

**Norsk Kvinnesaksforening
i samarbeid med
Ammehjelpen og
Kompetansesenter for amming**

**”Det første leveåret”
Fagseminar om barn og foreldreskap –
barns beste, foreldres behov og rett?**

**Hva mener vi vil være gode støtteordninger her til lands?
Innlegg 03.02.2009**

Margunn Bjørnholt

Jeg har blitt bedt om å redegjøre for hva som kan anses som gode støtteordninger utfra mitt fag som er sosiologi, kjønns- og familieforskning. Det er ikke lett, dette er et sterkt normativt felt, som samtidig er preget av sterk konsensusorientering, og det later til at vi nå er på vei mot (tilnærmet) tredeling av permisjon. Flere fora og diskusjoner om støtteordninger som jeg har vært i den siste tiden har endt i rene vekkelsesmøter for tredeling av permisjon.

Jeg vil forsøke å ta et skritt tilbake og forsøke å reflektere omkring støtteordningene på et litt mer overordnet plan. På første del av dette seminaret, som handlet om amming trakk en av innlederen frem at dette er et tema der mange føler at deres personlige erfaring er relevant og bringer denne inn i debatten. dette gjelder nok ikke bare amming, men også mer generelt erfaringer omkring fødsel og permisjon. Jeg tror denne koblingen av personlig (og begrenset) erfaring og ideologi gjør at følelser, håp og tro får stor plass i meningsdannelsen på dette feltet, og ofte danner grunnlag for en skråsikkerhet som det ikke er kunnskapsmessig dekning for. Det kan være verd å reflektere litt omkring hvem som inngår i det meningsdannende og politikktutformende ”vi” som ligger til grunn for den konsensus som synes etablert på dette området.

Et spørsmål som også bør stilles er: Gode for hvem? Støtteordninger omkring fødsel og spebarnstid skal ivareta mennesker i ulike aldre og med ulike behov, som det nyfødte barnet, mor og far, samt ulike familier i et stadig mer mangfoldig Norge. Hvordan sikre at ordningene ivaretar best mulig og flest mulig av alle som omfattes av dem?

Endelig må vi spørre: Gode til hva? Støtteordningene er utformet for å ivareta en rekke ulike hensyn, så som:

- Beskytte kvinner som arbeidstakere
- Arbeidsgivernes behov
- Medisinsk restitusjon etter fødsel
- Barnets beste
- Likestilling
- Familien

De ulike hensynene kan sammenfalle, men er dels i konflikt med hverandre. Det er heller ingen enighet om innholdet og betydningen av for eksempel hva som er barnets beste, hva likestilling betyr, årsakene til mangel på likestilling og hva som skal til / fører til likestilling.

Endelig er spørsmålet hva vi med utgangspunkt i dagens kunnskap kan forvente at støtteordninger omkring fødsel og barnets første leveår kan bevirke i familien og samfunnet. Fokus, argumentasjon og prioritering mellom de ulike hensynene har endret seg over tid, og i dag synes hensynet til (en bestemt forståelse av) likestilling å dominere i tenkning og politikktutforming.

Kvinner som arbeidstakere

Forholdet mellom permisjonsordninger og kvinner som arbeidstakere kan betraktes fra to vinkler; på den ene siden gir det kvinner mulighet for å beholde rettigheter som arbeidstaker etter fødsel og kombinere det å være mor med å være arbeidstaker. Motsatt representerer også permisjoner fravær fra arbeidsmarkedet. Mer om dette siden.

Arbeidsgivernes behov

Arbeidsgivernes behov vil være tvetydig: dels vil romslige permisjonsordninger og tilrettelegging for familie kunne bidra til å holde på attraktive arbeidstakere og gjøre arbeidsgivere attraktive i et stramt arbeidsmarked. På den annen side har arbeidsgiverne (ihvertfall på kort sikt) en objektiv interesse, for å bruke Marx, av å få mest mulig ut av hver enkelt arbeidstaker, det vil si, størst mulig utbytte(/ing) – og vil utfra dette ha interesse av å begrense fravær og fremme prioritering av jobb. Jeg kjenner til at bedrifter har involvert seg for å få menn til å ta mer permisjon utfra et ønske om at egne kvinnelige ansatte skulle ta kortere permisjoner og komme raskere tilbake på jobb.

Medisinsk restitusjon

Et viktig aspekt ved permisjonsordningene er å gi kvinner mulighet for medisinsk restitusjon etter fødsel. Her er barselomsorgen i den aller første tiden særlig viktig. Som det kom tydelig frem forrige gang har barselomsorgen i Norge blitt sterkt redusert, både i form av liggetid på sykehus og oppfølging etterpå, og mange sendes hjem fra sykehus før amming har kommet igang. Det kan synes som om barselomsorgen, og kvinners særlige behov omkring fødsel og barsel ikke er godt nok ivarettatt.

Det har vært en sterk nedtoning av biologi til fordel for likestilt foreldreskap fra dag en. For kvinnebevegelsen har nedtoning av biologi og vektlegging av de kulturelle og sosiale aspekter ved foreldreskapet vært en viktig strategi for frigjøring av kvinner fra naturalisering av en kjønnert arbeidsdeling. I dag høres ofte klager fra menn på at det er "for mye "mammasnakk" i svangerskapsomsorgen og på helsestasjon, og de biologiske aspekter ved foreldreskapet synes å komme i konflikt med menns krav om anerkjennelse som likeverdige foreldre. det kan synes som om nedtoningen av biologi har ført til at kvinnens særlige belastninger, risiko og medisinske behov kommer i bakgrunnen.

Endelig er retten til medisinsk restitusjon også i en viss grad avledet av opptjente rettigheter i arbeidslivet. Riktignok får kvinner uten opptjente rettigheter engangsstønad, som dekker kanskje seks uker permisjon, det vil si et medisinsk minimum. Dette vil være for kort for mange.

Barnets beste

Hva som er til barnets beste er et tema der det både er konsensus og der ulike kulturelle modeller og forestillinger om barn, familie og barndom vil ha stor betydning for hvordan man forstår barnets beste. Når det gjelder amming, er det massiv støtte til amming som barnets beste i Norge, selv om det den siste tiden har vært tendenser til et ammeopprør blant yngre, skriveføre kvinner. Dagens ordning gir langt på vei kvinner mulighet for å amme i tråd med anbefalingene.

Det er konsensus om at det er til barnets beste å få være hjemme med (en av) foreldrene i første leveår, men igjen er det foreldrenes rettigheter som arbeidstakere og ikke barnets objektive behov for omsorg som utløser permisjonsordninger som gjør dette mulig.

Synet på mor-barn-relasjonen er imidlertid ambivalent. Samtidig som praksisfeltet er meget opptatt av å fremme tidlig samspill og legger stor vekt på mor-barn relasjonen, er det en lang feministisk tradisjon for å avmytologisere morskapet og fremheve morskapet som kulturelt skapt og som arbeid og praksis; "Anyone can mother" er et tidlig slagord. I tråd med denne tradisjonen har tilknytningsforskning og utviklingspsykologi langt på vei blitt avvist som en konspirasjon mot kvinner, og i senere tid også mot menn, innen familie- og kanskje særlig kjønnsforskningen. Dette er to fagtradisjoner som ikke snakker sammen.

Den senere tiden har barnets behov for far, og deling av permisjon som barnets beste blitt et selvstendig argument. Forestillingen om barnets behov for far og betydningen av det individuelle far-barn-forholdet kan ses som en arv fra tidlig kjønnsrolleforskning, parret med vektlegging av det første leveåret, en arv fra psykologien. Dette illustrerer at kunnskapsgrunnlaget for ulike argumenter kan være eklektisk og ikke nødvendigvis er konsistent.

Nyere forskning på omsorgspraksis i småbarnsfamilier (Stefansen/Farstad) har funnet at synet på hva som er barnets beste i første leveår, barnets behov, og på hvordan foreldreskapet skal utøves og eventuelt deles er ulikt og gjenspeiler klasse. Mens middelklasseforeldres syn på barnets beste langt på vei sammenfaller med en 'serieomsorgmodell' ("ordnet løp") som fremmes i politikken, der foreldre i stor grad deler på permisjon og er hjemme etter tur, etterfulgt av tidlig barnehagestart, synes arbeiderklasseforeldre å legge til grunn en annen modell av barnets beste, 'et skjermet rom', som vektlegger barnets sårbarhet, behov for å være hjemme lenger og senere barnehagestart, og der man ikke vektlegger fars individuelle permisjon som viktig for barnet. Begge disse forståelsene av barns beste er legitime omsorgsmodeller i Norge i dag. En modell med stor grad av tvungen deling av permisjon vil sammenfalle med middelklassens familieprosjekt, mens den vil vanskeliggjøre andre foreldres familieprosjekter.

Tenkning om permisjonsordninger og likestilling

Likestilling har blitt et av de viktigste argumentene i debatt, meningsdannelse og politikkutforming i forhold til støtteordninger omkring foreldreskapet. Mens slike velferdsgoder tidligere i alt overveiende grad ble sett som som er positive for kvinner som mødre og arbeidstakere og som den kvinnevennlige velferdsstatens bidrag til likestilling, er det i dag et økende fokus på permisjoner som fravær fra arbeidslivet og på mulige negative konsekvenser av permisjon for kvinner i arbeidslivet på lønn og karriere. Likelønnsutvalget vektlegger for eksempel kvinners permisjonsuttak som (mulig) årsak til mødres lønnstap. Frykten for utstøting eller negative konsekvenser av fravær fra arbeidslivet går sammen med frykt for negative konsekvenser av (for stort) nærvær i familien, ettersom det er dokumentert at arbeidsdelingen blir mer tradisjonell når par får barn.

En utbredt holdning er at ordninger som innebærer valgfrihet fører til at familier velger 'feil' dvs. mor tar mesteparten av permisjonen og/eller far tar pappaperm mens mor er hjemme. Dette bryter med den rådende normen for likestilt foreldreskap, der likedeling av permisjon inngår som både et viktig virkemiddel og et mål på likestilling.

Et annet argument som er kommet sterkere frem de siste årene er å se på permisjon som et gode som skal deles rettferdig mellom kvinner og menn, og at det er

diskriminering av menn at kvinner tar mest permisjon og dermed får mest av dette godet.

Omfordeling av permisjon som virkemiddel for likestilling

Alt i alt er det mange argumenter som inngår i resonnementer som konkluderer med omfordeling av permisjon fra kvinner til menn. Det er riktignok ikke helt legitimt å snakke om det på denne måten; med unntak av de ukene som er øremerket henholdsvis far og mor, er permisjonen felles og ikke en rettighet for kvinner. På den annen side innretter de fleste familier seg slik at mor tar mer permisjon, og en større øremerking av tid til far representerer i praksis en omfordeling fra kvinner til menn.

Et argument er at en (tvungen) omfordeling er til kvinners eget beste, ved å avlaste kvinner fra omsorgsforpliktelser og frigjøre tid til arbeid og karriere. Et annet argument er treningshypotesen; fedre som bruker permisjonen slik lovgiver har tilsiktet, nemlig til å være alene hjemme med barna mens mor er ute i jobb, blir mer kompetente og likestilte foreldre gjennom en læringsprosess som følge av at de har eneansvaret hjemme. Man ser følgelig for seg en vinn-vinn situasjon, der kvinner vinner på arbeidsmarkedet ved å komme tidligere tilbake i jobb og likestillingen i hjemmet øker ved at far tar et større ansvar.

Man tenker seg også at dette vil ha en annen, viktig effekt på arbeidsmarkedet: omfordeling av permisjon fra kvinner til menn tenkes også å representere en omfordeling av omsorgsulempen på arbeidsmarkedet: Når også menn forventes å ta permisjon og ha omsorgsansvar, blir de tilsvarende mindre attraktive på arbeidsmarkedet som kvinner.

Ut fra en omvendt likestillingsforståelse argumenteres også for omfordeling av permisjon som anerkjennelse av far som en likeverdig forelder.

Videre mener mange at tvang må til, ettersom folk velger 'feil' det vil si kjønnsstradisjonelle løsninger.

Endelig er det ett argument som kommer når de andre argumentene er uttømt. Dette likner til forveksling på Thatcher's hovedstrategi/argument som la grunnlaget for den massive nyliberale vendingen i Storbritannia: TINA, eller 'there is no alternative'. På norsk utlagt som: Hva faen skal vi ellers gjøre? Dette argumentet nærer seg av en generell oppgitthet og oppraddhet over manglende fremgang i likestillingen på en rekke områder. Samtidig gjenspeiler den et sentralt trekk ved norsk politikk, som er sterkt konsensusorientert; i prosessen med å skape tilstrekkelig konsensus vil utelukkning av alternativer bidra til å sikre gjennomføring. På den annen side kan sterk konsensus bidra til tunnellsyn og til at kunnskapsgrunnlaget blir mangelfullt.

Permisjon og likestilling – virker det?

Er det sammenheng mellom fedres permisjonsuttak og likestilling i familien? Tja. Vi vet at fedre som tar lang permisjon fremstår som mer likestilt. Samtidig vet vi at fedre som tar lang permisjon oftere har høy utdanning og partnere med høy utdannig, at høyt utdannede kvinner oftere jobber fulltid og høyt utdannede par deler likere på det meste. Selv om noen familier deler likere på både permisjon, barneomsorg og andre oppgaver i hjemmet, betyr derfor ikke det at det ene er en konsekvens av det andre. Det kan like gjerne være uttrykk for at noen par både på barneomsorg og husarbeid,

noe som igjen er knyttet til klasse. Det blir vanskelig å si hva som kom først, høna eller egget.

Det er heller ikke dokumentert noen klar og entydig årsakssammenheng mellom deling av permisjon og annen likestilling i familien, for eksempel deling av andre oppgaver i hjemmet. I boken *Fleksible fedre* kaller Brandth og Kvande husarbeidet for 'det ufullendte demokratiprojektet'.

Det er også tvil om det er noen klar sammenheng mellom å ta permisjon på den 'riktige' måten og det å være en omsorgsfull og nærværende far, noe flere nyere studier viser.

Gir omfordeling av permisjon en omfordeling av omsorgulempen i arbeidslivet? Blir fedre straffet på linje med kvinner for permisjon? Om dette har vi liten eller ingen dokumentasjon. Mens diskriminering av kvinner knyttet til gradviditet og permisjoner er godt dokumentert, blant annet i Arbeidsforskningsinstituttets nye undersøkelse, er diskriminering av menn som tar permisjon dårlig dokumentert.

Det kan ikke tas for gitt at mors og fars permisjonsuttak vil få samme effekt på arbeidsmarkedet. Det har vært hevdet at menn kan bli enda hardere straffet i karrieresammenheng ved å ta permisjon enn kvinner, men jeg har ikke sett studier som bekrefter dette. Tvert om, fra erfaringene med menn i kvinnedominerte yrker beskriver uttrykkene 'glassheisen' og 'kronprinssyndromet' tendensen til høyere verdsetting og bedre karriereutvikling for menn i kvinnedominerte yrker.

Forskning på arbeidslivets reaksjoner på menns omsorgsavbrekk kan tyde på at også menns private omsorgserfaring i større grad verdsettes og konverteres til kompetanse i arbeidslivet. Jeg har funnet en slik tendens til at husfar-erfaringen ble sett og verdsatt som lederkompetanse i en pågående oppfølgingsstudie av menn som jobbet deltid og delte på å stelle hjemme på 1970-tallet. En tilsvarende tendens til verdsetting av fedres pappapermisjon i arbeidslivet fant forskere på en del svenske arbeidsplasser.

Selv om man omfordeler permisjonen, betyr det dermed ikke nødvendigvis at man omfordeler "omsorgsulempen" i arbeidslivet, ettersom det som blir en ulempe for kvinner kan bli sett som en ekstra kompetanse for menn.

Hvordan bør permisjonsordningene være?

For å svare på hvordan ordningene bør være, bør man foreta en vurdering av:

- Hvem og hva skal de tjene?
- Hvilken kunnskap skal de bygge på?
- Hva har vi faglig grunnlag for å forvente at permisjonsordningene kan bevirke?

Hvem og hva skal de tjene?

Ordningene bør ivareta barnets behov for omsorg, mors behov for restitusjon og familiers omsorgsprosjekter. Utfra en demokratisk tankegang, bør permisjonsordningene utformes slik at de ivaretar og muliggjør ulike familiers familieprosjekter. En modell der (den etnisk norske) middelklassens familiemodell

fungerer som mal vil vanskeliggjøre andre typer familiers omsorgs- og familieprosjekter. Et viktig prinsipielt spørsmål er: Skal ordningene utformes først og fremst som et velferdsgode for barn og foreldre, eller skal de utformes som et virkemiddel for likestilling med sikte på omfordeling mellom kvinner og menn?

Kunnskapsgrunnlag

Spørsmålet om hvilken kunnskap utformingen av fødselspermisjonsordningene skal bygge på er et nøkkelspørsmål. De siste årene har en sosiotechnisk og konstruktivistisk tankemåte fått sterk forrang fremfor andre relevante fagområder. Dette kan være en forklaring på at den nedprioriteringen av barselomsorgen som har skjedd i helsevesenet har fått så liten oppmerksomhet i diskusjonene om støtteordningene omkring fødsel og spebarnstid, mens deling av permisjon mellom foreldrene har blitt et hovedfokus.

Jeg vil argumentere for at kunnskap om kvinnekroppen, graviditet, fødsel og amming er viktig og relevant kunnskap som bør tillegges vekt i utformingen av ordningene. Dagens ordning med seks uker reservert til mor etter fødsel ivaretar til en viss grad kvinners medisinske restitusjon, men kan være for kort for mange. Det er et paradoks at med den siste utvidelsen av fedrekvoten, får menn en større andel av den øremerkede permisjonen enn kvinner.

Videre vil jeg argumentere for at kunnskap om spebarns utvikling og psykososiale behov er viktig og relevant og bør tillegges vekt i utformingen av ordningene. Dette er et stort og selvstendig forskningsfelt i stadig utvikling. Den tidlige kritikken (og langt på vei avvisningen) av den tidlige tilknytningsteorien bør ikke hindre at en nyttiggjør seg den kunnskap fra dagens empiriske spebarnsforskning.

Endelig trengs kunnskap om faktiske sammenhenger mellom permisjon, likestilling i familien og likestilling i arbeidslivet. Slik kunnskap er viktig og relevant og savnes fortsatt. Likelønnsutvalget og Arbeidsforskningsinstituttet har nylig kommet med viktige studier, men fortsatt er det langt fra dokumentert klare sammenhenger mellom permisjoner, lønn og karriere. For eksempel bygger Likelønnsutvalget i stor grad sin analyse på en bestemt økonomisk teori, humankapitalteorien, som nok er et noe enkelt analytisk verktøy. Spørsmålet er også hvilke konsekvenser som skal trekkes av bestemte funn. Skal kvinner slutte å ta permisjon på grunn av diskriminering i arbeidslivet? Eller skal retten til å ta permisjon forsvares og diskrimineringen i arbeidslivet bekjempes direkte?

Hva har vi grunnlag for å forvente at støtteordninger omkring fødsel og spebarnstid kan bevirke?

Gode støtteordninger omkring fødsel og barsel er viktige for mødres fysiske og psykiske helse. Det er rimelig å forvente at god barselomsorg kan bidra til økt amming, bidra til gode tilknytningsmønstre og sannsynligvis redusere forekomst av fødselsdepresjon.

Vi har grunnlag for å anta at permisjonordninger påvirker fødselstall, slik man så i Sverige på 1990-tallet, da en innstramming i ordningene ble etterfulgt av et fall i fødselsraten.

Fra Island kan det se ut til at tredeling og kortere permisjon sammenfaller med betydelig lavere ammefrekvens enn i Norge.

Selv om vi ikke kan hevde at permisjonsordningene har vært årsak til kvinners økte yrkesdeltakelse i Norge, er det rimelig å se de norske permisjonsordningene som et gode som i det store og hele bidrar til at norske kvinner har en høy yrkesaktivitet og en stabil yrkestilknytning, noe som alt i alt bidrar til likestilling.

Tvungen pappakvote har fått fedre til å ta permisjon, men vi vet ikke om dette fører til økt likestilling. Vi vet heller ikke om mer tvungen deling vil gi mer likestilling eller om det blir større forskjeller mellom dem som passer inn i modellen og dem som har et annet familieprosjekt.

Det kan hende at støtteordningene omkring fødsel og første leveår primært må ses som et velferdsgode som gir barn tilgang til foreldreomsorg i første leveår, gjør det enklere for kvinner å kombinere foreldreskap med arbeid, og gir familier handlingsrom i forhold til arbeidslivet, mens vi i dag ikke har grunnlag for å forvente at omfordeling av permisjon fra kvinner til menn vil føre til økt likestilling, verken i familien eller i arbeidslivet.

I likestillingsundersøkelsen kom det frem at et stort flertall av både kvinner og menn er for økt pappapermisjon. samtidig viser empirisk forskning på barnefamilier at de fleste foretrekker fleksibilitet for egen del. Sprik mellom holdninger og handlinger er mer regel enn unntak. Det bør derfor utvises varsomhet med å legge holdningssvar i surveyundersøkelser til grunn for utforming av ordningene.

Hva kan vi ellers gjøre?

Det er mye annet man kan gjøre, både for å forbedre støtteordningene og for å fremme likestilling. Her en liste til videre ettertanke:

- Bedre offentlig barselomsorg
- Utvidet og betalt barselpermisjon til menn
- Lengre permisjon som ivaretar ulike foreldremodeller
- Tiltak mot diskriminering knyttet til graviditet og permisjon i arbeidslivet
- Likelønn
- Også mannen på deltid?

Endre strukturer heller enn aktører?

Endelig vil jeg oppfordre til en diskusjon av mer prinsipiell art: Bør vi endre fokus fra å forsøke å endre aktører til å endre strukturer? Dette krever en ny vurdering av hva som er problemet, er det de kjønnede livsløpene som er problemet, eller er det den ulike verdsettingen, særlig den lave verdsettingen av kvinner, herunder kvinners reproduktive funksjoner, typiske kvinneyrker, kvinnelivsløp og kvinners omsorgsorientering som er problemet?

Kanskje bør man heller endre verdsettingen enn å forsøke å endre atferd? Kanskje er omfordeling av inntekt og pensjonspoeng mellom foreldre med felles barn et enklere og mer presist virkemiddel for likestilling enn omfordeling av permisjon?

Endelig er det på tide med en ny analyse av sammenhengen mellom arbeidsdelingen i familien og i samfunnet. Er arbeidsdelingen i familien hovedårsaken til mangel på likestilling i samfunnet? Dette kan ikke tas for gitt og bør utforskes, teoretisk og empirisk. Kanskje bør man skifte fokus fra (en bestemt modell av) likestilling i familien til likestilling i arbeidslivet.