloven, også være naturligt, at manden ikke tager mere orlov end det, som er øremærket til ham.

### **3. Den nuværende lovgivning i Danmark<sup>3</sup>**

Individets praktiske sans og fornemmelse af hvad, der er naturligt, skubber individets handlinger i en bestemt retning, og lovgivningen fastsætter rammerne, der kan handles indenfor.

Den gældende lov på barselsområdet blev vedtaget i marts 2002 og trådte i kraft samme år. Ifølge loven har kvinder ret til graviditetsorlov 4 uger inden forventet fødsel.

---

<sup>3</sup> Min redegørelse for lovgivningen er baseret på lovforslaget som det blev vedtaget (L 47 som vedtaget).

Efter fødslen har kvinder pligt til 2 ugers barselsorlov og ret til yderligere 12 uger. Der er således i alt 18 ugers mødreorlov. Denne kvote er ikke ændret fra den foregående lovgivning. Faderen derimod har ret til to ugers fædreorlov indenfor barnets første 14 uger. Denne ret havde fædre også under den tidligere lovgivning, hvor de desuden havde yderligere to ugers orlov i uge 25-26 efter fødslen.

Ud over de øremærkede kvoter, der er på fulde dagpenge (hvilket i 2001 max. var 2.937 kr. pr. uge), har mødre og fædre hver ret til fravær fra arbejdet i 32 uger (Danmarks Statistik 2002a). De er imidlertid kun berettigede til dagpenge i tilsammen 32 uger udover de øremærkede kvoter, uanset hvor længe de vælger at holde orlov. Der er altså i alt 52 ugers dagpenge (52 uger = 4 uger før og 14 uger efter fødsel til kvinden, 2 uger efter fødslen til manden og 32 uger til deling). De 32 uger kan forlænges til 40 uger på deltid, således at arbejdet genoptages på deltid samtidig med man er på orlov på deltid. Forældrene kan holde orlov samtidig eller i forlængelse af hinanden. Endvidere er der mulighed for at udskyde noget af orloven.

Lovgivningen lægger imidlertid kun et minimumsniveau. Flere overenskomster giver således bedre rettigheder i forbindelse med barselsorlov. F.eks. blev det i 1989 en del af alle offentligt ansattes overenskomst, at der blev givet fuld løn under barselsorlov (Danmarks Statistik 2002a). Nogle andre overenskomster giver ligeledes fuld løn under barsel, men ikke alle har udvidet rettet til løn under barsel samtidig med, at dagpengeretten er udvidet (Finanssektorens Arbejdsgiverforenings årsberetning 2002).

Under den gamle lov fra 1983 havde parret 10 ugers forældreorlov efter mødreorloven, som de kunne fordele mellem sig. Faderen havde derudover 2 uger, der skulle afholdes de første 14 uger efter fødslen, og yderlige 2 ugers orlov i uge 25 og 26 i forlængelse af den fælles orlov, der sluttede den 24. uge efter fødslen. Det er denne sidste 14-dages kvote, der er fjernet med den nye lov. Bortset fra de første 2 ugers fædreorlov kunne forældrene ikke være på barselsorlov samtidig, de kunne heller ikke holde orlov på deltid eller udskyde dele af orloven. Derimod gav den gamle lovgivning mulighed for at holde orlov til børnepasning i op til et år. Orlov til børnepasning blev oprettet i 1992 med en orlovsydelse på 80% af dagpengesatsen. Den blev oprettet for at give familierne bedre muligheder for at passe egne børn og for at virke som jobrotation. Orlovsydelsen blev i 1996 sat ned til 70% og igen i 1997 til 60% af dagpengesatsen, da den ikke helt havde den

effekt politikerne havde håbet (Olsen 2000: 98). Denne mulighed er fjernet med den nye lov.

I det følgende afsnit skal vi se nærmere på den folketingsdebat, der gik forud for og bestemte den nuværende lovgivning.

#### **4. Lovgivningen som forklaring<sup>4</sup>**

Den gældende lov om barselsorlov blev vedtaget d. 20. marts 2002 efter lovforslag fra beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V). I dette afsnit ser jeg på folketingsdebatten om lovforslaget og på, hvilke kønsforestillinger politikerne giver udtryk for. Undervejs drager jeg paralleller til debatten fra 1983, hvor fædre for første gang fik mulighed for at tage noget barsel. Dette gør jeg for at se, om der er sket en ændring i synet på faderens rolle i familien, og dette syn har en effekt på lovgivningen.

Ved at være folkevalgt er folketingets medlemmer repræsentanter for befolkningens holdninger. Demokratiet bevirker dog, at nogle af befolkningens holdninger på nogle punkter er ”overrepræsenteret”, mens andre er ”underrepræsenteret” både mandatmæssigt og i folketingsdebatterne. Man kan således ikke se folketingsdebatten, som direkte udtryk for befolkningens holdninger. Oppositionen i 2002 (dvs. Kristeligt Folkeparti, Det Radikale Venstre, Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten) fik heller ikke den store betydning, selvom den fyldte meget i debatten. Folketinget blev nemlig ved valget i 2001 sammensat således, at regeringen (Konservative Folkeparti og Venstre) alene behøver at opnå opbakning fra sit støtteparti (Dansk Folkeparti) for at få et lovforslag gennemført<sup>5</sup>.

Et oprids af de vigtige temaer i debatten, skal vise, hvilke emner politikerne anser for vigtige i forbindelse med barsel. Herunder kommer jeg kort ind på, hvad uenighederne drejede sig om samt hvilke punkter, der var enighed omkring. Herefter ser jeg på, hvilken rolle, de forskellige politikere forestiller sig, at først og fremmest faderen, men også moderen har eller bør have. Og endelig kigger jeg på, hvordan faderens relativt mindre

---

<sup>4</sup> Til belysning af debatterne bruger jeg 1., 2. og 3. behandling af Lovforslag L47 i 2.samling af folketingsåret 2001-2002 og 1., 2., og 3. behandling af lovforslag L31 og L32 i 1.samling af folketingsåret 1983-1984 – L31 og L32 blev behandlet under ét.

<sup>5</sup> Det var da også kun Kristeligt Folkeparti fra oppositionen, der stemte for L47. Større betydning havde oppositionen i 1983, hvor alle partier undtagen Fremskridtspartiet stemte for.

rolle i børnepasningen og opdragelsen forklares og hvilke forslag, der fremsættes for at tilnærme moderens og faderens rolle hinanden, f.eks. ved at få flere fædre til at tage orlov.

#### **4.1 Temaer i debatterne**

Under debatten i 2002 om lovforslag L47 (Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven) var begge sider af folketinget enige om det vigtige i at sikre børnefamilierne gode vilkår. Der var også enighed om, at gode vilkår for børnefamilierne betød tid for forældrene til at være sammen med børnene, og at der skulle være en høj ydelse under denne orlov. Her holder enigheden imidlertid op. For mens højre side af folketingsalen anså lovforslag L47 for netop at bibringe familierne længere orlov og endda på en højere ydelse, mente oppositionen, at det forholdte sig lige omvendt, og at det nye forslag ville betyde færre uger og en lavere ydelse samlet set. Grunden til, at de kunne være så uenige om dette, var at mens oppositionen regnede længden som den maksimalt mulige længde af barselorlov plus orlov til børnepasning tilsammen og ydelsen som de penge familien ville få udbetalt under denne maksimale orlov (herunder orlov til børnepasning, som L47 foreslog fjernet), så regnede regeringen ud fra det antal uger gennemsnitsfamilien ville tage.

På en måde kan man sige, at de begge fik ret. Den maksimale orlov blev formindsket, men både fædre og mødre tog lidt mere orlov (Danmarks Statistik 2003). Lovforslaget reducerede fædrekvoten fra 2 gange 14 dage til 14 dage. Mødrekvoten forblev uændret, og den fælles forældreorlov blev forlænget fra 10 uger til 32 uger. Samtidig blev orlov til børnepasning fjernet. Det betyder, at familierne får flere penge mellem hænderne, da der ikke længere er noget orlov, der kun er på 60% dagpenge, mens der er alt i alt færre uger til at være sammen med børnene.

Under 2. behandlingen af lovforslag L47 var fædrenes deltagelse et stort tema. Der var umiddelbart stor enighed om, at det ville være godt med deltagende fædre. Og at det dermed ville være godt, at fædre tog mere barsel.

*”Jeg forstår, at fædrenes muligheder for og incitament til at tage orlov ligger hr. Ole Sohn [SF] stærkt på sinde. Jeg er sådan set enig i målsætningen, at det ville være lykkeligt, om flere fædre deltog i at tage orlov sammen med deres børn.”*

(Lars Barfoed (KF) 1.beh. 2002)

Denne konsensus betyder imidlertid, at det ikke i særlig høj grad forklares, hvorfor det ses som positivt, at *fædrene* deltager. Argumenterne om barnets tarv går på forældrene generelt. Det er som om, politikerne mener, at det er lige meget for barnet, om det er moderen, faderen eller dem begge, der varetager omsorgen, bare barnet er længst muligt sammen med én af forældrene.

SF's Ole Sohn nævner under 2. behandlingen hensyn til kvinders beskæftigelsessituation og mændenes mulighed for at være sammen med deres børn som argument for fædrenes orlov. Han italesætter altså et ønske om at skabe ligestilling ud fra både manden som norm (hensyn til kvinders karrieremuligheder) og ligestilling ud fra kvinden som norm (hensyn til mænds muligheder for at være sammen med deres børn).

*"Det er netop et ønske om, at man ikke hæmmer kvinderne i karrieremuligheder, at man også giver mænd en mulighed for at være sammen med deres børn. Det er simpelt hen et spørgsmål om ligestilling, og det tror jeg faktisk, arbejdsmarkedet og samfundet har ret meget behov for."*

(Ole Sohn (SF) 2. behandling 2002)

Disse to hensyn var også i 1983 argumenter for at tildele mændene retten til at holde orlov, men her blev mænds mulighed for at holde orlov i endnu højere grad et middel til at sikre kvinders arbejdsmarkedstilknytning. I 2002 virker det som om, at mændenes deltagelse i højere grad er et mål i sig selv. I forlængelse heraf opfattede folketinget i 1983 generelt ligestilling, som noget kvinder skulle opnå med mænd på arbejdsmarkedet<sup>6</sup>. Flere partier udtalte bekymring for, hvad en forlænget barselsorlov ville betyde for kvinders erhvervstilknytning og dermed ligestillingen mellem kvinder og mænd. I 2002 var der ikke nær samme bekymring for kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Tværtimod ønskede begge fløje af folketinget at forlænge muligheden for fravær.

Ligestilling er på de forløbne årtier i højere grad blevet noget, der forstås som en tovejsproces, hvor kvinder stadig skal ligestilles med mænd på arbejdsmarkedet, men også hvor mænd skal ligestilles med kvinder i familien. Samtidig er ligestilling dog også i

---

<sup>6</sup> Bente Marianne Olsen mener, at der var den eneste opfattelse, og at de indlæg, der talte for mænds ligestilling med kvinder i familien blev overhørt eller nedgjort (Olsen 2000:92). Dette er jeg ikke helt enig i. Der var mellem SF, RV og VS under 2. behandlingen en længere disput om hvordan man bedst kunne sikre faderen en selvstændig forælderrolle. Denne diskussion fik bare ingen indflydelse på loven. RV og SF mente, at faderen bedst ville opnå et nært forhold til faderen ved at have eneansvaret for barnet i en længere periode - samtidig med, at det ville øge ligestilling mellem mænd og kvinder og udskyde tidspunktet for begyndelse i institution, mens Claus Birkholm fra VS mente, at dette ville give moderen monopol på børns pasning, at faderen blev sendt på arbejde efter 14 dage derhjemme.

højere grad blevet et individuelt projekt, som regeringen og dens støtteparti ikke mener, staten skal blande sig i. Imidlertid giver det for mig at se ikke meget mening at sige, at staten skal blande sig uden om fordelingen af orloven, og så samtidig argumentere for, at fædrenes øremærkede orlov kun skal være en syvendedel af mødrenes.

*”Jeg er noget overrasket over den vending, som venstrefløjen har taget til det her forslag, som i virkeligheden i den grad handler om ligestilling, men ligestilling i moderne perspektiv, ikke ligestilling i gammeldags vanetænkning, hvor man skal sætte folk i blokke og tvinge dem til at have sådan en lige retfærdig behandling hele tiden for mænd og kvinder. Ligestilling er jo noget, man finder ud af hjemme i familierne.”*

(Irene Simonsen (V) 2. beh. 2002)

Ligestilling har altså ændret betydning fra at være noget, de fleste partier var enige om, staten skulle støtte, til at være et problem som – i hvert fald dele af folketinget – mener, det enkelte par selv må finde løsningen på.

Samtidig med at ligestilling har ændret betydning, har det også mistet kraft som argument.

*”Vi må erkende, at en længere barselorlov i den form, som er foreslået, stiller kvinderne ringere på arbejdsmarkedet, men vi har prioriteret. Vi ønsker en bedre barselorlov, selv om vi ved, at det har et negativt ligestillingsaspekt.”*

(Ole M. Nielsen (KRF) 2.beh. 2002)

Hvor alle partier i 1983 gav udtryk for, at det var vigtigt at fremme ligestilling, og ligestilling både blev brugt som argument for, at orloven ikke skulle forlænges, og for at der skulle reserveres en kvote til mænd, så er det i 2002 legitimt at gå imod hensynet til ligestillingen.

Et andet af argumenterne fra 1983 for, at mænd skulle have mulighed for to ugers barsel i forbindelse med barnets og moderens hjemkomst fra hospitalet, var, at *”det er dér vi [mødre] har brug for en ekstra hånd”* (Lizzie Lichteberg (K) 1.beh. ’83). Dette argument, om at manden skal have mulighed for at være hjemme, ikke for at selv opnå et nært forhold til barnet, men for at *”gå til hånd”* for den nybagte mor, er helt forsvundet i 2002.

Selvom der i 1983 og 2002 umiddelbart er enighed om, at børnene i starten helst skal passes af forældrene, er der ikke mange, der taler om at sikre børnenes *ret* til at være sammen med forældrene. Forslag om at forpligte forældrene til at holde orlov nogle uger blev hurtigt afvist med, at det er tvang. I dag har børn kun ret til to uger sammen med moderen i kraft af, at hun har pligt til at holde to ugers barsel efter fødslen. Børn har altså ingen ret til at være sammen med deres far.

Argumentet for fædrenes barsel er heller ikke hovedsageligt hensynet til børnene, men nærmere hensynet til fædrene. De forskellige sider af folketinget mener, at fædre har lyst til at holde barsel, og skælder hinanden ud for enten ikke at *tro* på, at fædrene vil prioritere deres børn, eller for ikke at ville *sikre* fædrenes ret til at være sammen med deres børn.

*"Hvad er det for en tillid eller rettere sagt mistillid til unge fædre, der ligger i Socialdemokratiet? Hvad er det for en tiltro til, at man ikke gider at prioritere sine børn, men at man skal tvinges, ved at der skal være visse uger, hvor det er forbeholdt fædrene at gå hjemme, ellers går ugerne til spilde?"*

(Kristian Jensen (V) 2.behandling 2002)

*"Hvorfor taler vi om, at regeringen forventer, at fædrene hermed ønsker at benytte den orlov, man vil give fra regeringens side? Hvorfor sikrer vi ikke fædrene nogle rettigheder?"*

(Mette Frederiksen (S) 2.behandling 2002)

I forlængelse heraf er politikerne uenige om, hvordan en eventuel (udvidet) fædrekvote skal italesættes: Skal det ses som en *rettighed* eller som *tvang*. Oppositionen argumenterer for at give fædre rettighed til at tage orlov ud fra en forestilling om, at fædre gerne vil tage barsel, men at det ikke er så nemt for dem, bl.a. fordi de ikke har de samme rettigheder til barselsorlov som mødre. Regeringen på den anden side italesætter fædrekvoten som tvang og argumenterer med, at det for det første ikke er godt at tvinge og for det andet er det heller ikke nødvendigt. De mener nemlig, at fædrenes mulighed for at tage orlov er fuldt ud tilstrækkelig med det nye lovforslag. For det tredje mener de, at en fædrekvote er udtryk for at "sætte en smagsdommer" frem, som Irene Simonsen og Jens Vibjerg fra Venstre siger, og altså en uhørt statsregulering.

Det interessante er imidlertid, at regeringen kun italesætter *fædrekvoten* som tvang, mens de 14 uger, der er forbeholdt moderen (dvs. inklusiv de 2 uger som hun har lov-

mæssig *pligt* til at holde), anses for at være en beskyttelse af kvinden. Uger, der er forbeholdt moderen, er altså en rettighed, kvinder har for at blive beskyttet og dermed godt, mens uger, der er forbeholdt faderen, er tvang og dermed forkert.

*”Kvindens stilling i forbindelse med barsel har altid været en vigtig krumtap for kvinders muligheder på arbejdsmarkedet. Der er beskyttelseshensyn i forhold til både moderen og barnet i forbindelse med selve fødslen. Derfor er de gældende regler om en særlig beskyttelsesperiode for moderen på 14 uger opretholdt.”*

(Bemærkning til L47 – min fremhævelse)

Hvis det ikke er muligheder eller tvang, der afgør, om fædre holder orlov, hvordan forklarer politikerne så, at fædre ikke i højere grad tager den barsel, som de har *lyst* til?

## **4.2 Forhindringer for fædre på barsel ifølge politikerne**

Den første forklaring, på at mænd tager meget mindre barselsorlov end kvinder, lyder fra begge sider af salen på økonomi. Mænd tjener generelt mere end kvinder, og familiernes indtægtstab er derfor mindst, hvis kvinden går på barselsorlov frem for manden.

*” Jo, jeg er meget opmærksom på, at vi i det her samfund ikke har lige løn, og at al statistik viser, at mændene har en højere løn. Derfor har hr. Lars Barfoed selvfølgelig ulige ret i, at jo lavere en ydelse, man giver, jo større sandsynlighed er der for, at kvinden gør brug af det for ikke at få et for stort indtægtstab. Så det kan jeg fuldt ud bekræfte (...).”*

(Ole Sohn (SF) i svar til Barfoed (K) 1.beh. 2002)

Der er altså en udbredt forestilling om, at hvis mænd og kvinder tjente det samme, så ville flere mænd tage barselsorlov. Problematikkens fokus skifter dermed til at handle om den manglende ligeløn. Selvom der er enighed om, at økonomi spiller en stor rolle i afgørelsen af hvem, der tager barselsorloven, er der ingen i 2002, som foreslår at sikre fuld løn under barsel. Dette blev forslået i 1983 af Claus Birkholm fra Venstresocialisterne, men blev hurtigt afvist med, at det ikke var folketingets område, men derimod noget, der hørte under overenskomstområdet. Siden 1989 har offentlige ansatte haft fuld løn under barselsorlov, hvilket måske er grunden til, at det ikke blev bragt på banen i 2002.

Økonomi ses dog ikke som hele historien om de manglende mænd på barselsorlov. Men de supplerende forklaringer er forskellige fra de forskellige sider af folketinget.

Jens Vibjerg fra Venstre mener, at der er tre ting ved lovforslag L47, der vil øge mændenes lyst til at holde barsel: Økonomien, fleksibiliteten og orlovens længde<sup>7</sup>.

*”Så lyder spørgsmålet: Hvad er bedre for mænd i forslaget her? Ja, for det første er der det, at nu får man fulde dagpenge i hele orlovsperioden. Man får fleksibiliteten som det væsentligste, tror jeg, argument for, at fædre i langt højere grad vil bruge orloven. (...) Men også det, at orloven bliver længere, vil selvsagt give fædre incitament til at bruge deres del af orloven. Mange mødre har følt, at den barselorlov, vi har haft indtil nu, har de haft brug for til fulde, og så har mændene ikke fået plads til den orlov, de også kunne ønske sig.”*

(Jens Vibjerg (V) 2.behandling 2002)

Det, der holder mænd fra at tage barsel, er altså ifølge Vibjerg: for lav lønkomensation, for lidt fleksibilitet, og at orloven var så kort, at moderen havde brug for det hele selv. Ved at give fulde dagpenge under barselorloven (og fjerne orloven til børnepasning, hvor der i 2002 kun blev givet 60% dagpenge) vil lønvedgangen være mindre og de økonomiske omkostninger for familien ved at sende manden på barsel frem for kvinden relativt mindre. Det er dog stadig billigere at lade kvinden tage hele barslen, hvis hun tjener mindst. Med hensyn til fleksibiliteten giver den nye lov mulighed for at holde orlov på deltid, og for at moderen og faderen kan holde orlov samtidig. Dette mener Venstre øger mændenes lyst til at tage barsel, så de samtidig kan vedligeholde deres faglige kompetencer.

*” Man får fleksibiliteten, som i høj grad, tror jeg, vil være med til at understøtte fædrenes lyst til at bruge en væsentlig større part af orloven – det, at man kan kombinere job og orlov, vedligeholde sine faglige kompetencer (...)”.*

(Jens Vibjerg (V) 2.beh. 2002)

Vi ser her en forestilling om, at det er vigtigere for fædre end for mødre at vedligeholde deres faglige kompetencer. Og selvom han nævner, at det i højere grad bliver muligt for kvinder, mener han ikke – eller siger i hvert fald ikke – at fleksibiliteten vil betyde, at flere kvinder tager orlov, eller at kvinder tager længere orlov. Vi har her fat i et fænomen, der ikke betyder det samme for mænd og kvinder, men som Venstre mener at rette op på

---

<sup>7</sup> Venstrefløjen er dog, som for omtalt, uenig i alle disse tre ting, og mener at lovforslag L47 giver forringelser på alle tre områder, og dermed ikke giver tilstrækkelig incitament for fædre til at tage orlov. F.eks. mener venstrefløjen, at forslaget begrænser fleksibiliteten ved at fjerne orlov til børnepasning, og ved ikke at kræve pasningsgaranti af kommunerne.

ved at give mulighed for at holde barsel på deltid. Vibjerg fra Venstre har altså en forestilling om, at arbejdet betyder mere for mænd end for kvinder. Og tilsvarende at familien betyder mere for kvinder end for mænd, siden kvinderne indtil nu har været villige til at tage barsel, på trods af manglende mulighed for at vedligeholde faglige kompetencer.

En anden kønnet forskel ser Enhedslistens Pernille Rosenkrantz-Theil. Hun mener, at det ikke er nemt for mænd at tage barsel, og at mange mænd ikke oplever det som legitimt at bede deres arbejdsgiver om barsel. Hun ønsker, at Danmark følger eksemplet fra bl.a. Sverige og Portugal, hvor en større del af orloven er reserveret til fædre.

*”Mændene i Sverige og Portugal føler, at de har fået ret til at have barselorlov i modsætning til tidligere, hvor der enten blev grinet hånligt ad dem, eller at arbejdsgiveren direkte sagde, at så kunne man jo finde nogle andre, hvis de ønskede at tage barselorlov.”*

(Pernille Rosenkrantz-Theil (EL) 2.beh. 2002)

Selvom Rosenkrantz-Theils og Vibjergs forklaringer umiddelbart er ret forskellige, er de i virkeligheden ikke så langt fra hinanden. Begge forklarer fædrenes manglende deltagelse med deres arbejdsmarkedstilknytning. Vibjerg siger, at fædre gerne vil kombinere orlov og job for at vedligeholde kompetencer og Rosenkrantz-Theil siger, at fædre gerne vil holde orlov, men ikke gør det, fordi det er ilde set på arbejdspladsen. Rosenkrantz-Theil placerer på den måde årsagen til fædrenes manglende deltagelse ”uden for” fædre selv, hos omgivelserne generelt og arbejdsgiverne specifikt, der griner hånligt af dem, og dermed gør det illegitimt at bede om barsel. Vibjerg placerer nærmere årsagen ”inden i” ved at sige, at det er mændenes ønske om at vedligeholde deres faglige kompetencer, der afholder dem fra at holde orlov på fuld tid. Men i sidste ende handler begge argumenter om arbejdspladskulturen, og om at mændene ikke ønsker at spænde ben for deres karriere ved at tage barsel, uanset om det, der spænder ben, så er den hånligt grinende arbejdsgiver eller manden selv, der frygter for sine kvalifikationer.

Denne spænding ben for karrieren vil Venstre modvirke ved at give både mænd og kvinder mulighed for at kombinere job og orlov, i form af deltidsorlov, som Vibjerg sagde. Oppositionen mener derimod, at det ikke er nok at skabe mulighed for, at manden og kvinden *kan* dele orloven. Man må derimod sikre fædre rettighed til at være sammen

med deres børn ved at øremærke en større del af den samlede orlov til mændene, så barselsorloven ikke spænder ben for mændenes karrieredrømme.

Politikerne har således nogle forestillinger om mænd og kvinder, selvom det ikke kommer direkte til udtryk i debatten.

Fra begge sider udtrykkes som nævnt en forestilling om, at danske fædre gerne vil være sammen med deres børn og holde barsel. Imidlertid ser de ikke på denne lyst på samme måde, hvilket betyder, at de tvivler på modpartens tro på fædrenes lyst og vilje til at prioritere deres børn. Fædrenes lyst til at holde orlov for at være sammen med deres børn er altså – selvom det er ilde set – noget man kan tvivle på, modsat kvindernes lyst til at holde barsel og passe deres børn, som ingen sætter det mindste spørgsmålstejn ved.

Rosenkrantz-Theil mener, at mænd, der beder om orlov, møder en modstand, som kvinder ikke mødes af i samme udstrækning. Vibjerg mener, at arbejdet er vigtigere for mænd end for kvinder, og omvendt, at familien er vigtigere for kvinderne end for mændene. Bent Bøgsted fra Dansk Folkeparti er tilsyneladende enig med Vibjerg i, at familien er vigtigere for kvinden end for manden. I hvert fald siger han under første behandling af lovforslag L47: ”*Det er også normalt mest naturligt, at det er moderen, der tager den første periode.*” Med den første periode henviser han til de første 14 uger, der er reserveret til moderen, men hvad der gør dette *mest naturligt*, ekspliciterer han ikke. Det kunne være amning, kvindens restitution efter fødslen eller noget helt tredje.

Mens kvindens behov for restitution og ønsket om at sikre en rolig ammeperiode var gangbare argumenter i 1983 for, at kvinder skulle/ville komme til at tage det meste af orloven, bliver der kun indirekte refereret hertil i 2002.

”*Det er trods alt lidt lettere for mændene at komme igennem barselperioden, end det er for kvinderne. Kvinderne har også nogle andre fortrin i forhold til de små børn, som mændene ikke kan være med til (...).*”

(Jens Vibjerg (V) 2. beh. 2002)

Biologien bruges altså implicit som argument for, at kvinder tager mere barsel end mænd, både som argument for at mødrekvoten er længere end fædrekvoten, og for at kvinder ”naturligvis” tager det meste af den fælles orlov.

I 1983 endte folketinget med at vedtage forslag L31 og L32, der forlængede barselsorloven med 10 uger som forældrene kunne dele imellem sig. Imidlertid var det et krav, at både moderen og faderen var dagpengeberettigede, for at faderen havde ret til at tage noget af orloven (Olsen 2000:94). Det understreger den dengang dominerende opfattelse af ligestilling, som noget kvinder skulle opnå med mænd på arbejdsmarkedet, hvorfor det ikke var nødvendigt, at faderen tog orlov, hvis ikke moderen var erhvervsaktiv (ibid.).

I 2002 opfattede flertallet i folketinget det som vigtigere for kvinder at holde orlov end for mænd, og mente, at en fædrekvote ville være tvang. Derfor blev mænds rettighed til at holde barsel ikke udbygget, men i stedet forkortet til en syvendedel af moderens. Til gengæld mente flertallet, at de forbedrede mændenes incitament til at holde orlov ved at øge fleksibiliteten i orloven. Samtidig mente et stort mindretal dog, at fædrekvoten burde have været væsentligt forlænget, for at sikre mænds ligestilling med kvinder i familien.

## **5. Barselsorlov i Danmark og nabolandene**

Vi har nu set på baggrunden for de lovgivningsmæssige rammer for barselsorloven. Nu skal vi vende os mod benyttelsen af de muligheder lovgivningen giver. Herunder i hvor stort omfang orlovsordningerne er blevet brugt, og hvor stor del af orlovene der er blevet benyttet af mænd.

Først ser jeg på indkomst og uddannelses påvirkning på mænds tilbøjelighed til at tage dele af den fælles orlov for derefter at sammenligne med Norge og Sverige.

### **5.1 Hvor mange holder orlov?**

Andelen af fædre, der benyttede fædreorloven på 14 dage lige efter fødslen (som både findes under den nye og den gamle orlov), lå fra 1996 til 2001 nogenlunde stabilt på 57% (Danmarks Statistik 2002b). Andelen af fædre, der benyttede muligheden for orlov i 25. og 26. uge steg støt fra 7-15% i 1998 (afhængig af opgørelsesmetode) til ca. en fjerdedel af alle fædre i 2001 (Ligestillingsrådet og Danmarks Statistik 1999, Danmarks Statistik 2002b, CeLi 2001). Andelen af fædre, der holder orlov uge 15-24 og dermed tager noget af den fælles orlov, har fra indførslen til nu ligget omkring tre procent (Ligestillingsrådet

og Danmarks Statistik 1999, Christoffersen 1990). Generelt ser antallet ud til at være faldende, men der er ikke store variationer. Dette er således den mindst benyttede orlovsdel for mænd. Alt i alt er de korte orlovsperioder uden tvivl de mest populære blandt mænd.

Til sammenligning modtog 71,2% af de nybagte mødre i 2001 dagpenge i forbindelse med barselsorlov (Danmarks Statistik 2002a: 8).

I 2001 holdte de fleste kvinder (85%) 21-24 ugers orlov i forbindelse med fødslen. Resten delte sig i to nogenlunde lige store grupper, der tog henholdsvis kortere eller længere orlov. De stillingsgrupper, der skilte sig ud fra dette mønster, var de selvstændige og toplederne, idet hele 15% af begge grupper holder orlov mindre end 21 uger (Danmarks Statistik 2002a: 9)<sup>8</sup>.

Da den nye lov først trådte i kraft i år 2002, er der endnu ikke meget statistik over dens betydning for orlovstagerne. Dog ser det ud til, at både mødre og fædre generelt holder lidt længere barselsorlov. Således steg mændenes gennemsnitlige barselsorlov fra 2,4 uger både i 2000 og 2001 til 2,6 uger i 2002. Kvindernes gennemsnitlige barselslængde steg samtidig fra 22,1 uger i 2001 til 25,1 uger i 2002. Det svarer til en stigning på 8 % eller ca. 1 dag for mændene og 21 dage eller 14 % længere orlov for kvinderne (Danmarks Statistik 2003). Dermed ser det umiddelbart ikke ud til at forkorte mænds gennemsnitlige orlov, at fædreorloven i uge 25-26 er fjernet. Samtidig tog relativt lidt flere fædre og lidt færre mødre barsel, efter at den nye lov blev indført<sup>9</sup> (Danmarks Statistik 2003).

## 5.2 Orlov til børnepasning

Som tidligere nævnt var orlovsydelsen for børnepasningsorlov 80% af dagpengesatsen fra indførelsen i 1992 og blev sat ned til 70% i 1996 og endeligt til 60% i 1997. Jeg vil nu se, om fordelingen af mænd og kvinder på denne orlov ændrede sig sideløbende med nedskæringen i orlovsydelsen.

---

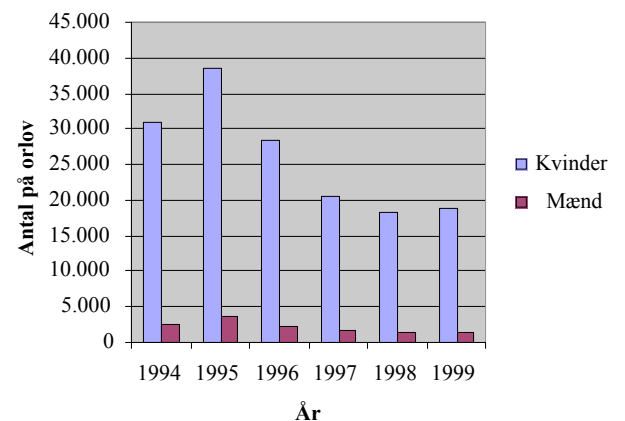
<sup>8</sup> Det er interessant, at hvor antallet af mænd på orlov i de fleste statistikker (Danmarks Statistik 2002b og 2003, Ligestillingsrådet og Danmarks Statistik 1999, CeLi 2001a) er tydeligt udspecificeret, fremgår det ikke eller kun mindre tydeligt, hvor mange kvinder, der benytter muligheden for at holde barsel, og hvor længe. Kun Danmarks Statistik har tal herpå, og det kun i en rapport, der ikke som resten er direkte tilgængelig på Internettet (Danmarks Statistik 2002a). Det forventes altså af dem, der laver statistikkerne, at antallet af mænd på orlov og længden af mænds orlov er mere interessant end viden om kvinders orlov.

<sup>9</sup> Samtidig med at antallet af fødsler faldt med 1,9%, faldt antallet af mødre på orlov 2,1% mens antallet af fædre på orlov kun faldt med 0,6% (Danmarks Statistik 2003)

Orlov til børnepasning var mest populær både blandt kvinder og blandt mænd i 1995 (Ligestillingsrådet og Danmarks Statistik 1999). I 1995 udgjorde mænd 8,6% af dem, der tog orlov til børnepasning (CeLi 2001a). Efter ydelsen var skåret ned med en fjerdedel til 60% af dagpengesatsen, lå mandeandelen af orlovstagerne i 1999 på 7% (ibid.). Mandeandelen var således størst inden, orlovsydelsen blev sat ned, og mindst efter ydelsen var sat ned for sidste gang. Det samlede antal orlovstagerne faldt i 1999 til lidt under halvdelen af antallet af orlovstagerne i 1995 (ibid.). Dette dækker over, at antallet af mænd på orlov i 1999 faldt til ca. 40% af antallet fra 1995, samtidig blev antallet af kvinder reduceret til lidt under halvdelen (ibid.).

Samlet set er det tydeligt, at børnepasningsorloven var mest populær både blandt mænd og kvinder i 1995 inden, ydelsen blev skåret ned, og mindst populær efter ydelsen var reduceret til 60% i 1997-1999 (Se figur 1). Nedskæringerne i ydelserne reducerede således antallet af orlovstagerne kraftigt, men ramte mænd lidt hårdere end kvinder.

**Fig. 1. Børnepasningsorlov**



(Min egen figur ud fra oplysninger om antallet på orlov tal fra CeLi 2001a)

### 5.3 Indkomst, uddannelse og orlovsfordeling

Mænd havde i 1997 i gennemsnit en personindkomst på 215.900 kr., mens kvinders personindkomst i gennemsnit var 148.300 kr. eller 68,7% af mændenes (CeLi 2001b). Dette dækker dog over forskellig grader af indkomstforskelle. Den mindste lønforskel findes i den statslige sektor, mens den største forskel i mænds og kvinders gennemsnitsindkomst findes i den private sektor (Ligestillingsrådet og Danmarks Statistik 1999).

Indkomst afhænger dog ikke først og fremmest direkte af køn, men nærmere af uddannelse, arbejdstid, anciennitet, stilling og så videre. Disse forhold varierer mere eller

mindre kraftigt med køn, men jeg skal her blot konstatere, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder, og at dette gør sig gældende på alle områder.

Spørgsmålet er nu, om kvinder og mænd danner par således, at manden også tjener mere end kvinden i de parforhold, der har nået den alder, hvor folk får børn. Dette er sandsynligt, men jeg har desværre ikke fundet nogle tal til at be- eller afkræfte dette. Jeg antager imidlertid, at det forholder sig sådan.

Mogens Christoffersen lavede i 1990 en undersøgelse for Socialforskningsinstituttet, hvor han sammenlignede familier, der havde fået barn mellem 1984 og 1989, med familier, hvor faderen i 1989 tog noget af den fælles barselsorlov.

Undersøgelsen viste, at gruppen af familier, hvor faderen tog dele af eller hele den fælles orlov, særligt skilte sig ud hvad angik mandens arbejdsplads og kvindens uddannelse og dermed erhvervstilknytning. Blandt familier, der delte orloven var der større hyppighed af fædre, der arbejdede i det offentlige sammenlignet med de familier, hvor hele den fælles orlov blev holdt af moderen. Christoffersen fandt også ved sin sammenligning af de to familiegrupper, at der blandt de familier, som delte orloven var en større hyppighed af par, hvor kvinden var den bedst uddannede (hele 35% modsat kun 15% af familier, hvor moderen tog hele orloven), ligesom der var større hyppighed af kvinder med erhvervsuddannelse på 3\_ år eller mere<sup>10</sup> (Christoffersen 1990:60). Moderens uddannelse så altså ud til at være en ganske væsentlig faktor for, at faderen tog noget orlov, mens faderens uddannelse ikke så ud til at have så stor en indflydelse (Christoffersen 1990:60). Tallene er nogle år gamle og har formentlig ændret sig, men tendensen ser ud til at vare ved. En svensk rapport om fædrekvotens betydning støtter opfattelsen af moderens uddannelse som en væsentlig faktor. Her viser alle de refererede undersøgelser, at især moderens uddannelsesniveau får fædre til at tage mere barsel, mens ikke alle undersøgelser tilsiger faderens uddannelse en selvstændig betydning (Nyman 2002:18).

I Mogens Christoffersens undersøgelse blev de familier, hvor moderen havde holdt hele orloven, spurgt om, hvorfor faderen ikke havde benyttet noget af den fælles orlov. De fire mest populære forklaringer var: <sup>1)</sup>moderen ammede stadig barnet, <sup>2)</sup>det være

---

<sup>10</sup> 40% af kvinderne i de familier, der delte orloven havde en erhvervsuddannelse på 3\_ år eller mere, sammenlignet med 21% af familier, hvor orloven ikke blev delt (Christoffersen 1990:60)

økonomisk dyrere for familien, <sup>3)</sup>faderens arbejde gav ikke mulighed for at tage orlov, og <sup>4)</sup>det havde familien slet ikke overvejet. Disse forklaringer fik hver tilslutning af 19-21% af forældrene (Christoffersen 1990:62)<sup>11</sup>. Her kan man formode, at der er sket en udvikling, fordi mænds mulighed for at tage barselsorlov ikke længere er så ny. Den store offentlige debat under valgkampen i 2001 om barselsorlovens udformning og muligheden for en fædrekvote har formentlig også gjort mange opmærksomme på, at det er en mulighed at dele orloven. Man kan derfor formode, at antallet af familier, der slet ikke overvejer muligheden for, at faderen kan tage noget af orloven er formindsket. Om det har betydet en væsentlig øgning af familier, der reelt overvejer, at faderen skal tage noget af den fælles orlov, er dog ikke sikkert. Desuden er orloven fra 2002 forlænget, så moderen kan amme i de af Sundhedsstyrelsen anbefalede 6 måneder uden at bruge hele den fælles orlov. Derfor vil argumentet om, at moderen stadig ammer, have mindre kraft i dag.

Christoffersen sammenlignede endvidere indkomsten i de to forældregrupper. Her viste det sig, at mændene gennemsnitligt tjente mindre og kvinderne mere i familier, der delte orloven end i familierne, hvor moderen tog hele orloven<sup>12</sup> (Christoffersen 1990:65). Det tyder altså på, at en mindsket indkomstforskel – helt i overensstemmelse med politikernes antagelse – øger sandsynligheden for, at orloven deles mellem manden og kvinden. I nyere svenske undersøgelser er der dog ikke enighed om, hvilken rolle økonomien skal tilskrives, selvom den generelt ser generelt ud til at være en væsentlig faktor (Nyman 2002). En undersøgelse fandt, at fædre, der tjente under gennemsnittet tog mere orlov end fædre med en gennemsnitlig indkomst (Nyman 2002:16). Et andet studie viste, at fædre med indkomst noget over gennemsnittet tog mere orlov end fædre med en indkomst, der lå omkring gennemsnittet (Nyman 2002:18). Begge ting kan dog passe på samme tid. Således er lønningerne til dagpenge mindre, for fædre der i forvejen har en lav indkomst, end for dem, der har en højere indkomst. Samtidig kan det tænkes, at mange med en høj indkomst, har tilstrækkeligt økonomisk overskud, til at kunne klare en temmelig stor lønning i en periode.

---

<sup>11</sup> De andre forklaringer, forældrene kunne vælge mellem, var: Faderen var ikke interesseret (5%), Faderen troede ikke, at han magtede at tage sig af det spæde barn (1%), moderen var bedre til at tage sig af det spæde barn (8%), andet/uoplyst (4%) (Christoffersen 1990:62).

<sup>12</sup> I defamilierne tjente mænd i gennemsnit 207.000 modsat 280.000 i ikke-dele-familierne. Kvinderne i dele familierne tjente 170.000 mod 138.000 i familier, hvor orloven ikke blev delt (Christoffersen 1990:65).

## **5.4 Hvordan ser det ud i de andre nordiske lande?**

I dette afsnit vil jeg hovedsageligt se på Norge, da man her har mulighed for fuld løn under barsel. Hvis økonomien alene afgjorde, hvem der tager orloven, ville det betyde, at lige mange kvinder og mænd i Norge ville tage barsel. Til sidst vil jeg dog også præsentere tal fra Sverige, da det skulle være det land, hvor mænd tager mest barselsorlov (Nyman 2002:10).

### **5.4.1 Norge**

I Norge er barselsorloven på enten 42 uger med fuld løn eller 52 uger med 80% løn – dog højst 246.000Nkr pr. år (Sjørup 2001). Støttemodtageren skal dog have været erhvervsaktiv 6 af de sidste 10 måneder inden støtteperioden, ellers udbetales et engangsbeløb på 32.138Nkr (Barne- og familiedepartementet 2002).

Der er reserveret tre uger til moderen før fødslen, som falder væk, hvis moderen ikke bruger dem. De 6 uger til moderen efter fødslen og de 4 uger til faderen (fædrekvoten) kan heller ikke overføres til den anden forælder. Derudover er der 2 uger til faderen lige efter fødslen, hvor lønnen er afhængig af overenskomst. Resten af de 42 eller 52 uger kan forældrene frit dele mellem sig. Fædrekvoten kan først tages 6 uger efter barnets fødsel, hvilket betyder, at den oftest lægges i forlængelse af moderens orlov (Barne- og familiedepartementet 2002). De norske forældre har desuden gennem ”tidskonto”-ordningen mulighed for at arbejde på deltid samtidig med de er på deltidsorlov.

Med mulighed for fuld løn under barsel er det ikke lønvedgangen, der afholder de norske fædre fra at holde barsel. Omkring 80% af de berettigede norske fædre benytter da også fædrekvoten. Det er imidlertid ikke alle fædre, der er berettigede til at modtage fuld løn under barsel, men ifølge det nu nedlagte danske Videnscenter for Ligestilling tager de fædre, der er berettigede til fuld løn under barsel oftere orlov end de fædre, der ikke har optjent denne rettighed (Sjørup 2001). Så mange som 13,5% af de berettigede fædre tager endda noget orlov ud over fædrekvoten, hvilket er en del mere end i Danmark, hvor det er under 3% af fædrene (Sjørup 2001:23).

Norge oplevede, efter at fædrekvoten blev indført i 1993, en dramatisk stigning i fædrenes brug af orloven. Før 1993 tog bare 4% af fædrene orlov. Dette tal var i 1996

steget til 55% (Sjørup 2001:22). Det er her værd at bemærke, at de norske fædre ikke tager denne orlov, fordi de føler sig tvunget til det. Undersøgelser har derimod vist, at de ser det som en mulighed, og at den primære årsag til, at de benytter den, er, at de har lyst (Oftung 1999). Dette tyder på, at der har været et stort skjult orlovspotentiale, der blev frigjort ved at indføre fædrekvote. I Danmark er der også langt flere fædre, der tager orlov i de øremærkede uger, og det ser altså ud til, at fædrene i højere grad opfatter orloven som en reel mulighed, når den er øremærket til dem og ikke skal deles med moderen.

#### 5.4.2 Sverige

I Sverige indførtes i 1995 en mødre- og en fædremåned. Disse kvoter blev i 2002 udvidet, således at både mødre- og fædrekvoten er på to måneder. I alt er den svenske orlov på 16 måneder. Heraf er 13 måneder på sygedagpenge, det er 80% af indkomsten – dog max 623 S.Kr pr. dag<sup>13</sup>. Nogle overenskomster sikrer, som i Danmark fuld løn under barsel. De sidste tre måneder får alle 60 kroner om dagen (Norén 2001:4). Der er derodover mulighed for at holde orlov på deltid ned til en ottendedel dag. I 2001, hvor de fleste af mine tal er fra, var orloven en måned kortere, mens minimumsbeløbet som udbetales til dem, der ikke er berettigede til dagpenge, var på 60 kroner om dagen (ibid.).

Orlovsydelsen i Sverige er jævnligt blevet sat op og ned. Således blev orlovsydelsen skåret ned i 1995 samtidig med, at fædrekvoten blev indført (Nyman 2002). Dette betød på én gang, at flere fædre tog barselorlov, og at gennemsnitslængden af mænds orlov faldt (Nyman 2002:7). Det ser her ud til, at kvoten er afgørende for *hvor mange* mænd, der tager orlov, mens økonomien afgør *hvor lang* orlov, der bliver taget.

En svensk undersøgelse af økonomiens betydning for tilbøjeligheden til at dele orloven, viste, at 80% af de adspurgte, som både omfattede forældre og dem, der informerer om barselorlov, som f.eks. jordemødre, mente, at økonomien, var den afgørende faktor, for i hvor høj grad orloven blev delt. Undersøgelsen viste imidlertid, at den faktiske fordeling af orloven ikke var så afhængig af økonomien, som interviewpersonerne forestillede sig (Edlund 2000). Det viste sig blandt andet – ganske overraskende – at par, hvor indkomstforskellen mellem manden og kvinden var stor, delte orloven mere ligeligt end familier med en mere lige indkomstfordeling (Edlund 2000:6).

---

<sup>13</sup> Er man ikke berettiget til dagpenge, f.eks. fordi man er studerende, får man 120 S.kr om dagen (Norén 2001:4)

**Tabel 1. Oversigt over benyttelse af barselsorlov i Danmark, Norge og Sverige.**

Tallene er fra 2001, hvis ikke andet er angivet

	Danmark	Norge	Sverige
<b>Økonomi under barsel</b> <sup>14,15</sup>	Dagpenge i 40 uger (Fra 2002 i alt 52 uger)	Fuld løn i 42 uger eller 80% løn i 52 uger (min. 32.138Nkr)	Dagpenge i 12 mdr. (13 fra 2002)+ 3 mdr. med 60S.Kr./dag <sup>e</sup>
<b>Kvoter</b>	14 ugers mødrekvote og 2x2 ugers fædrekvote (fra 2002 dog kun 1x2 uger)	6 ugers mødrekvote og 4 ugers fædrekvote	1 mdr. mødrekvote og 1 mdr. fædrekvote (2 mdr. til hver fra 2002)
<b>Gennemsnitlig orlovs længde</b>	Kvinder: 22,1 uger Mænd: 2,4 uger. <sup>a</sup>	Kvinder: 18,3 uger Mænd: 3,3 uger (2000). <sup>c</sup>	Kvinder: 47,7 uger Mænd: 5,5 uger (1996). <sup>d</sup>
<b>Brug af kvoten</b>	57% fædre benytter den første og ca. 25% den næste kvote. <sup>b</sup>	85% af de berettigede fædre benytter kvoten <sup>f</sup>	74% af fædrene benytter kvoten (2000). <sup>e</sup>
<b>Mandandelen af barselsorloven</b>	Mænd holdte 5,7% af alle orlovsdage. <sup>a</sup>	Mænd holdte 9,6% af alle orlovsdage (jan.-sep. 2001). <sup>c</sup>	Mænd tager 13,8% af alle orlovsdage. <sup>d</sup>
<b>Udover fædrekvoten</b>	Under 3% fædre tog orlov udover kvoten	13,5% af de berettigede fædre tog orlov udover kvoten <sup>f</sup>	?

Kilde: <sup>a</sup> Danmarks Statistik 2002a, <sup>b</sup> Danmarks Statistik 2002b, <sup>c</sup> Rigstrygdeverket 2002, <sup>d</sup> Nyman 2002, <sup>e</sup> Norén 2001, <sup>f</sup> Rigstrygdeverket 2003.

## 5.5 Kort opsummering

Den danske statistik tyder på, at økonomien har betydning for, at flere kvinder end mænd tager barsel. Hvis ydelserne skæres ned tager færre fædre orlov. Den svenske statistik viste, at en nedskæring i ydelsen betød, at mænds orlovs længde blev *kortere*, mens indførelsen af en fædrekvote betød, at *flere* fædre tog orlov. Økonomien ser altså ud til at have forskellig betydning for danske og svenske mænd.

I Norge er der som i Danmark og Sverige stor forskel på, hvor længe mænd og kvinder holder orlov – selvom mændene dog holder en større andel af det samlede antal

<sup>14</sup> Dagpenge størrelsen for både danskere og svenskere varierer. Danskere får i gennemsnit 2.585 kr. om ugen i dagpenge, og svenskere får gennemsnitligt 623 S.Kr. om dagen (Danmarks statistik 2002a og Nyman 2002).

<sup>15</sup> Både i Danmark og Sverige sikrer nogle overenskomster fuld løn. Har man det, er det arbejdsgiveren, der betaler differencen mellem dagpenge og fuld løn.

orlovsdage end de danske fædre. Fuld løn er altså ikke nok til at få mænd til at holde halvdelen af alle orlovsdage, men det hjælper, ligesom fædrekvote også hjælper.

Økonomien så desuden – i hvert fald i Sverige – også ud til at blive tillagt større betydning, end hvad der egentligt er belæg for. Denne tendens tror jeg vil kunne genfindes i Danmark.

## **6. Økonomi som forklaring**

I dette afsnit undersøger jeg, hvordan forskellig opfattelse af og forventninger til mænd og kvinder kan medføre, at økonomien får forskellig betydning for mænd og kvinders tilbøjelighed til at holde barselsorlov.

Som jeg tidligere har været inde på, er det logisk, at når mænd tjener mere end kvinder, så er det dyrere for familierne at mændene tager barselsorlov, end at kvinderne tager orlov – så længe der vel at mærke ikke er fuld løn under barselsorloven. Nedsættelsen i orlovsydelse, som da børnepassningsorloven blev skåret ned fra 80% til 60% dagpenge, ramte også mændenes orlov lidt hårdere end kvindernes. På den anden side kan man sige, at forskellen i mænds og kvinders orlovs længde er større end indkomstforskellen mellem mænd og kvinder. Hvorfor har denne forskel *så* stor indflydelse på hvem, der tager orloven? Det kan selvfølgelig forklares med, at selv et lille økonomisk tab kan have for stor betydning for den enkelte familie. Det er heller ikke gratis for familierne, at moderen tager orlov, men dette økonomiske tab ser familierne ikke ud til at være så tøvende overfor. Økonomien er alligevel ikke hele forklaringen. For de norske familier, hvor der ikke (nødvendigvis) er løntab i forbindelse med barsel, afholder mændene kun 8,6% af de samlede orlovsdage. Om det er moderen, faderen eller begge, der tager orlov og hvor meget, er nødvendigvis også en økonomisk prioritering så længe, der ikke er fuld løn under barsel. Familierne må derfor afveje ønsket om at være sammen med barnet mod hensynet til økonomien og eventuelt ønsket om et spændende arbejde. Selvom der er mulighed for fuld løn under barsel i Norge, må de norske forældre alligevel afveje økonomien over for længere tid med barnet. Her vælger tre ud af fire længere orlov til gengæld for lavere lønkomensation (Rikstrygdeverket 2002:192). Tjener manden og kvinden i et par ikke det samme, er der stadig en økonomisk afvejning

i hvem, der skal holde orloven. Dog er lønnedgangen til dagpenge for de fleste danskere større end til 80% løn, som er tilfældet i Norge.

## 6.1 Forskellige tolkningsrammer

Den norske psykolog Hanne Haavind, som har forsket i ægteskabet og kærlighedens betydning for fordeling af kønsmagten i samfundet, mener, at kvinder og mænd af det omgivende samfund og af sig selv forstås ud fra forskellige rammer (Haavind 1982). Mænd og kvinders handlinger forstås dermed forskelligt af den omgivende kultur, selvom det er den samme handling, de udfører. De forskellige tolkningsrammer bevirker også, at økonomien får forskellig betydning for mænd og kvinder.

Ægteskaber er ifølge Haavind baseret på en ikke-ekspliciteret *standartkontrakt*, som alle ægteskaber og parforhold vurderes ud fra. Denne standartkontrakt er en model for normen for indretning af heteroseksuelle parforhold. I denne standartkontrakt "får" manden ifølge Haavind mere, end han "giver": Hvis et par derfor indretter sig, så de deler lige, vil det fremstå som om, han er storsindet, mens hun nærmest er lidt smålig. Hun vil blive opfattet som heldig med ham, mens han ikke i samme grad bliver opfattet som værende heldig over at have fundet en kvinde, der er villig til at dele hus- og omsorgsarbejdet lige med ham (Haavind 1982:158). Man er her nødt til at holde sig for øje, at Haavind her skriver om midten og slutningen af halvfjerserne, og der er grund til at tro/håbe, at forholdet mellem mænd og kvinder samt synet herpå har ændret sig siden. Imidlertid tror jeg stadig ikke, at mænd anses for at være heldige, fordi deres kone/kæreste er villige til at dele husarbejdet lige med dem.

I ægteskab vil kærligheden ifølge Haavind være det vigtigste argument for, hvordan parret indretter sig. Og det er svært at få utraditionel indretning til at fremstå som resultat af kærlighed, mens en traditionel og ulige indretning, hvor kvinden passer hus og børn, let vil fremstå som noget, kvinden gør af kærlighed til manden og børnene (Haavind 1982:149). Argumenterne for at følge kønstraditionel indretning kan være, at det er mest naturligt, det er mest praktisk, det kan bedst betale sig, eller at det er et resultat af parrets specielle kærlighed (Haavind 1982:149). Haavind skriver, at det er et projekt for par at få deres måde at indrette sig på til at fremstå som rimelig ligeværdig og ikke mindst som et resultat af gensidig kærlighed (Haavind 1982:147). Dette tror jeg også, at mange selv

opfatter det som, og at der i de færreste familier er åben uenighed om fordelingen af orloven. Dette kan skyldes, at det i de fleste familier virker indlysende, at moderen tager mere orlov end faderen.

Ægteskabsnormerne er kønsspecifikke, og kvinden forventes at indrette sig og vil ifølge Haavind typisk indrette sig efter manden og børnene. Ligeså vil hun overveje, hvilke konsekvenser hendes handlinger har for dem, mens manden typisk vil gå efter et bestemt sagligt mål uden at tænke nærmere over utilsigtede konsekvenser (Haavind 1982: 161). Dette er en meget stereotyp fremstilling af mænd og kvinder, samtidig med at det er en fremstilling, der behandler henholdsvis kvinder og mænd som homogene grupper. Siden Haavind skrev den refererede tekst, er der gået to årtier, og både forholdet mellem mænd og kvinder samt synet herpå er forhåbentligt ændret meget siden da. Ikke desto får Haavind støtte fra Anette Aunbirk, der ud fra hendes interviews med 8 unge familier i 1991-1992 konkluderede, at fædre i de interviewede familier valgte arbejde efter, hvad de havde lyst til, mens kvinderne forventedes at vælge af hensyn eller i hvert under hensyn til familien (Aunbirk 1993:97).

Haavinds vigtigste pointe er, at mænd og kvinders handlinger tolkes ud fra to forskellige rammer. Almindeligvis opfattes det ikke som to forskellige slags rammer, men nærmere som om mænd og kvinder er to forskellige slags mennesker, hvorfor de ikke sammenligner sig med hinanden (Haavind 1982:151). Ligesom når mænd erklærer, at de ikke forstår sig på kvinder, fordi kvinder tilsyneladende lever efter en helt anden logik end dem selv. Det er muligvis hovedsageligt en nærmest ritualiseret måde at udtrykke frustration over manglende held i kærlighed, men jeg mener alligevel, at det er meget sigende.

Selvom man ikke køber Haavinds beskrivelse af mænd og kvinder, mener jeg godt, at man kan bruge hende til at argumentere for, at der eksisterer forskellige rammer og normer for mænd og kvinder. Måske kan man tale om, at rammerne og normerne i dag er de samme, men accepten af at bevæge sig udenfor rammerne er øget.

### **6.1.1 Mænd og kvinder forstår forskelligt**

Ifølge Haavind sammenligner mænd og kvinder sig som sagt ikke med hinanden på grund af de forskellige rammer for tolkning af mænd og kvinders handlinger. Anette Aunbirk

fandt også i sin undersøgelse af 16 kvinder og mænd, at kvinderne sammenlignede sig selv med andre kvinder og sammenlignede deres mænd med andre mænd. De sammenlignede ikke deres muligheder og valg med mændene. Mændene sammenlignede til gengæld ikke i nær så høj grad deres koner/kærestes med andre kvinder (Aunbirk 1993:118).

I forlængelse af de forskellige tolkningsrammer prioriterer mænd og kvinder også forskelligt, ligesom de føler og tildeles ansvar for forskellige områder. I en traditionel arbejdsdeling – som Haavind ville sige var i overensstemmelse med standartkontrakten – har kvinden ansvaret for den omsorgsmæssige forsørgelse, hus- og omsorgsarbejdet, mens manden har ansvaret for den økonomiske forsørgelse. Kvinderne pålægges og pålægger sig selv ansvaret for familiens trivsel og prioriterer samvær og tid med barnet højt. Tilsvarende prioriterer mændene i undersøgelsen økonomien højst. Disse prioriteringer plus manglende viden om reglerne for barselsorlov, mener Aunbirk, er de væsentligste årsager til, at ingen mænd i hendes undersøgelse tog dele af den fælles orlov (Aunbirk 1993:100). Imidlertid benyttede de sig af individuelle løsninger som ferie, afspadsering og arbejdsløshed for at være sammen med moderen og barnet i de første uger eller måneder.

Aunbirk fortæller, hvordan hun i starten troede, at mændenes ansvar for økonomien var en (dårlig) undskyldning for ikke at holde barsel. Men hun beretter videre, at hun senere godt kunne se, at det ikke var ganske urealistisk af mændene at føle ansvar for økonomien, for kvinderne bekymrede sig ikke synderligt derom (Aunbirk 1993:100). Ligesom kvinderne får tildelt ansvaret for den omsorgsmæssige forsørgelse, får mændene altså indirekte pålagt en forsørgerrolle med ansvaret for økonomien af deres koner/kærestes og af dem selv. Bente Marianne Olsen kalder det en ”metafor”, når økonomi bruges som argument for, at mændene ikke tager orlov. En metafor, der dækker over, at mænd er socialiserede til at føle mere ansvar for økonomien (Olsen 2000: 24). Olsen skriver også, at norsk forskning viser, at selvom kvinden i en familie tjener mere end sin mand, er han ikke nødvendigvis mere tilbøjelig til at tage mere orlov end andre fædre (Olsen 2000).

Fædrenes og mødrenes forskellige prioriteringer bevirker, at deres orlov ses i forskelligt lys og tolkes ud fra forskellige rammer. De orlovsfædre, Bente Marianne Olsen

talte med, vurderede ofte deres egen orlov i et økonomisk perspektiv og holdte ikke mere orlov end de gjorde, fordi det ville være for dyrt. Kvindernes orlov så de ikke i samme økonomiske lys. Den var højt prioriteret, og så var det underordnet, at det kostede familien rent økonomisk (Olsen 2000: 227). Aunbirk fandt også, at kvinderne i hendes undersøgelse prioriterede tiden sammen med barnet højere end økonomiske hensyn, selvom det ikke var uden økonomiske omkostninger for familien (Aunbirk 1993). Mandens orlov fremstår altså på baggrund af Aunbirks og Olsens undersøgelser som noget, der kan reguleres og vælges fra eller til afhængig af økonomi og andre forhold, mens det ikke virker som om, at kvindens orlov kan vælges fra på samme måde. Den opfattes nærmere som en uundgåelig konsekvens af at få barn. Dette støtter Dion Sommer, idet han mener, at moderens ansvar i realiteten er tættere knyttet til børnene end faderens. De pligter, der udledes af hendes rolle som mor, er anderledes end de pligter, der udledes af hans rolle som far. Fædre kan dermed ifølge Sommer i højere grad vælge udstrækningen af involvering i børnene end mødre (Sommer 1994: 159).

Mænds og kvinders barselorlov tolkes dermed også ud fra forskellige rammer, hvilket betyder, at økonomien betyder mere for fædre end mødre.

Ifølge Olsen er det ikke alene kønnet, der afgør, hvilket lys man ser orloven i. Hun deler både fædre og mødre op i familieorienterede og karriere-/arbejdsorienterede, og det er kun blandt de arbejdsorienterede af hendes interviewpersoner, der selv bringer økonomien på banen. De familieorienterede prioriterer samværet med barnet højt og anser derfor ikke økonomien som et problem (Olsen 2000). I den forståelse bliver det dermed en persons orientering mod enten familie eller arbejde frem for køn, der afgør om man tager barsel og hvor lang den bliver (Olsen 2000:197).

Det ser i Aunbirks og Olsens undersøgelser ud til at økonomi betyder noget forskellig for mænd og kvinders orlov. Det er altså ikke udelukkende, fordi mænd ofte tjener mere end kvinder, at økonomien betyder mere for dem, men i lige så høj – eller højere – grad, fordi mændene har, tager og tildeles forsørgeransvaret for familien (Aunbirk 1993, Olsen 2000). Økonomi bliver dermed en legitim forklaring på, hvorfor mænd ikke tager orlov. Det er ikke sikkert, at det i samme grad ville være en legitim årsag, hvis en kvinde fravalgte orlov, fordi hun ikke mente, at familien havde råd til det. Olsen mener således,

at der er en tendens til, at den mulige orlovs længde danner norm for hvor meget orlov en god mor tager. Normen for, hvor meget orlov en god mor tager, ændres således, når lovgivningen giver mulighed for at holde længere barselsorlov (Olsen 2000:140).

## 7. Arbejdspladskultur og karrierehensyn

Udover den direkte nedgang i indtægt betyder hensynet til økonomien på længere sigt – eller nærmere hensynet til karrieren – noget for tilbøjeligheden til at tage barselsorlov. At tage barsel har imidlertid ikke den samme betydning på alle arbejdspladser. Det afhænger af den gældende kultur på arbejdspladsen. Nogle arbejdspladser giver bedre mulighed for at prioritere nogle dele af forældreskabets forpligtelser end andre. Hvordan dette er relateret til køn, kommer jeg tilbage til.

I Mogens Christoffersens undersøgelse fra slutningen af 80'erne var det, som jeg tidligere kort har været inde på, tydeligt, at de orlovstagende fædre i større grad arbejdede i det offentlige end de fædre, der ingen overlov tog. 49% af orlovsfædrene arbejdede således i det offentlige modsat kun 27% af de fædre, der ikke tog noget af den fælles orlov (Christoffersen 1990:60). Dette forklarer Christoffersen med, at man her var sikrere på sin stilling, mens det var forbundet med større risiko at tage barsel i det private<sup>16</sup>.

En del er imidlertid sket, siden Christoffersen samlede sine data: I 1989 kom der en generel lov mod at afskedige folk, fordi de er på orlov, mens det samme år blev en del af alle offentlige ansattes overenskomst, at de har fuld løn under al orlov i forbindelse med fødsel (Olsen 2000). Der bør dermed i dag ikke være større sikkerhed i stillingen for offentligt ansatte, da ingen i dag må afskediges, pga. orlov. På den anden side har mange privatansatte dårligere økonomiske forhold i forbindelse med barsel end de offentligt ansatte. Dette, må man formode, betyder, at der i dag stadig er relativt flere offentligt end privat ansatte, der benytter muligheden for at tage orlov.

En anden faktor, Christoffersen fandt afgørende i 1990, var, at der var relativt mange kvinder på orlovsfædrenes arbejdspladser. Kun 44% af orlovsfædrene arbejdede på mandsdominerede arbejdspladser mod 66% af de fædre, der ikke tog orlov

---

<sup>16</sup> Om moderen var ansat i det private eller det offentlige påvirkede stort set ikke fædrenes tilbøjelighed til at holde dele af den fælles orlov (Christoffersen 1990:60)

(Christoffersen 1990:60). Christoffersen konkluderer på den baggrund, at kønsdominansen på en arbejdsplads har betydning for i hvor høj grad, der bliver holdt orlov. Er der mange kvinder, vil mændene holde mere orlov. Denne opfattelse støtter Olsen ham i. Hun har sammenlignet antallet af orlovstagere i forskellige a-kasser og fundet frem til, at der er markant flere fædre på orlov blandt typiske kvindeerhverv som sygeplejersker, socialpædagoger og børne- og ungdomspædagoger end i alle de andre a-kasser<sup>17</sup> (Olsen 2000:123). Godt nok er den orlovsform, hun undersøger, orlov til børnepasning, og det er således ikke sikkert, at denne tendens også gælder for barselsorlov.

Søren Carlsen, som har lavet en undersøgelse blandt medarbejderne på DR om mænds brug af barselsorlov, mener imidlertid ikke, at det er afgørende, hvilket køn der er dominerende på en arbejdsplads. Ifølge ham er det bestemmende, hvorvidt der er et solidarisk miljø, eller om der er direkte eller indirekte konkurrence mellem medarbejderne (Carlsen 1992:29). Folk, som arbejder steder med gruppearbejde og selvstyre, er mere tilbøjelige til at tage hensyn til familien end i afdelinger, hvor der er konkurrence mellem medarbejderne. I konkurrenceprægede miljøer er den nærmeste chefs holdning en væsentlig faktor i, mens kollegaernes holdning er lige så vigtig som chefens for dem, som arbejder i selvstyrende grupper (Carlsen 1994:86). Typiske kvindeerhverv som omsorg og service vil sjældent være særlig præget af konkurrence, og der vil dermed sandsynligvis være stor overensstemmelse mellem mandsdominerede arbejdspladser og konkurrenceprægede arbejdspladser (ibid.)

## **7.1 Formelle orlovsmuligheder benyttes ikke**

Hvordan arbejdet tilrettelægges, og hvem der overtager de arbejdsopgaver, som medarbejderen på orlov ellers ville have udført, er også en væsentlig faktor – uden det dog er en formel forhindring. I Christoffersens undersøgelse blev to tredjedele af kvinderne erstattet af en vikar, mens det blandt mændene var under en tredjedel. Lidt over halvdelen af de mandlige orlovstageres arbejde blev delt ud på kollegaerne, og i de tilfælde oplevede flere negative reaktioner end i de tilfælde, hvor der blev ansat en vikar (Christoffersen 1990). Dette vil den nybagte far også have forståelse for, og Carlsen

---

<sup>17</sup> Her var 17,7-28,2% af de mandlige medlemmer på orlov til børnepasning fra beskæftigelse mod 3,0% i gennemsnit for alle a-kasser (Olsen 2000:123).

påpeger, at manglende vikardækning kan skabe en negativ holdning, der gør, at mændene ikke benytter deres formelle rettigheder, men udøver en slags selvrensensur (Carlsen 1992: 26).

En anden måde, arbejdspladsen indirekte kan påvirke mænds tilbøjelighed til at holde orlov, er ved at udgøre en meget stor del af mandens identitet. Carlsen skriver, at drenge stadig næsten udelukkende opdrages til at opnå identitet gennem arbejdet, mens piger opdrages til at søge identitetsbekræftelse både gennem arbejdsrollen og moderrollen (Carlsen 1994:86). Hvis en mand ser det at være hjemme med barnet som en naturlig del af det at blive far, vil han formentlig gøre det, selvom der ikke er optimale forudsætninger herfor. Og omvendt vil han på trods af gode formelle forudsætninger for at holde orlov sandsynligvis takke nej, hvis han føler, at det ikke er noget, mænd bør gøre. Ligeledes vil han være negativt indstillet over for orlov, hvis arbejdet fylder en så stor del af hans liv, at det er svært at undvære, eller hvis han oplever sig som uundværlig på arbejdspladsen. I så fald vil han opleve det som problematisk at være væk fra arbejdspladsen i en længere periode (Carlsen 1992:28). Dette kan forklare, hvorfor det særligt er de korte orlovsdele, der er populære blandt mænd. Denne iagttagelse bakker Olsen op om, når hun skriver, at det afgørende for, om en person holder orlov og hvor længe, er i høj grad, hvorvidt personen er familieorienteret eller karriere-/arbejdsorienteret (Olsen 2000). Barselsadfærden er dermed ikke kun afhængig af en persons køn, men mindst lige så meget en persons livsform. Derfor bør man overveje, at folk har forskellige livsformer, når man indretter barselslovgivningen, så den ikke kun er indrettet på karriereorienterede folk. Hvis Carlsen har ret i, at mænd ikke som kvinder er blevet opdraget til at søge identitet gennem familien, vil der være meget færre familieorienterede mænd end kvinder.

### **7.1.1 Afspadsring og ferie i stedet for orlov**

Den måde, forældreorloven og børnepasningsorloven har været indrettet, har for mange mænd ikke været særlig attraktiv. Fædreorloven derimod opfattes af Carlsens interviewpersoner som norm og italesættes ligefrem af nogle som ”de obligatoriske fjorten dage” (Carlsen 1992).

I stedet for at holde orlov ud over de fjorten dages fædreorlov, bruger en del ferie og afspadsring i forbindelse med fødslen. Dette gav samtidig mulighed for at være

hjemme samtidig, hvilket den gamle orlovsordning ikke gjorde. 10 af de 14 mænd, Carlsen interviewede benyttede således den mulighed, og afspadserede eller ferierede i snit 6-8 uger. En af grundene hertil var, at det i halvdelen af familierne slet ikke var til diskussion, hvem der skulle holde forældreorlovens 10 uger. Moderen ønskede at holde hele orloven, hvorfor det reelt ikke var til diskussion (Carlsen 1994:83). Det er altså vigtigt at holde sig for øje, at det indebærer en afgivelse af et privilegium fra kvindens side, hvis manden skal holde noget af den fælles forældreorlov. For tilsyneladende har kvinden som udgangspunkt "førsteret" til børnene og dermed til at holde orlov. De fleste af Carlsens interviewpersoner opfattede på den baggrund orloven som for kort til både moderen og dem selv og benyttede derfor muligheden, for at sammensætte en individuel løsning på problemet.

Muligheden for at opspare afspadsering er imidlertid ikke et privilegium, alle har. Ifølge Helle Holt har især højtuddannede fleksibilitet i arbejdet, mens lavtuddannede pga. mere bundne arbejdsopgaver ikke har denne mulighed (Holt 1995). Mænds prioritering af børn og familie kan altså ikke direkte aflæses af, hvorvidt de holder orlov eller ej. I Aunbirks undersøgelse var der således ingen sammenhæng mellem, hvorvidt fædre tog orlov, og hvor lang tid de var hjemme ved barnet i de første måneder (Aunbirk 1993).

## **7.2 Fleksibilitet på arbejdspladsen**

Fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af, om det er en mande- eller kvindedomineret arbejdsplads. Helle Holt undersøgte en typisk kvinde- og en typisk mandearbejdsplads. På en traditionel kvindearbejdsplads som sygeplejerskerne på intensivafdelingen på et hospital var der trods dårlige formelle muligheder for fleksibilitet et stort uformelt rum til at tage hensyn til familien, når det gjaldt tilrettelæggelsen af arbejdet. Omvendt var der på en typisk mandearbejdsplads som en politistation ikke så gode muligheder for at tage hensyn til familien. Til gengæld var der bedre muligheder for at tilgodese forsørgelsesforpligtelsen (Holt 1994).

Holt forklarer dette med, at arbejdspladser, der traditionelt har været domineret af det ene køn, er præget af arbejdsdelingen i familierne og de forventninger, der heraf kommer til mænd henholdsvis kvinder (Holt 1994). På arbejdspladser domineret af kvinder vil den kvindelige medarbejder være norm, og da kvinder traditionelt og til dels stadig er den primære omsorgsperson i mange familier, vil der være gode muligheder for

at tilpasse arbejdet efter familiehensyn. Mandedominerede arbejdspladser har traditionelt ikke haft brug for at give plads til, at medarbejderne kunne tilpasse arbejdet efter familien, da mandens ansvarsområde traditionelt har været den økonomiske forsørgelse, hvorfor det på mandearbejdspladser har været mere vigtigt, at give gode muligheder for at opfylde dette ansvarsområde (Holt 1994). Carlsen mener ligeledes, at selvom de færreste mænd i dag er eneforsørgere, er normen stadig, at mænd forventes at prioritere arbejdet over familien (Carlsen 1992:13).

I Carlsens undersøgelse havde fædreorloven ikke haft negative konsekvenser for interviewpersonernes karriere. Det havde det løbende hensyn til familien efter orlovens ophør derimod (Carlsen 1992:27). En endnu upubliceret undersøgelse blandt danske ingeniører viser dog anderledes tydeligt, at barsel har negative konsekvenser for karrieren (French 2003). Den peger på, at det for kvinder, fordi de tager længst orlov, har tydelige negative konsekvenser at holde orlov. Både lønstigninger, forfremmelser og attraktive job er på den konto gået kvinderne forbi, og jo længere orlov man tager, jo større er risikoen for negative karrieremæssige konsekvenser (French 2003). Samme tendens gør sig formentlig gældende for mænd, og det kan forklare, hvorfor Carlsen ikke opdagede denne tendens – ingen af hans interviewpersoner tog mere end 14 dages orlov.

Det tyder altså på, at arbejdsmarkedet ikke er gearret til, at medarbejderne – og da slet ikke mændene – har nogle familiemæssige hensyn at tage. Ifølge Carlsen er det diskvalificerende således ikke at holde orlov, men nærmere det at være tvunget til at gå klokken 16 (Carlsen 1994: 84).

## **8. Konklusion og perspektivering**

### **8.1 Konklusion**

Jeg har nu undersøgt forskellige forklaringer på, hvorfor danske fædre ikke tager mere orlov. Undervejs har jeg fundet ud af, at der ikke er noget formelt, der direkte forhindrer mænd i at tage orlov. Ifølge loven har mænd mulighed for at holde orlov enten på fuld tid eller på deltid, enten alene eller samtidig med barnets mor. Men dermed er historien langt fra fortalt.

Mænds mulighed for at tage mere orlov end fædrekvotens to uger er betinget af, at moderen ikke holder hele den fælles orlov. I slutningen af firserne fandt Christoffersen, at hver femte familie slet ikke havde overvejet muligheden for, at faderen kunne tage noget af den fælles orlov. Carlsen berettede i starten af halvfemserne, at de fleste af hans interviewpersoner ikke havde taget noget af den fælles orlov, fordi deres koner/kærester gerne ville holde hele orloven selv. Derimod blev fædrekvoten nærmest opfattet som obligatorisk. Olsen skriver i 2000, at det bliver en norm, at en ”god mor” holder så lang orlov som muligt, hvilket indebærer, at faderen kun holder fjorten dages orlov. Derudover må han supplere med ferie og afspadsring, hvis han ønsker at være hjemme ved barnet i starten. Det tyder altså på, at mødrene skal tage mindre orlov, hvis fædrene skal have muligheden for at tage mere. I hvert fald så længe at fædrekvoten ikke er større. Men det virker både i Christoffersens, Carlsens og Olsens undersøgelser og i folketingsdebatterne som om, at mødrenes orlov er en selvfølgelighed, noget naturligt og indiskutabelt, som følger med barnet. Mandens orlov ud over kvoten vælges derimod til eller fra afhængig af familiens situation, og ses dermed (endnu) ikke som en naturlig konsekvens af det at få barn. Moderens brug af den fælles orlov er med Bourdieus begreb i den grad blevet naturaliseret med den konsekvens, at faderens brug af den fælles orlov opfattes som noget usædvanligt, næsten unaturligt. I praksis fungerer den fælles orlov altså som en del af mødrekvoten, og en kvinde opfattes som sagt ikke som en ordentlig mor, hvis hun ikke benytter hele mødrekvoten inklusiv den fælles del af orloven. Da udvidelse af den fælles orlov langt hen af vejen opfattes som udvidelse af mødrenes del af orloven, og det opfattes som naturligt, at faderen benytter de to ugers fædrekvote, kunne man forestille sig at ændre normen for, hvor meget orlov en god far tager ved at øge den deciderede fædrekvote. Ganske som Olsen mener, man ændrer forestillingen om den gode mor ved at ændre den fælles orlov.

At kvoterne til mænd og kvinder er så forskellige, skyldes, som vi så i kapitlet om folketingsdebatten, politikernes forskellige opfattelser af faderens og moderens rolle. Mens moderens 14 ugers kvote blev kaldt en *rettighed* og beskyttelse af kvinden og barnet, blev fædrekvoten af folketingsflertallet italesat som *tvang*. Sprogbruget antyder, at en stor del af politikerne har svært ved at sætte sig ud over de traditionelle kønsopfattelser. Dette fik den betydning, at fædrenes formelle rettigheder til at holde orlov med den nye lov i 2002 blev yderligere forringet i forhold til mødrenes. Resultatet

heraf er, at faderen har fået endnu ringere ret til at være sammen med sit nyfødte barn end moderen. På den måde fastholder lovgivningen moderen i rollen som den primære omsorgsperson og faderen som den primære forsørger og bidrager dermed til at cementere de traditionelle kønsroller.

Arbejdspladskulturen så ud til at spille en rolle for mænds tilbøjelighed til at holde barselsorlov. De fleste mænds habitus disponerer dem tilsyneladende mere i retningen af at tage på arbejde frem for at blive hjemme ved barnet. Ikke fordi arbejdspladsen direkte forhindrer manden i at tage orlov, men den skaber som oftest heller ikke gode muligheder herfor. F.eks. ved ikke at sørge for, at der kommer en vikar for orlovstageren, og i stedet lægge arbejdet over på kollegaerne, tvinger arbejdspladsen mændene til ubevidst at udøve ”selvcensur” med hensyn til at holde orlov.

Nogle undersøgelser peger på, at det er nemmere for mænd at tage orlov, hvis de arbejder i kvindedominerede miljøer og nogle peger på, at det i højere grad er afgørende, hvorvidt der på arbejdspladsen er direkte eller indirekte konkurrence i modsætning til selvstyrende grupper.

En forskel mellem mande- og kvindedominerede arbejdspladser er, at arbejdspladser, der traditionelt har været domineret af det ene køn, giver medarbejderne kønsrelaterede muligheder for at udfylde bestemte dele af forældreskabets forpligtelser. Kvindedominerede arbejdspladser giver således gode muligheder for at prioritere familiens praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens de mandligt dominerede arbejdspladser skaber gode muligheder for at sikre familiens forsørgelse. Ændringer i opfattelsen af mænds og kvinders ansvarsområder, så begge har ansvar for både den økonomiske og den omsorgsmæssige forsørgelse, vil på sigt betyde, at arbejdspladserne bliver nødt til at give plads, til at mænd og kvinder kan opfylde begge sider af forældreskabets forpligtelser.

Det er således både arbejdspladserne og familierne selv, der bidrager til at fastholde et stereotyp kønsrollemønster.

I sammenligningen mellem Danmark og Norge fandt jeg, at det har en positiv effekt at give fuld løn under barsel. Ud over at flere norske end danske fædre tog orlov i de øremærkede uger, holdte de også større andel af det samlede antal orlovsdage. Samtidig

tog – hvilket jeg finder mest bemærkelsesværdigt – langt flere norske fædre orlov ud over fædrekvoterne. Dette vidner om, at fuld løn får flere fædre til at holde orlov og gør mænds orlov længere.

Sammenligningen mellem Danmark, Norge og Sverige viste desuden, at fædrekvote også har en selvstændig effekt, og den svenske pappamånaden er da også blevet udvidet til to måneder til hver forælder i 2002.

Om det er Norge eller Sverige, der har haft størst succes med at få fædre til at holde mere barselsorlov, afhænger af, hvilke parametre man måler på. Norge fører således på størst andel af fædre, der benytter kvoten, mens Sverige fører på det parameter, der måler, hvor stor en andel af det samlede antal barselsorlovsdage, der holdes af mænd. På begge parametre ligger Danmark sidst.

Det tegner et billede af, at udviklingen ikke sker af sig selv, men at der fra politisk hold må foretages nogle reformer, der gør det mere attraktivt for fædre at tage orlov. Man kan forvise sig herom ved at se på andelen af danske mænd, der tager noget af den fælles orlov. Tallet har ligget nogenlunde uforandret på omkring 3%, siden denne mulighed blev indført i 1984. Og i Danmark fungerer den fælles orlov således i praksis som en del af mødrekvoten. At overlade fordelingen heraf til ”det frie valg” har således blot cementeret orlov som et kvindeanliggende. Denne manglende udvikling står i skarp kontrast til, hvor hurtigt andelen af danske fædre på orlov i 25. og 26. uge steg, før denne mulighed blev afskaffet med sidste lovændring. Også i Norge skete der en stor vækst i fædre på orlov, da fædrekvoten blev indført. Det viser sig her, at fædrekvote er et nødvendigt redskab til at skabe større lighed i fordelingen af barselsorloven mellem mænd og kvinder.

Alt peger altså på, at grunden til, at fædre tager meget mindre orlov end kvinder, er, at det opfattes som naturligt, at moderen tager sig mere af det spæde barn end faderen. Selvom hverken fuld løn eller øgede fædrekvoter med et trylleslag skaber lige deling af barselsorloven, gør det tydeligvis en forskel, hvorfor jeg mener, at de bør indarbejdes i dansk lovgivning. Fuld løn fjerner det økonomiske incitament i mange familier til, at moderen frem for faderen skal holde orlov, mens fædrekvote påpeger det naturlige i, at også mænd holder barselsorlov.

Uden nogle af disse tiltag går udviklingen i bedste fald for langsomt.

## 8.2 Perspektivering

Inden nogen drager den konklusion, at danske fædre er dårlige forældre, fordi de prioriterer karrieren over børnene, vil jeg lige gentage, at mange fædre supplerer eller erstatter deres orlov med opsparet ferie eller afspadsring. Dette kan skyldes flere ting. Dels forkorter ferie og afspadsring ikke konens/kærestens orlov, og dels kan det måske bedre betale sig rent økonomisk, da der som bekendt kun ydes dagpenge under barsel. Det har formentlig også spillet ind, at det indtil år 2002 har været den eneste mulighed, familierne havde, for at moderen og faderen kunne være hjemme samtidig i mere end 14 dage. Pasningen af børnene i børnenes første leveår er altså sandsynligvis mindre kønsopdelt, end orlovsstatistikkerne umiddelbart viser.

Problemet i den forbindelse er, at der ikke findes en større undersøgelse af denne indirekte form for barsel. Politikerne og forskerne ved derfor rent faktisk ikke, hvordan danske familier indretter sig i forbindelse med fødsel, og hvorfor de gør, som de gør. Der mangler viden om, hvor mange, der benytter ferie og eller afspadsring til at supplere orloven, og hvorfor de pågældende anser dette for en mere attraktiv løsning end barselsorlov. Derudover mangler der viden om, hvorvidt der tegner sig forskellige billeder af, mænds brug af orlov, afhængig af om man gennem overenskomst er sikret fuld løn.

Denne viden vil så kunne bruges til at argumentere for en barselsorlov, der i højere grad passer til behovet i familierne.

Jeg synes, det er positivt, at nogle familier supplerer de offentlige ordninger med individuelle løsninger. Det viser en vilje til at prioritere familien, men jeg ser også et problem heri, idet ikke alle har den mulighed. De individuelle løsninger indikerer symptomer på, at orlovsmulighederne ikke svarer til befolkningens behov.

Hvis man skal lave en reform af barselsorloven, er der flere hensyn, der skal tages, og nogle af disse hensyn skal afvejes mod hinanden. Først og fremmest mener jeg, at der skal tages hensyn til barnet og til ligestillingen. Hensynet til barnet indebærer barnets ret til begge forældre og dets mulighed for at få den bedst mulige ernæring, hvilket ifølge Sundhedsstyrelsen er modermælk eller modermælkserstatning de første 6 måneder (Sundhedsstyrelsen 2002). Hensynet til ligestilling er tosidet og indebærer dels hensyn til mænds ligestilling med kvinder i familiesfæren, hvor de skal have mulighed for at være ligeværdige og vigtige forældre, og dels hensyn til kvinders ligestilling med mænd på arbejdsmarkedet, således at de ikke diskrimineres på grund af familieforpligtelser. Begge

ligestillingshensyn mener jeg bedst, man når ved at kvotere barselorloven mere, end den er i dag, og mere lige end den er i dag, da den fælles del af orloven hidtil stort set har fungeret som en udvidet mødreorlov.

Derudover mener jeg, at det ville være fordelagtigt, at forældrene har mulighed for at være hjemme samtidig i starten, da det er en stor omvæltning at få et barn. Og at forældrene hver især har mulighed for en længere orlovsperiode alene med hovedansvar for barnet. De sidste hensyn kan imidlertid være svære at forene med arbejdsmarkedets interesse i, at medarbejderne ikke er væk i for mange og for lange perioder.

Endelig mener jeg, at det er vigtigt at sørge for en ordentlig lønkompensation for at sikre, at alle har økonomisk mulighed for at holde orlov. Denne lønkompensation kunne sikres af en central barselsfond, så nogle arbejdsgivere ikke skal rammes meget hårdere end andre. Man kunne også overveje, om den centrale barselsfond på sigt kunne udvides til at betale vikardækning for de medarbejdere, der er på orlov.

## 9. Litteraturliste

Aunbirk, Anette (1993): *Forældreskabet i forandring – Kønsrelationer belyst gennem en undersøgelse af førstegangsførelse i 90'erne*. Afhandling i sociologi ved Københavns Universitet.

Barne- og familiedepartementet 2002: *Fødselspenge* ([http://odin.dep.no/bfd/norsk/familie\\_og\\_barnehager/barnefamilier/p30000595/fodselspenge/index-b-n-a.html](http://odin.dep.no/bfd/norsk/familie_og_barnehager/barnefamilier/p30000595/fodselspenge/index-b-n-a.html))

Bonke, Jens (2002): *Tid og velfærd*. Socialforskningsinstituttet 02:26, København.

Bourdieu, Pierre (1999): *Den maskuline dominans*. Viborg, Tiderne Skifter.

Carlsen, Søren (1992): "De obligatoriske 14 dage". *Rapport om mænds brug af fædre- og forældreorlov i Danmarks Radio*. København, Ligestillingsrådet.

Carlsen, Søren (1994): "Mænds brug af fædre- og forældreorlov" i Carlsen, Søren og Larsen, Jørgen Elm (red.): *Den svære balance*. København: Ligestillingsrådet.

Christoffersen, Mogens Nygaard (1990): *Barselorlov*. København, Socialforskningsinstituttet. Rapport 90:18.

Finanssektorens Arbejdsgiverforenings årsberetning 2002 ([http://www.fanet.dk/aa\\_prod/publ/aarsber/14b\\_barsel.html](http://www.fanet.dk/aa_prod/publ/aarsber/14b_barsel.html) FA s voldgiftsag)

French, Sandy (2003): "Barsel udvider løngab for kvindelige ingeniører" i *Information*, d. 16. april 2003.

Haavind, Hanne (1982): "Makt og kærlighed i ekteskabet" i Haavind et al. (red.): *Kvinneforskning: Bidrag til samfunnssteori*. Oslo: Universitetsforlaget.

Holt, Helle (1994): "Arbejdspladsens indflydelse på familielivet" i Carlsen, Søren og Larsen, Jørgen Elm (red.): *Den svære balance*. København: Ligestillingsrådet.

Holt, Helle (1995): *Familievenlige arbejdspladser*. Socialforskningsinstituttet pjece 42. København: Socialforskningsinstituttet.

Järvinen, Magaretha (2000) "Pierre Bourdieu" i Andersen og Kaspersen (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag.

Ligestillingsrådet og Danmarks Statistik (1999): *Kvinder & mænd*. København: Ligestillingsrådet og Danmarks Statistik.

Madsen, Svend Aage og Munck Hanne (1999): "Fædres deltagelse i fødsler – nærvær eller afstand?" i Ervø, Søren et al. (red.): *Mænd på vej*. København: Ligestillingsrådet.

Norén, Ewa Fors et.at. (2001): *Nya livet. En tidning om jämställdhet för blivande och nyblivna pappor och mammor*. Stockholm: Näringsdepartementet.

Nyman, Håkan et al. (2002): *Spelade pappamånaden någon roll? RFV analyserar 2002:14*. Stockholm: Riksförsäkringsverket.  
(<http://www.rfv.se/publikationer/pdf/ana0214.pdf>)

Oftung, Knut (1999) "Menn og likestilling" I Ervø, Søren et al. (red.): *Mænd på vej*. København: Ligestillingsrådet.

Olsen, Bente Marianne (2000): *Nye fædre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger*. Ph.d.-afhandling Sociologisk Institut, København.

Sommer, Dion (1994). "Fædre og børn: Betyder de noget for hinanden?" i Carlsen, Søren og Larsen, Jørgen Elm (red.): *Den svære balance*. København: Ligestillingsrådet.

Sundhedsstyrelsen (2002): *Sundhedsstyrelsens amme-anbefaling af den 22. august 2002*  
([http://www.sst.dk/faglige\\_omr/sundhed/Boern/amning\\_anbefaling.pdf](http://www.sst.dk/faglige_omr/sundhed/Boern/amning_anbefaling.pdf))

Sjørup, Karen, et. al (2001): *Lov om orlov*. København: Videnscenter for Ligestilling.  
(<http://www.celi.dk/publikationer/Orlov.pdf>)

## **9.1 Lovgivning og folketingsdebatter**

Bemærkninger til lovforslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov. (Udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven) L47 fremsat 9. januar 2002 2.samling 2001-2002.  
(<http://www.ft.dk/?/samling/20021/MENU/00000002.htm>)

Første behandling d. 11. oktober 1983, anden behandling d. 24. november 1983 og tredje behandling d. 29. november 1983 af lovforslag L31 lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og af lovforslag L32 lov om ændring af lov om barselsorlov. Begge af 7. oktober 1983 1. samling 1983-1984 (Behandlet som ét lovforslag af folketetinget)

Første behandling d. 23. januar 2002, anden behandling 19. marts 2002 og tredje behandling 20.marts 2002 af lovforslag L47 lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov. (Udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven) fremsat 9. januar 2002 2.samling 2001-2002  
(<http://www.ft.dk/?/samling/20021/MENU/00000002.htm>)

L 47 (som vedtaget): Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov. (Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven). Vedtaget ved 3. behandling 20. marts 2002.  
([http://www.ft.dk/samling/20021/lovforslag\\_som\\_vedtaget/L47.htm](http://www.ft.dk/samling/20021/lovforslag_som_vedtaget/L47.htm) eller  
<http://www.ft.dk/?/samling/20021/MENU/00000002.htm>)

## 9.2 Statistik

Danmarks Statistik (2003): "Dagpenge ved fødsel 2002". *Nyt fra Danmarks Statistik*.  
Emnegruppe: Sociale forhold, sundhed og retsvæsen. Nr. 144. 4.april 2003.

Danmarks Statistik (2002a): "Dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption 2001". *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen* 2002:13, 6.september 2002.

Danmarks Statistik (2002b): "Dagpenge ved fødsel 2001" *Nyt fra Danmarks Statistik*.  
Emnegruppe: Sociale forhold, sundhed og retsvæsen. Nr. 138. 11.april 2002.

Rigstrygdeverket (2003): *Folketrygden. Nøkkeltall 2002*  
(<http://www.trygdeetaten.no/Trygdeetaten/Statistikker/Nokkeltall/nokkeltall2002.pdf>)

Rigstrygdeverket (2002): *Basis Rapport 2001. Mellomlangsigtig bujettering og rapportering*. ([http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=trygdeetaten&path=tall\\_mrog\\_mrfakta&path\\_sub=statistisk\\_mr\\_aarbok](http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=trygdeetaten&path=tall_mrog_mrfakta&path_sub=statistisk_mr_aarbok))

CeLi (2001a): *Familieliv, børn og kønsroller*. Center for Ligestillingsforskning ved RUC  
(<http://www.celi.dk/statistisk/Stat1-%7E1.xls>).

CeLi (2001b): *Uddannelse, arbejdsliv og indkomst*. Center for Ligestillingsforskning ved RUC.  
(<http://www.celi.dk/statistisk/Stat2-%7E1.xls>).