fulde af fejl, bringer man en lang række koefficienter og oddsratioer, som det er mig umuligt at fortolke. Jeg har selv publiceret mange artikler med logistisk regression, og jeg troede derfor, at jeg var lidt inde i sagerne, men her giver jeg op. Tabellerne (som er rapportens kerne) er ren volapyk for mig. Dertil kommer, at man gør den grundlæggende fejl at inddrage nogle 'mellemkommende' variable (nemlig helbredsforhold) i analyserne af arbejdsmiljøets betydning. Herved indføres en systematisk undervurdering af arbejdsmiljøets rolle for mobilitet og udstødning. Endelig har man så lavet en lang række fejl med hensyn til den måde, man har opbygget rapportens indekser på. Nogle af fejlene kan man gennemskue med det blotte øje, andre må man gætte sig til, da informationerne mangler. Selv den ultrakorte litteraturliste på en lille side indeholder flere fejl.

Hertil kommer så, at rapporten er skrevet i et sprog, der undertiden går helt i sort. Et eksempel: »Tabel 5.2 fortæller, at alderen har en modificerende (negativ) effekt af den underliggende positive betydning af stigende body mass-indeks. Hos kvinder har det en forøget positiv betydning af forøget body mass-indeks!«. Ofte er det jo sådan, at de læsere, der ikke er så gode til at læse tabeller, kan klare sig med teksten – og omvendt. Her er begge grupper på herrens mark, idet begge dele er lige uforståelige.

Socialforskningsinstituttet er kendt for at lave god og solid forskning. Denne rapport er en undtagelse fra reglen. Den er både uforståelig og uforståelig ringe. Et så vigtigt emne og et så fremragende empirisk materiale fortjener ordentlig analyse og formidling.

Anmeldt af **Tage Søndergård Kristensen**, sociolog, arbejdsmiljøforsker, Arbejdsmiljøinstituttet.
E-mail: tsk@exc.ami.dk

Bente Marianne Olsen

Nye fædre på orlov
En analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger.

Ph.d. afhandling Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 2000, 277 sider.

Fædre, der tager orlov til at passe et lille barn, er en overskuelig skare i det danske samfund, og fædre, som er alene med barnet i dagtimerne – hvor moren altså ikke er hjemme samtidig – er næsten som at finde en nål i en høstak. I den offentlige debat har der været meget snak om, hvorfor mænd ikke tager orlov, både synspunkter fra bl.a. Jytte Andersen (da hun var arbejdsminister) om det forargelige heri og forklaringer herpå, som især går på økonomi – den lave orlovsydelse/at mænd tjener mere end deres kone, at mænd ikke tør/vil være væk fra deres arbejde i minimum 13 uger, og at orloven derfor skal kunne tages som deltidsorlov og/eller i en kortere periode. Senest er orlovsperioden ændret til at være minimum 8 uger, hvilket ikke har fået mændenes andel af orlovstagerne til at stige.

Bente Olsens afhandling kommer omkring nogle af disse synspunkter og viser gennem sin analyse af udviklingen i orlovsordningerne både her og i andre nordiske lande, herunder de politiske strømninger og debatter, som er gået forud for konstruktionen af orlovsordninger, at mænd som fædre ikke er tænkt ind i orlovsordningerne og derfor heller ikke bruger dem på samme måde som kvinder.

Når Sverige f.eks. har bedre barsels- og forældreorlovsordninger end Danmark, hænger det sammen med, at kvindens stilling blev knyttet tæt sammen med udviklingen af velfærdsstaten allerede fra1930'erne og frem. Kvinder skulle have mulighed for at kombinere familie- og arbejdsliv og ligestilles med manden på arbejdsmarkedet, omend det var ud fra manden som norm. I 1950'erne var denne opfattelse noget neddæmpet i takt med det stigende antal husmødre, men opstod igen, da der blev efterspørgsel efter kvinderne på arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf voksede der en holdning frem om, at mænd derfor måtte påtage sig en del af opgaverne i hjemmet, bl.a. for at undgå at hjem-

mets arbejde overtages af 'en lavere stand af arbejdere', som det f.eks ses i USA. Mænd skulle altså også ligestilles med kvinderne i hjemmet. I 1974 fik fædrene altså ret til at dele orloven med barnets mor, også ud fra det princip, at et barn har krav på begge sine forældre. Sverige fik derved den mest vidtgående lovgivning og var det første land, som gav fædre en lovfæstet ret til at holde forældreorlov.

Hvor udvidet barselsorlov i Sverige var et middel til at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet, var det nærmere på trods, at kvinderne kom på arbejdsmarkedet i Danmark, hvor forbedringerne i barselsorloven først kom senere. I 1984 blev det muligt for de to forældre at dele ugerne efter de første 14 uger imellem sig, og faren fik en særlig kvote på to uger i forbindelse med barnets fødsel. I den forudgående folketingsdebat blev de få røster om ligestilling i hjemmet gjort tavse. Argumenterne for at fædre fik orlov var, at det ville ligestille forældrene mere i forhold til arbejdsmarkedet, at manden var nødvendig i familien til at aflaste moren efter fødslen og tage sig af evt. større børn, samt at børnene fik mulighed for at blive passet i længere tid af sine forældre. Derfor fik forældrene heller ikke orlov samtidig men i forlængelse af hinanden. Endvidere galdt farens orlov kun, hvis moren var dagpengeberettiget – altså tilknyttet arbejdsmarkedet.

I 1992 kom forløberen for det, der i dag hedder orlov til børnepasning. Forældreorloven var et led i arbejdsmarkedsreformen, hvor to andre orlovsordninger også blev lanceret. Der var krav om vikar under orloven og dermed fik orlovsordningerne et dobbelt sigte – at de beskæftigede kunne foretage sig noget meningsfyldt under orloven, mens en ledig fik en chance på arbejdsmarkedet. Disse perspektiver er fastholdt under ændringerne af orloven sammen med et uofficielt – at holde ventelisterne til kommunal børnepasning nede. Orloven, som gælder begge forældre, er blevet strammet mere og mere.

Mænd har i hele børnepasningsorlovens levetid udgjort højst 10% af orlovstagerne. Omvendt er det blevet en stor succes hos kvinderne, hvad enten det skyldes ren og skær lyst til at være sammen med sit barn længst muligt, at man ikke kan få pasning, eller at det simpelt hen er blevet normen for en god mor at holde orlov ud over barselsorloven. Fædrene tager i højere grad orlov til et større barn. Af kønsforskelle inden for a-kasse tilhørsforhold er det mest markante, at mændene især kommer fra omsorgsfagene, mens færre kvinder i de akademiske fag tager orlov end andre kvinder. Ledige kvinder tager i høj grad lang orlov og risikerer derved yderligere marginalisering fra arbejdsmarkedet, mens beskæftigede kvinder/kernearbejdskraften tager kort orlov (13 uger) og dermed fastholder deres position.

Hvad kendetegner så fædre, der tager orlov til at passe deres barn? Først og fremmest er det en udvalgt skare, som passer et lille barn, og som er alene med det i dagtimerne (moren er ikke hjemme). Endvidere var det lettere at finde akademikere og mænd fra omsorgsfag end faglærte/ikke-faglærte mænd, der ville medvirke i et interview.

Fædrene opdeles i to grupper: de primært familieorienterede og de primært arbejdsorienterede. De fleste af fædrene har en kone/kæreste, som har ønsket at vende tilbage til arbejde/studie, og nogle af fædrene har således også taget en del af barselsorloven. De familieorienterede fædre er ikke bare blevet presset til at gå på orlov, men har også selv ønsket det. De har deltaget i pasningen af barnet fra starten af og kender derfor til barnets rytme, kravene i at passe et barn m.v. Flere af disse fædre er meget udadvendte med barnet, én går f.eks. hver dag en lang tur ud i skoven, hvor han bl.a. hilser på kollegerne, der arbejder i skoven. Det er vigtigt for ham at fastholde den sociale kontakt – der snakkes ikke fag.

De arbejdsorienterede fædre er mere ambivalente over for orloven. De har måske dårlig samvittighed over for kollegerne, hvis der ikke er vikar på, og de har svært ved at vænne sig til den rytme, dagen får med et lille barn. De har ikke deltaget så meget i pasningen af barnet indtil da, måske har de arbejdet meget for at få bunkerne væk, inden orloven påbegyndes. De har

sværere ved at komme ud af døren andet end på indkøb o.l., og dette er med til at skabe deres frustration – at de føler sig isolerede. De fleste af dem holder orlov i 13 uger.

Økonomien er ikke det store tema for fædrene. Ofte har man sparet op eller tærer på en opsparing, og flere af kvinderne tjener lige så meget som deres mænd. Kun de familieorienterede fædre nævner, at hvis orlovsydelsen var højere ville de måske tage en længere periode, men så skulle det være hele familien, der kunne tage ud at rejse eller lignende. Deltidsorlov er heller ikke umiddelbart en løsning, idet der ikke ville være pasning til barnet i den tid, faren var på arbejde, og de familieorienterede fædre er desuden ikke interesseret i denne mulighed.

Afhandlingen kaster nyt lys over det kønssyn/ligestillingsideologi, som ligger bag udviklingen af orlovsordningerne i Norden og kommer omkring nogle af forestillingerne om, hvorfor de fleste mænd ikke holder orlov. Samtidig er beskrivelserne af, hvordan mænd holder orlov, når de gør det, meget fine. For mændene er det vigtigt at signalere ikke mindst over for sig selv, at de gør det på en anden måde end kvinder. De har noget at tilføre som fædre og mener at de f.eks. leger på en anden måde, end mødrene gør. De mener også, at de ikke laver husarbejde – de er ikke hjemmegående husfædre, men i deres beskrivelser af hvad dagen går med, viser det sig, at de alligevel laver en del – det fylder ikke, men er noget der bare skal overstås.

Anmeldt af **Lene Hansen**, sociolog, ligestillingskonsulent ved AF-Frederiksborg.
E-mail: r02lh@af-dk.dk

Helge Hvid (red.):

Ressourcer og velfærd i arbejdslivet

SARA og Frydenlund Grafisk, København 1999. 167 s. ISBN 8778870496

Indgangsvinklen til at anmelde denne bog var ikke så nem at finde, eftersom det drejer sig om en genre for sig selv, nemlig præsentation af et omfattende forskningsprogram fra SARA-gruppen. De enkelte forskere eller mindre forskergrupper præsenterer i artikelform baggrund, hypoteser og undersøgelsesspørgsmål for hver deres delprojekter, bundet sammen af redaktørens introduktioner, der indplacerer artiklerne i forhold til det overordnede rammeprojekt. I indledningen omtales bidragene som »nedkortede og populariserede projektbeskrivelser«, og publikationens målgruppe angives til, udover studerende og forskere, at skulle være »den læsende praktiker«.

Denne ambition stemmer også med, at det angives, at vinklen ikke blot vil være kritisk, men også konstruktiv. Selvom det også angives, at det ikke skal handle om at formidle ét enkelt budskab, så er der altså klare indikationer, der peger i retning af en aktionsforskningstilgang – eller at der i det mindste også er et pragmatisk, politik-understøttende sigte med SARA-forskningsprogrammet. Det sigter mod at påvise fordele (og mulige ulemper) ved en bedre udvikling af de menneskelige ressourcer i arbejdslivet – på måder, der kan udnyttes konstruktivt af »den læsende praktiker«.

Spørgsmålet er så om det holder – om den sympatiske ambition om *ikke blot at tolke, men også forandre* gennem forskningsarbejdet kan indløses? Det afhænger i høj grad af hvorvidt også parentesen, i form af at *belyse også de mulige negative konsekvenser* af en »udvikling af de menneskelige ressourcer i arbejdslivet« tegner til at blive indløst. Det forudsætter en vis skarphed, både i begrebsapparatet og i de samfundsmæssige-historiske anvendelser af det.

I den henseende efterlader Helge Hvids indledning læseren i en vis usikkerhed: Der anvendes en meget almen definition – uden referencer – af 'menneskelige ressourcer', og der angives ingen sociale rammer for typen af arbejde, der tales om – om der, ved siden af den tilsyneladende underforståede 'moderne' lønarbejder-situation, f.eks. kunne være tale om en selvstændig fisker eller om en slagteriarbejder? Definitionen taler blot om hvad »arbejdet kræver« – inklusive af den mere bløde del af de 'menneskelige ressourcer' – hvorimod den negative side, i form af disciplinering, tvang og undertrykkelse, ser ud til at blive forbigået.