

Når omsorgsgapet skal dekkes: Islandske foreldres kjønnede omsorgsstrategier.

Gunhild R. Farstad NOVA/REASSESS, Oslo, Norge

Title: Bridging the child care gap: Icelandic parents' gendered packaging strategies

Abstract: In the time period between 2000 and 2003 Iceland put into action what has been known as a gender equal parental leave system. But despite a relatively good day care provision Icelandic parents still need to bridge a care gap between the parental leave and available day care. Using a sample of qualitative interviews with 14 Icelandic couples this paper shows that the bridging of the care gap results in gendered patterns where mothers takes a longer leave with reduced income, and fathers make use of their ear marked paternal leave. I apply the concept of strategies when presenting the way these parents arrange for the care of their small children.

Keywords: Child care gap; Parental leave; Gender; Strategies; Family policy

Email: gunhild.r.farstad@nova.no

Peer-reviewed article: Sent to reviewers January 2011, Accepted October 2011, Published February 14 2012

I perioden fra 2000 til 2003 innførte Island det som har blitt presentert som en kjønnslikestillt fødselspermisjonsordning. Fra å ha hatt en kort permisjon med lav lønnskompensasjon, først og fremst rettet mot kvinner, ble en tredelt permisjon innført: Tre måneder til mor, tre til far og tre som kan fordeles slik foreldrene ønsker. Målsetningen med innføringen av denne ordningen er i følge lovteksten at barnet skal kunne få omsorg fra begge foreldre, og videre for å gjøre det mulig for både kvinner og menn å kombinere arbeid og familieliv (Act nr, 95/200 on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave). Med innføringen av en tredelt fødselspermisjon på Island, med den hittil lengste øremerkede permisjonen til menn, steg forventingene om den likestillings-effekten en slik modell ville bringe med seg. Begrunnelsen for den lange øremerkede permisjonen til far var i stor grad tuftet på en tanke om at det skulle likestille kvinner og menn i arbeidslivet så vel som i hjemmet. Menns rett og plikt til å være delaktige i omsorgen for barna skulle

stadfestes, og ordningen skulle bidra til å rette opp skjevheter i arbeidslivet som særlig kvinner var offer for. I den politiske diskusjonen som la grunnlaget for reformen ble det spesielt pekt på lønnsgapet som eksisterer mellom kvinner og menn, og at kvinner i mindre grad enn menn har mulighet til å forfølge en karriere når de fikk barn. Ved å likedele permisjonen ble det antatt fra politisk hold at samfunnet ville kunne dra større nytte av kvinner som arbeidskraft fordi de tidligere ville komme tilbake til jobb og overlate mer av omsorgsansvaret til menn (Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2009).

Det store flertallet av islandske fedre har benyttet seg av den øremerkede permisjonen etter at den ble innført, noe som har blitt tolket som en sterk støtte i befolkningen for lovens siktemål (Eydal & Ólafsson, 2008; Jónsdóttir & Aðalsteinsson, 2008). Den høye andelen av fødselspermisjon som er reservert for fedre og en stor andel barn med en plass i offentlig barneomsorg har blitt regnet som indikatorer på en politikk

som fremmer en 'dual earner/ dual carer modell' (Leira, 2006). Men til tross for utstrakt bruk av statlig subsidiert barneomsorg gjør den relativt korte permisjonstiden at Island fortsatt har Nordens største "child care gap" (Eydal, 2008, s. 117f), her forstått som tiden mellom fødselspermisjonen er over og barnet får plass i en barnehage. I de skandinaviske landene har dette gapet i stor grad blitt dekket ved hjelp av ulike familiepolitiske midler; først og fremst en kombinasjon av lange permisjoner og tidlig tilgjengelig barnehageplass.

Med utgangspunkt i kvalitative intervjuer med 14 islandske foreldrepar vil jeg se nærmere på hvordan det islandske omsorgsgapet får følger for hvordan selve fødselspermisjonen organiseres og fordeles mellom mødre og fedre. Som jeg vil vise har både lengden på permisjonen og tidspunkt for tilgjengelig omsorg etter permisjonen betydning for foreldres praksiser. Ellingsæter påpeker at familiepolitiske tiltak ikke kan forstås eller diskuteres isolert fra hverandre, men at de interagerer og slik genererer *mulighetsstrukturer* som videre former foreldres praksiser (Ellingsæter, 2006, s. 122). I denne sammenhengen vil jeg legge vekt på de strategiene foreldre tar i bruk for å ordne omsorgen for barna på måter de opplever som god både for seg selv og barna i møte med den islandske mulighetsstrukturen. Artikkelen viser hvordan foreldrenes kjønnete praksiser trer frem og får betydning for hvilke strategier henholdsvis mødre og fedre anser som relevante og nødvendige når omsorgen for barna skal organiseres.

KJØNNENE STRATEGIER

Jeg bruker *strategier* som et begrepsmessig verktøy når jeg her beskriver den måten islandske foreldre ordner omsorgen i de to første årene av barnets liv. Tilly og Scotts (1989) definisjon av strategier som "[T]he application of (culturally specific) perceptions to the practical (subsistence) demands of daily life" (Tilly & Scott, 1989, s. 7) passer godt i denne sammenhengen. Strategier kan ikke forstås utelukkende som rasjonelle kalkulasjoner basert på strukturelle føringer, men må sees i en videre sammenheng som inbefatter kulturelle forståelser av hvilke løsninger som er ønskelige og relevante. Rasjonelle og identitetsbekreftende valg er ikke nødvendigvis motsetninger, men må snarere sees som sammenfiltrede bestanddeler i de handlingsmønstre som skal studeres (Tobío & Trifi-

letti, 2005, s. 63). Tobío og Trifiletti kaller foreldrenes praksiser når de setter sammen omsorgen for barna "*packaging strategies*". Dette er strategier hvor foreldre kombinerer private og offentlige ressurser for å få til en ordning som gjør det mulig å beholde lønnet arbeid, og gi barna den omsorgen de trenger. En rekke studier har vist at de vurderingene foreldre gjør når de ordner omsorgen for barn baseres på en blanding av økonomiske og emosjonelle eller moralske kriterier. Slike moralske hensyn er koplet til forståelsen av de behov barn ansees å ha i en gitt alder, og oppfatninger om hvem som er best egnet til å ivareta disse (Se for eksempel Duncan, Edwards, Reynolds, & Alldred, 2004; Holloway, 1998; Vincent & Ball, 2006).

Som tidligere vist fra et norsk materiale forholder foreldre i ulike klasseposisjoner seg til ulike kulturelle modeller for omsorg som får betydning for hvordan de organiserer, eller ønsker å organisere, omsorgen for barna (Farstad & Stefansen, 2007; Stefansen & Farstad, 2008). Slike variasjoner gjør seg også gjeldene i det islandske materialet. Det faktum at den betalte permisjonstida er kortere og barnehageplassene er senere tilgjengelige på Island enn i Norge innebærer imidlertid noen spesifikke problemstillinger for de islandske foreldrene når omsorgen for de minste barna skal organiseres. Strategiene foreldre tar i bruk viser at når dekkingen av omsorgsgapet skal organiseres er ikke mødres og fedres tid totalt utbyttbare enheter. Dette peker mot en forståelse av kjønnete forskjeller knyttet til omsorgen for de minste barna.

For å forstå kjønnete forskjeller knyttet til foreldreskapet hevder Doucet at man må forholde seg til temaer som: "[I]dentity; commitment; embodiment; deeply rooted socialization or habitus; and normative community assumptions around gender, breadwinning and caring" (Doucet, 2009, s. 79). Forståelsen av hva som er tilstrekkelig tid med barn henger sammen med en kroppslig erfaring så vel som sosiale forventinger til mødres og fedres roller knyttet til omsorg. I den empiriske analysen som følger vil jeg presentere de ulike strategiene som ble omtalt i intervjuene i forbindelse med at foreldre tilpasser fødselspermisjonen og tiden etterpå for å få arbeidsliv og familieliv til å gå i hop. Ettersom mødres og fedres handlingsrom i denne sammenhengen er ulikt fundert, bidrar omsorgsgapet og foreldrenes strategier, til at kjønnete mønstre knyttet til barneomsorg og arbeidsliv opprettholdes.

Før jeg går videre til funnene fra det kvalitative intervju materialet vil jeg gjøre rede for noen sentrale familiepolitiske ordninger på Island: fødselspermisjonsordningen, barnehage, dagforeldre og kontantstøtte.

OM DE ISLANDSKE ORDNINGENE¹

Fødselspermisjon

Foreldre som har vært i inntektsgivende arbeid de siste seks månedene før barnet blir født har rett på til sammen ni måneder fødselspermisjon. Foreldrene har tre øremerkede måneder hver, og de resterende tre månedene kan foreldrene fordele slik de vil. Det er mulig å kombinere uttak av fødselspermisjon med arbeid, eller man kan dele opp permisjonen og ta den i porsjoner strekt over en lengre periode. Frem til 2009 måtte permisjonen tas ut innen barnet var 18 måneder gammelt. Etter de nye reglene kan foreldre nå ta ut permisjon frem til barnet fyller tre år. Fødselspermisjonen på Island er en individuell rettighet, og foreldrene kan velge om de vil ta ut permisjonen samtidig eller hver for seg. Lønnskompensasjonen under permisjonen har gradvis blitt endret i løpet av de årene ordningen har eksistert². De fleste av barna i denne studien er født i 2008. Dette året var beløpet for fødselspermisjonsutbetalingen basert på foreldrenes inntekt i de to foregående årene, og et øvre tak på utbetalinger per måned var 535.700 islandske kroner³. Til sammenligning viser islandsk statistikk at en gjennomsnittlig månedlig inntekt for en person med høyere utdanning ansatt i privat sektor var 557.000 islandske kroner i 2009 (Statistics Iceland, 2011a). Tall fra det islandske fødselspermisjonsfondet (Fæðingarorlofsjóður) viser at i 2008 var 47 prosent av de som søkte om fødselspermisjon menn. 38 prosent av fedres fødselspermisjonsdager ble tatt ut i en sammen-

1. Jeg har her tatt utgangspunkt i ordninger for gifte samboende par i lønnet arbeid. Ordningene for enslige forsørgere og studenter kan variere noe fra dette.

2. Da loven ble innført og frem til 2005 fikk foreldre 80 prosent av sin lønnsinntekt uten noe øvre tak. Siden 2008 har taket for utbetalinger blitt senket, noe som utvilsomt henger sammen med Islands økonomiske krise.

3. Det er problematisk å omregne IKR til annen valuta med tanke på de økonomiske utfordringene Island har vært gjennom. I begynnelsen av 2008 var dette beløpet verdt ca 45.000 NKR. I løpet av det samme året ble denne verdien nesten halvert.

hengende periode av menn, mens resten ble delt opp i porsjoner. Statistikken fra 2008 viser også at i 34 prosent av familiene tok mødre og fedre permisjon samtidig, mens i resten av familiene var en forelder hjemme av gangen.

*Barnehage*⁴

Islandske barnehager er organisert på en tilsvarende måte som Norske barnehager. Hvert år blir det utarbeidet en rammeplan som alle barnehager skal følge, og de samme reglene for utdannet personale og pedagogisk innhold gjelder i private og offentlige barnehager. Det finnes ikke bestemte regler for antallet barn per ansatt, men vanligvis er det én ansatt per ca fem barn under tre år, og ca ti barn per ansatt for eldre barn. De fleste islandske barn er minst 18 måneder gamle før de får en barnehageplass. Barnehagene kan i prinsippet ta inn barn som er under ett år, men gjør det veldig sjeldent. Hovedårsaken til dette er at plassene for de små barna er kostnadskrevenne ettersom man da må ha flere ansatte til stede, enn i avdelinger for større barn. Reykjavik kommune har som uttalt målsetning å gi barn tilbud om barnehageplass i løpet av det året de fyller to år. Private barnehager kan ta imot yngre barn, men her må man ofte betale mer, og foreldrene velger da som regel å flytte barna over i kommunale barnehager etter hvert. Slik fungerer de private barnehagene i praksis som småbarnsavdelinger. I tillegg til en universitetsbarnehage finnes det tre private barnehager i Reykjavik kommune som har plasser for småbarn (dvs. barn under 18 mnd). Barna kan uansett ikke være yngre enn seks eller ni måneder når de begynner i barnehagen, avhengig av om foreldrene er enslige eller samboende/gifte. Foreldre betaler for de antall timer barna er i barnehagen. For en plass hvor barna er åtte timer i barnehagen betaler foreldre i Reykjavik kommune ca 20.000 islandske kroner. I 2009 gikk 83 prosent av islandske barn i førskolealder i barnehage. Barn under to år utgjorde 34 prosent av disse, og tallet stiger til 93 prosent når barna har fylt to år. Prosentandelen barn under to år i barnehage er noe høyere i hovedstadsområdet enn i resten av landet (Statistics Iceland, 2011b).

4. Informasjonen om barnehagesystemet og dagforeldreordningen er i stor grad hentet fra intervjuer med administrativt ansatte i Reykjavik kommune, og fra samtaler med styrere i to barnehager.

*Dagmamma eller dagforeldre*⁵

Det islandske dagforeldresystemet ligner på den norske familiebarnehageordningen, men med mindre hyppig pedagogisk oppfølging. Kommunen har ansvar for å gi dagforeldre løyve, og rådgivere i bydelene har ansvar for å samle inn attester og intervjuer blivende dagforeldre. Lokalene, det vil si dagforeldrenes hjem, blir vurdert for egnethet i denne prosessen. Alle dagforeldre må delta på et kurs før de får starte opp og får faglig rådgivning fra bydelen en gang i året. Tre ganger i året kommer kontrollører fra bydelen uanmeldt for å undersøke virksomheten. Dagforeldre mottar en fast kommunal støtte per barn de har ansvaret for, og de får ikke ta i mot flere enn fem barn. De får heller ikke ha ansvaret for mer enn to barn under ett år. Dagforeldre er selvstendig næringsdrivende og kan bestemme prisen på tjenesten selv. En plass hos dagmamma er generelt dyrere for foreldrene enn en barnehageplass. I 2009 var det 171 registrerte dagforeldre i Reykjavik kommune. Tall fra oktober 2009 viser at 89 prosent av barna som gikk til dagforeldre var født i 2008⁶. Til sammen var det 747 barn hos dagforeldre i 2009, noe som utgjorde 40 prosent av alle barn født i 2008 med mødre bosatt i Reykjavik (tall fra Reykjavik kommune; Leikskolasvið og Statistics Iceland, 2011a).

Kontantstøtte

Enkelte kommuner på Island tilbyr en kontantstøtteordning til foreldre som ikke har barn i offentlig subsidiert barneomsorg (dvs. barnehage eller dagmamma). I de kommunene hvor foreldrene i denne studien bor er den vanligste ordningen at foreldre mottar et månedlig beløp etter at fødselspermisjonene er avsluttet og frem til barnet fyller 2 år, eller det får en barnehageplass. Beløpet ligger mellom 20000–35000 islandske kroner per måned. I følge en rapport utgitt av Senter for barne- og familieforskning ved Islands Universitet (RBF) er det en overvekt av mødre som er hjemme med barnet mens de mottar kontantstøtte, og de fleste mottar støtten mens barnet er mellom ni og 18 måneder gammelt (RBF, 2010). I 2009 ble det søkt om kon-

tantstøtte for 1366 barn i Reykjavik kommune. Det utgjorde ca 38 prosent av barn under to år bosatt i Reykjavik i 2009 (Statistics Iceland, 2011a).

DATA OG METODE

Materialet som danner grunnlag for denne analysen er kvalitative intervjuer med 14 islandske foreldrepar som ble utført i løpet av høsten 2009 og våren 2010⁷. Deltakerne i prosjektet var samboende foreldrepar som sammen hadde minst ett barn som var mellom seks måneder og to år gammelt. I fire av familiene var dette det første og så langt eneste barnet, i de andre familiene hadde de ett eller flere barn fra før. Familiene var stort sett bosatt i hovedstadsområdet, dvs. Reykjavik kommune eller de omkringliggende kommunene. Parene ble selektivt rekruttert for å sikre en sosioøkonomisk variasjon vurdert ut fra utdanning og posisjon i arbeidslivet. Det er likevel en liten overvekt av par hvor foreldrene har universitetsutdannelse og tilsvarende jobber. Noen av foreldrene var også under utdanning.

I intervjuene ble foreldrene bedt om å gjøre rede for hvordan de ordnet permisjonen, hvilke planer de har for omsorgen videre og hvordan denne tenkes kombinert med foreldrenes yrkesaktivitet. Jeg var også interessert i begrunnelsene for å ordne seg på den bestemte måten, og ba foreldrene reflektere rundt mulige alternative løsninger og hvordan de oppfattet de statlige ordningene som tilbys foreldre og barn. En del av intervjuet besto i at foreldrene fortalte i detalj om en spesifikk dag, et såkalt livsformsintervju (se Andenæs, 1996; Haavind, 1982) og på den måten fikk jeg et innblikk i konkrete praksiser i familien. I intervjuer med foreldre som hadde flere enn ett barn ble også de andre barnas omsorgssituasjon diskutert. Intervjuene varte i halvannen til to timer, og de fleste ble gjennomført på kveldstid hjemme hos familien. Språket som ble benyttet var som oftest engelsk, men i et par tilfeller norsk og dansk. Under intervjuene var begge foreldre til stede og i noen tilfeller var også barna til stede. Intervjuene ble tatt opp digitalt og senere transkribert.

5. Offisielt heter denne ordningen *dagforeldre* ettersom det er både kvinner og menn som har denne jobben. Det er likevel stor overvekt av kvinner, og benevnelsen *dagmamma* er mest vanlig.

6. De resterende 11 prosent av barna var alle under tre år; født enten i 2007 eller 2009.

7. Intervjumaterialet ble samlet inn i forbindelse med mitt doktorgradsprosjekt "Fødselspermisjon og fedrekvoten i Norge og Island; farskapets praksiser og ideologier"

I analyseprosessen har intervjuene blitt grundig gjennomlest med den hensikt å finne frem til strategier foreldre tar i bruk for å dekke omsorgsgapet mellom fødselspermisjon og tilgjengelig offentlig barneomsorg. Jeg har sett på hvordan fedres og mødres strategier fremtrer i denne sammenhengen og hvordan de ulike måtene å organisere tiden med barn på begrunnes av foreldrene.

OMSORGS GAPET SOM KONTEKST

De strategiene foreldrene velger henger sammen med hvordan de forstår den mulighetsstrukturen som de familiepolitiske ordningene utgjør. Det betyr at selv om man fra kommunalt eller statlig hold kan hevde at man har gjort flere grep for å dekke omsorgsgapet, kan det fra foreldrenes ståsted fortone seg annerledes. Et godt eksempel på dette er den nyinnførte kontantstøtteordningen, som i liten grad ble omtalt i intervjuene. Det månedlige kontantstøttebeløpet er relativt lavt og kan derfor ikke erstatte en vanlig lønnsinntekt. Dette kan forklare at foreldrene ikke ser denne ordningen som en relevant omsorgsstrategi. Bare i én familie var det en avgjørende faktor for at mor valgte å studere på deltid samtidig som hun var hjemme med barnet. For de andre familiene som nevnte kontantstøtten representerte den i større grad en økonomisk bonus som de ikke hadde regnet med på forhånd.

Dagmødre er statlig subsidierte, og regnes derfor som del av den offentlige barneomsorgen som tilbys foreldre. Det var denne løsningen de fleste foreldrene i utvalget tydde til når permisjonen var over, men det ble ofte beskrevet som en nødløsning i mangel på andre gode alternativer. Dagmødre jobber ofte alene, og hvis foreldrene ikke kjenner en dagmamma fra før, eller har kontakter som kan anbefale en, tenker mange slik som Sólrún:

– Yes because I find it very hard to put a one year old into the arms of someone, like we had to do this time with her [datteren]. Into the hands of someone I don't really know. And I found that, and find it very hard.

Selv om foreldrene i flere tilfeller sa de var veldig fornøyde med den dagmammaen som passet barnet, var selve systemet i mindre grad ønskelig, slik Örn uttrykker det:

– I mean you feel, if you do not feel absolutely secure with your dagmamma as we do, I mean it's, it's a bad feeling if you're not really sure and don't trust the person because there is no one else there.

Utgangspunktet for foreldrenes strategier blir da å forsøke å unngå dagmamma i perioden før en barnehageplass er tilgjengelig. I intervjuene gikk det frem at foreldrene så på barnehagen som et godt og trygt sted for barn å være, og vektla spesielt at det der var flere ansatte til stede i motsetning til hos dagmamma. For flere av foreldrene hadde det imidlertid ikke vært aktuelt å sende barna til barnehagen etter permisjonen selv om de hadde hatt en tilgjengelig plass. Det henger først og fremst sammen med at barnet da ansees å være for lite. De fleste foreldrene i utvalget anså at barnet tidligst kunne begynne hos barnehagen når det var ett år. Dette harmonerer med funn fra Norge (Farstad & Stefansen, 2007) hvor foreldre vektla barnets behov for å motta omsorg i hjemmet det første året. I det islandske, som i det norske materialet, var det imidlertid litt ulike oppfatninger om når barnet er klart for omsorg utenfor hjemmet. Enkelte anså det som bra for barna å være en periode hos en dagmamma før barnehagestart fordi de tenkte at omsorgen barnet får av en dagmamma ligner på omsorgen i hjemmet med en liten barnegruppe og én stabil omsorgsperson. Enkelte snakket også om dagmamma som en myk start for barnet før det skulle begynne i barnehage. Barnets alder er på den måten vesentlig for hva foreldrene tenker er en god omsorgsløsning.

Omsorgspakkene som foreldrene satte sammen for å dekke omsorgsgapet kunne se ganske forskjellige ut i de ulike familiene. I noen familier var det først og fremst en strekking av permisjonen som ble løsningen, for så å bruke dagmamma i en periode før barnehagestart. I andre tilfeller kom andre familiemedlemmer, som regel besteforeldre, inn for å passe barna i en periode. Slike omsorgsløsninger lignet lappetepper hvor intensjonen med ordningen var å trygge barnets omsorg i hjemmet så lenge som mulig. I hvilken grad foreldrene hadde mulighet til å ta i bruk slike løsninger hang sammen med den arbeidslivskonteksten de befant seg i, og i hvilken grad hjelp fra andre familiemedlemmer faktisk var tilgjengelig. Det enkelte par uttrykte stor grad av enighet i forståelsen av barnas omsorgsbehov, og også når det gjaldt hvordan behovene best skulle dekkes. Måten de gikk frem på for prak-

tisk å løse utfordringene fulgte likevel i stor grad kjønnete mønstre, og mødres og fedres handlingsrom fremsto som relativt ulike. Jeg vil nå gå videre med å presentere de vanligste strategiene knyttet til fordeling og organisering av permisjonen som kom frem i intervjuene.

STRATEGIER FOR Å DEKKE OMSORSGAPET

Mødre

I de fleste islandske familier er det mor som tar ut de tre delbare permisjonsmånedene i tillegg til sine øremerkede måneder. De kan da til sammen ta seks måneder permisjon, mens fedre tar sine tre øremerkede måneder (i følge tall fra Statistics Iceland, 2011c). I samtlige familier i utvalget strekte mor permisjonstiden sin over en lengre tidsperiode, og lønnskompensasjonen ble da redusert i tilsvarende grad. Hvor lenge mødrene strakk permisjonen varierte noe i utvalget, men samtlige mente at seks måneder var for kort. I flere tilfeller tok mødrene også ferie i forbindelse med permisjonen, og/eller permisjon uten lønn i en periode. Begrunnelsene for å strekke permisjonen handlet både om synet på god omsorg for barna, og hva mødrene ønsket for seg selv i tiden etter en fødsel slik dette sitatet fra María viser:

– I mean obviously six months is very short, and I think... I was always intent on trying to have the kids at home for a longer period. But at the same time you know maybe not ready to go to work myself.

María valgte derfor å strekke sin permisjon over åtte måneder. Anna spredte seks måneders permisjon over 12 måneder og begrunner det slik:

– [It's] just that I had felt that I wanted to stay home. I wanted the child to stay home for a longer time. They shouldn't come to day care until they are at least one. --- And I thought it was difficult to go to work earlier."

Mødrenes tanker om en passelig lengde på fødselspermisjonen handler altså både om den tiden de selv ønsker å tilbringe hjemme selv, og den tiden de tenker er viktig at barnet har hjemme før det skal motta omsorg fra andre utenfor hjemmet. Mange par nevnte amming som en begrunnelse for at mor tok den delbare permisjonen slik Örn, som er gift med Kristín, gjør her:

– I think we kind of from the beginning... it was so usual for us that you (Kristín) would take the first six while he was dependent, being breastfed and being much more dependent on you.

I intervjuet sier Örn og Kristín at de anså denne delingen som det mest normale, og at det aldri var noen diskusjon om hvordan de skulle fordele permisjonen. Den samme holdningen uttrykker Brynja og Jóhann. Brynja tok seks måneders permisjon og strekte den over åtte. Etter dette tok Jóhann over og var hjemme i tre måneder. Brynja begrunnet denne ordningen slik:

– It just came normally, or naturally. Probably because of the breastfeeding and when she is... you know, young, or newborn... I think she would need me more than the father."

Flere av mødrene ville i utgangspunktet helst hatt en lengre permisjon, men det lot seg ikke alltid gjøre. Unnur ville helst hatt ett års permisjon, men kunne ikke strekke permisjonen sin så langt av økonomiske grunner. Hun sier at ved en eventuell ny permisjon vil hun at den skal være lengre:

– I want to take one year next time. I don't know how I'm going to do it, but I was not ready to go to work when he was ten months.

I noen tilfeller hadde mødrene planlagt en kortere permisjon enn det de endte opp med. Dette var tilfellet for Kristín:

– Yea, I just thought everything would be kind of ready after six months and I would be happy to go back to work and you know, my boy would just be sleeping all day long and... It didn't quite turn out that way.

Hun fikk derfor ordnet det slik med jobben at hun fikk ta to ekstra måneder permisjon før mannen hennes tok sine tre øremerkede måneder.

De fleste så forlengingen av mors permisjon i sammenheng med at barnet skulle rekke å bli større før det skulle passes av noen utenfor familien. I noen tilfeller tilpasset mødrene arbeidstiden sin på en måte som gjorde det mulig å unngå dagmamma. Dette var tilfellet for Inga som jobber på et aldershjem og derfor har mulighet til å jobbe kveldstid og i helger. Når familien i tillegg

får hjelp av farmor som bor like ved kan datteren etter planen være hjemme frem til hun får en barnehageplass. Inga ser for seg at det kan bli et strevsomt opplegg men sier:

– When you think of the welfare of the children its worth it.

Mors forlengede permisjon ble av mange sett på som en fordelaktig situasjon for hele familien. I familier med flere barn er det mye som skal gjøres, og permisjonstiden kan da sees på som en tid hvor foreldrene også har bedre tid til å være sammen med de eldre barna, slik Elín her forteller. Hun og ektemannen har to gutter fra før og har nå fått en liten jente.

– We were thinking about, yes, just for our sons, also for the boys to have me at home. That was very nice. As I said before, the last chance to have them all... home from work and just to have the children around.

I et par familier endte mødrene opp med å gå tilbake til jobb noe tidligere enn de hadde tenkt. Det var tilfellet for Katrín og Magnús som i utgangspunktet hadde planlagt at hun skulle ta ti måneder, og han sine tre øremerkede måneder etter dette. Katrín sier:

– I just couldn't imagine leaving him (sønnen) to go to work any sooner than 10 months. And of course I was hoping that I would nurse that period and it just seemed logical that Magnús would take his leave right after, so he wouldn't have to go to a babysitter until he was one year old.

Katrín endte opp med å gå tilbake til jobb da sønnen var ni måneder:

– I think I just needed to get out a bit. And then there was the case that we found this dagmamma, and it just sort of... and I think we were always thinking about money.

Denne familien hadde funnet en måte å dekke omsorgsgapet på som de var komfortable med, noe som fikk betydning for den løsningen de til slutt falt ned på. Magnús' permisjon ble spart til sønnen var ca halvannet år, og han tok den ut i forbindelse med en ferie. Her spilte også økonomien en rolle da de så at den samlede inntekten i

familien ble for lav hvis Katrín skulle ta mer permisjon.

Fedre

I motsetning til mødres permisjon, ble fedres øremerkede permisjon som regel ansett som lang nok. I omtrent halvparten av familiene tok fedrene sine tre måneder etter at mor var ferdig med sin permisjon. Noen av disse tok enten ferie eller en del av permisjonen i forbindelse med fødselen, og tok så permisjon da mor gikk tilbake i jobb. Örn tok ferie i forbindelse med at sønnen hans ble født og hadde slik tre måneders permisjon i tillegg til kona Kristíns åtte. Örn ville ta ferie mot slutten av sin permisjon og på den måten dekke opp tiden mellom permisjon og sønnens oppstart hos dagmamma. Örn sier de følte seg heldige som kunne gjøre det på denne måten:

– I mean, some couples would have quite some problems with that, and some couples are sending their children maybe nine months into day care --- we wouldn't have liked to do that.

En hensikt med å ta permisjonen på den måten var altså å unngå at sønnen begynner hos dagmamma før han fyller ett år. For Örn var det samtidig viktig å etablere et individuelt forhold til sønnen og ville derfor ta sine tre øremerkede måneder i en sammenhengende periode etter at Kristín hadde begynt å jobbe igjen. Örn sier:

– I just think it... it creates a closer bond between the father and the child to be alone and get the mother out of the equation.

Han anså likevel tre måneder som tilstrekkelig, og var glad for å komme tilbake til jobben sin:

– Well I thought three months was fine, I mean I was getting quite restless towards the end so it was... I mean... more than three months would have been [much].

Halvparten av fedrene i utvalget tok ut permisjonen sin samtidig med at mor var hjemme i permisjon. I noen av disse familiene var det i utgangspunktet ikke planlagt at far skulle ta permisjon i det hele tatt, men omstendighetene gjorde det slik at de endte opp med denne løsningen. I utgangspunktet hadde ikke Ívar tenkt å ta fødselspermisjon, men ettersom bedriften hans ble rammet hardt av den økonomiske krise

endte han opp med å ta tre måneders permisjon samtidig med at kona María var hjemme. Det at han var selvstendig næringsdrivende var en av begrunnelsene for at han egentlig ikke ville ta permisjon. Samtidig kom det frem i intervjuet at han i liten grad så det som viktig å tilbringe tid alene med sønnen mens han er et spedbarn:

– But you know for me personally I don't really connect to my children for the first 12 months. --- It might be that I was not ready or too busy doing something else, but you know after... when they are two years old, you start to connect better with them. Maybe the difference between a man and a woman. I don't know.

Sveinn hadde heller ikke i utgangspunktet tenkt å ta fødselspermisjon. Før sønnen hans ble født hadde han en jobb hvor han jobbet skift med to uker på og to uker av. Han tenkte derfor at han ville få nok tid med sønnen de ukene han hadde fri. Sveinn ble imidlertid arbeidsledig og tok tre måneders fødselspermisjon i stedet for å ta i mot arbeidsledighetstrygd. Da de tre månedene var over hadde han skaffet seg en ny jobb som han da begynte i. Sveinn anser dette som et hell i uhell siden han på denne måten fikk tre sammenhengende måneder hjemme sammen med sønnen og samboeren sin Unnur. Det å ha tid alene med sønnen var ikke i utgangspunktet det viktigste ved permisjonen for Sveinn:

– I always looked at it as... that the reason for giving the fathers the leave was to assist the mother and the child.

Økonomiske hensyn, som tap av lønn var et argument for at fedre sjeldnere tok en lengre permisjon. Muligheten for at far skulle ta noe av den delbare permisjonen, eller ta permisjon uten lønn ble imidlertid av de fleste kun omtalt i hypotetiske termer. Det var sjelden et reelt alternativ. Ett par i utvalget, Margrét og Gunnar, hadde planlagt å dele permisjonstiden likt mellom seg, og slik få fire og en halv måned hver. De endte opp med å gå bort fra denne planen fordi Margrét ble syk i løpet av svangerskapet, og følte at hun trengte mer tid på å komme til hektene etter fødselen. Gunnar endte opp med å ta en måneds permisjon i forbindelse med fødselen, og så resten i tillegg til noen uker ferie da datteren var mellom seks og ni måneder gammel. Margrét hadde ingen jobb å gå tilbake til etter permisjo-

nen sin, så hun var også hjemme i denne tiden. Dette var en løsning som gikk på tvers av ønsket de hadde om at Gunnar skulle få tid alene sammen med datteren. De mente begge at det var viktig både for forholdet mellom far og barn, og for parforholdet. Gunnar:

– That was what we both wanted. I think especially me in the beginning. That I was alone with her, but it just didn't happen. The situation and everything changed. --- Even when we were coming up to the part when I was going on parental leave, we were talking about how I was going to have some alone time with her (datteren). And I was very enthusiastic about... but somehow it was... like we said, she (Margrét) wanted to be with us. It was really nice for me to have her around, because it made my job a whole lot easier. ---

– Margrét: But it wasn't ideal parental leave for either of us.

Løsningen med å strekke permisjonen ble i svært liten grad benyttet av fedrene i utvalget. Kun to av fedrene valgte en løsning med mindre permisjon over en lengre tidsperiode. En av disse fedrene er Jakob som er gift med Anna. Han benyttet seg av muligheten til å kombinere permisjon med arbeid, og spredte seks ukers permisjon over to måneder. Resten hadde han tatt i forbindelse med at sønnen ble født. De dagene Jakob jobbet var Anna hjemme, enten med avspasering eller hjemmekontor. Med denne løsningen trengte ikke arbeidsplassen å finne en vikar for Jakob mens han var i permisjon. Jakob sier:

– I just thought it was best for us, and for me, and for my company. So it's easiest for all parties.

Denne løsningen gjorde også den samlede permisjonstida lengre, noe de anså som viktig for sønnen, slik at han ikke trengte å gå hos dagmamma. Anna la i tillegg vekt på at Jakobs permisjon var betryggende for henne når hun begynte å jobbe igjen:

– It's completely different than going and leaving him with somebody, even if it's a grandmother or so, because he's (sønnen) in his environment at home. Doing the same things as usual and yea, with his father, so I think it's

the best thing for the mother to go to work in that situation.

Fars omsorg for barnet fremstår på den måten som en strategi for mor, slik at hun kan gå tilbake til jobb uten at barnet trenger å motta omsorg utenfor hjemmet.

Også fars permisjon ble beskrevet som en bonus for hele familien, spesielt i de familiene hvor det var flere enn ett barn. Fars permisjon ble for eksempel sett på som betydningsfull for eldre søsken som kunne trenge litt ekstra oppmerksomhet i tiden rundt fødselen. Dette var tilfellet for Inga og Hilmar da de fikk sitt tredje barn. Hilmar tok da permisjon rundt fødselen for å ta seg litt ekstra av de to eldre søsknene, spesielt den mellomste gutten som trengte å venne seg til det å bli storebror. Disse foreldrene vektlegger at denne løsningen ga Inga ro og mer tid til det yngste barnet i den første tiden.

DISKUSJON

I den islandske mulighetsstrukturen er det enkelte valg som er så godt som umulige: Barna kan ikke begynne i barnehagen rett etter den betalte permisjonstiden fordi det sjelden er mulig å få en barnehageplass før barna nærmer seg halvannet år. I tillegg ansees barna for å være for små for barnehage etter en ni måneders fødselspermisjon. De islandske dagmammaene er subsidierte og gjenstand for en viss grad av offentlig kontroll og veiledning. Likevel er dette en ordning mange foreldre vil prøve å unngå ettersom det ansees som et mindre trygt og dårligere pedagogisk tilbud for barn sammenlignet med barnehagen. På den måten blir det tydelig at gode og tilstrekkelige familiepolitiske ordninger ikke kan oppnås uten at man tar inn over seg den rollen foreldres forståelser av omsorg og barnets behov spiller. Slike forståelser begrepsfestes av Duncan (2005) når han snakker om ulike *"gendered moral rationalities"*. De kjønnete forståelsene av hva en god omsorgsorganisering er får betydning for hvordan foreldre tar i bruk de velferdsgodene som er tilgjengelige for dem, noe som understreker at omsorg handler om mer enn å få den tidsmessige og økonomiske kabalen til å gå opp.

At seks måneders permisjon til mor ansees som for kort, og tre måneders permisjon til far ansees som en lang permisjon, resulterer i at det er mødre som tar den delbare permisjonen og at de strekker den over en lengre tidsperiode hvor

de mottar en lavere lønnskompensasjon. Fars og mors tid til omsorg kan på den måten ikke forstås som totalt sammenlignbare enheter. Som Doucets (2009) forskning viser er den tidlige fasen i foreldreskapet en tid hvor biologiske og sosiale forskjeller mellom kvinner og menn fremstår på en spesielt tydelig måte. Hun peker på de ulike kroppslige erfaringene knyttet til spedbarnstiden, og mener politikk rettet mot fedre må ta hensyn til de sammenfildrede sosiale og kroppsliggjorte forskjellene mellom mødre og fedre. Et likestilt foreldreskap kan i følge Doucet ikke måles som graden av symmetri i tid med barn. Både fedre og mødre kan knytte gode og tette bånd til barna selv om de gjør det på litt forskjellige måter. Slik Doucet påpeker endres forhold mellom foreldre, både mødre og fedre og barna deres over tid og formes av en rekke kontekstuelle faktorer (Doucet, 2009 s. 90). De kjønnete mønstrene i fordeling av tid med barn i spedbarnstiden trenger altså ikke i og for seg være et problem. Forskning fra Island har da også vist at islandske fedre fortsetter å involvere seg i omsorgen for barna, og andre oppgaver i hjemmet i tiden etter fødselspermisjonen (Eydal, 2008). Slike funn kan peke på at det viktigste er at far tar permisjon i det hele tatt og ikke at han tar like mye som mor.

Lange fødselspermisjoner med høy grad av økonomisk kompensasjon har i de nordiske landene vist seg å føre til tryggere arbeidstilknytning for mødre i tillegg til at fedre benytter seg av muligheten til å ta ut permisjon og slik tilbringer mer tid sammen med barnet mens det er lite. Undersøkelser har imidlertid vist at den islandske permisjonsmodellen ikke har ført til mer likelønn slik det var forhåpninger om at den ville (Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2009, s. 168). I Sverige har forskning vist at selv om far tar fødselspermisjon betyr ikke det at mor nødvendigvis går ut i arbeid noe tidligere enn hun ellers ville ha gjort (Duvander, 2006). Tid til omsorg for barn er altså ikke en konstant størrelse, og fordelingen av den kan derfor ikke forstås som et nullsumspill. Når Sverige har Nordens, og dermed verdens lengste betalte permisjon betyr det at både mor og far har mulighet til å ta relativt lange permisjoner uten å tape økonomisk. På Island, som i andre nordiske land med øremerket permisjon til far, tar fedrene mer fødselspermisjon enn de gjorde før denne ordningen ble innført. Den utvidede permisjonstiden gir familien samlet sett mer tid til omsorg, men det en-

drer likevel ikke på den kjønnede fordelingen av permisjonen.

Det at særlig kvinner velger strategier som ikke lønner seg økonomisk peker på hvordan moralske og økonomiske vurderinger flettes sammen og danner grunnlag for foreldres praksiser. Selv om man la til mer permisjon til far, eller ga foreldrene seks øremerkede måneder hver, ville mødrene trolig fortsatt ønske å strekke på sine måneder og dermed ikke nødvendigvis gå noe tidligere ut i jobb enn de gjør i dag. Forskjellen ville først og fremst være at familiene fikk mer tid til omsorg i hjemmet, og kunne på den måten lettere dekke omsorgsgapet etter fødselspermisjonen. Men de økonomiske ulempene for mødre ved å ta en lengre permisjon ville likevel bestå. Når islandske mødre strekker permisjonen sin og mottar en lavere lønnskompensasjon får det følger for familiens samlede økonomiske resurser, noe som kan tenkes å legge føringer på fedrenes valg. Mødrene tar seg av strekkingen, og inntektstapet dette medfører dekkes inn av fedre som oftest beholder sin arbeidsmengde bortsett fra i de øremerkede månedene.

KONKLUSJON

Familiepolitiske ordninger, og da særlig fødselspermisjonsordninger, har i stor grad blitt gjort til et spørsmål om hvordan man best oppnår likestilling mellom kjønnene. Men hva som får foreldre til å velge strategier når omsorgen for barna skal organiseres er et sammensatt spørsmål. Måten permisjonen organiseres på opprettholder kjønnede mønstre knyttet til barneomsorg og arbeidsliv både fordi permisjonstiden ansees for å være kort, og fordi barnehageplasser til de minste barna er en mangelvare. Resultatet blir at det først og fremst er mødre som dekker omsorgsgapet. Å gi fedre mer øremerket permisjon hadde ikke nødvendigvis gjort noe med mødrenes ønske om en lengre permisjon, selv om det kunne gjort det enklere for familien å dekke tiden frem mot barnehagestart. Løsningen er heller ikke å tilby barnehageplasser for barna rett etter en ni måneders lang permisjon, da de fleste foreldre tenker at barna er for små for å motta omsorg utenfor hjemmet. En måte å legge til rette for en utvidelse av mødres og fedres handlingsrom ville derfor være en kombinasjon av en lengre samlet permisjonstid og en bedre barnehagedekning for de minste barna.

LITTERATURLISTE

- Andenæs, A. (1996). *Foreldre og barn i forandring*. Oslo: Pedagogisk forum.
- Doucet, A. (2009). Dad and baby in the first year: Gendered responsibilities and embodiment. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 78–98.
- Duncan, S. (2005). Mothering, class and rationality. *Sociological Review*, 53(1), 50–76. doi: 10.1111/j.1467-954X.2005.00503.x
- Duncan, S., Edwards, R., Reynolds, T., & Alldred, P. (2004). Mothers and child care: Policies, values and theories. *Children & Society*, 18(4), 254–265.
- Duvander, A.-Z. (2006). *När är det dags för dagis? En studie om vid vilken ålder barn börjar förskola och föräldrars åsikt om detta*. Arbetsrapport (Vol. 2). Stockholm: Institutet för framtidsstudier.
- Einarsdóttir, T., & Pétursdóttir, G. M. (2009). Iceland: From reluctance to fast-track engineering I S. B. Kamerman & P. Moss (Red.), *The politics of parental leave policies*. Bristol: Policy Press.
- Ellingsæter, A. L. (2006). The Norwegian childcare regime and its paradoxes. I A. L. Ellingsæter & A. Leira (Red.), *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states* (sid. 121–144). Bristol: Policy Press.
- Eydal, G. B. (2008). Policies promoting care from both parents: The case of Iceland. I G. B. Eydal & I. V. Gíslason (Red.), *Equal rights to earn and care: Parental leave in Iceland*. Reykjavik: Félagsvísindastofnun Háskola Íslands.
- Eydal, G. B., & Ólafsson, S. (2008). Family policy in Iceland: An overview. I I. Ostner & C. Schmitt (Red.), *Family Policies in the Context of Family Change* (sid. 109–127). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Farstad, G. R., & Stefansen, K. (2007). Ett år og klar for barnehagen? Foreldres forståelser av små barns omsorgsbehov. *Barn*, 25(2), 29–47.
- Holloway, S. L. (1998). Local Childcare cultures: Moral geographies of mothering and the social organisation of pre-school education. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*, 5, 29–53.
- Haavind, H. (1982). Makt og kjærlighet i ekteskapet. I R. Haukaa, M. Hoel & H. Haavind (Red.), *Kvinneforskning: Bidrag til samfunnsteori: Festschrift til Harriet Holter* (sid. 138–171). Oslo: Universitetsforlaget.
- Jónsdóttir, B., & Aðalsteinsson, G. D. (2008). Icelandic parents' perception of parental leave. I G. B. Eydal & I. V. Gíslason (Red.), *Equal rights to earn and care: Parental leave in Iceland*. Reykjavik: Félagsvísindastofnun Háskola Íslands.

- Leira, A. (2006). Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s–2000s. I A. L. Ellingsæter & A. Leira (Red.), *Politicising parenthood in Scandinavia* (sid. 27–53). Bristol: Policy Press.
- RBF. (2010). *Umönnun ungra barna í Reykjavík*. Reykjavík: Rannsóknastofnun í barna- og fjölsýlduvernd [Senter for barne og familieforskning, Islands Universitet].
- Statistics Iceland (2011a). *Population by sex, age and municipalities 1998–2011*. Fra http://www.statice.is/?PageID=1172&src=/temp_en/Dialog/varval.asp?ma=MAN02001%26ti=Population+by+sex%2C+age+and+municipalities+1998%2D2011+%2D+Division+into+municipalities+each+year++++%26path=../Database/mannfjoldi/sveitarfelog/%26lang=1%26units=Number
- Statistics Iceland (2011b). *Children i pre-primary institutions by sex, age and regions*. Fra http://www.statice.is/?PageID=1172&src=/temp_en/Dialog/varval.asp?ma=MAN02001%26ti=Population+by+sex%2C+age+and+municipalities+1998%2D2011+%2D+Division+into+municipalities+each+year++++%26path=../Database/mannfjoldi/sveitarfelog/%26lang=1%26units=Number
- Statistics Iceland (2011c). *Average length of maternity leave per parent by birthyear of child 2001–2008*. Fra http://www.statice.is/?PageID=1286&src=/temp_en/Dialog/varval.asp?ma=HEI03110%26ti=Average+length+of+maternity%2Fpaternity+leave+per+parent+by+birthyear+of+child+2001%2D2010++++%26path=../Database/heilbrigdismal/tryggingar/%26lang=1%26units=Number
- Stefansen, K., & Farstad, G. R. (2008). Småbarsforeldres omsorgsprojekter. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49(3), 343–374.
- Tilly, L. A., & Scott, J., W. (1989). *Women, work and family*. London: Routledge.
- Tobío, C., & Trifiletti, R. (2005). Strategies, everyday practices and social change. I U. Gerhard, T. Knijn & A. Weckwert (Red.), *Working mothers in europe: A comparison of policies and practices*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Vincent, C., & Ball, S. J. (2006). *Childcare, choice and class practices: Middle-class parents and their children*. London: Routledge.