

13:22

ØREMÆRKNING AF BARSEL TIL FÆDRE

ET LITTERATURSTUDIE

SARA JUL JACOBSEN
ALICE HEEGAARD KLYNGE
HELLE HOLT

KØBENHAVN 2013
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

ØREMÆRKNING AF BARSEL TIL FÆDRE.
ET LITTERATURSTUDIE.

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7119-181-3
e-ISBN: 978-87-7119-182-0

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Colourbox
Oplag: 300
Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2013 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	SAMMENFATNING OG KONKLUSION	11
	Sammenfatning	11
	Konklusion	19
2	BAGGRUND OG METODE	21
	Baggrund	21
	Afgrænsning i år og emner	23
	Søgestrategi	23
	Rapportens opbygning	25

3	DANSKE ERFARINGER	27
	Barselslovgivningen	27
	Brug af fædrekvote fra 1998-2002 samt brug af barsel i dag	30
	Opsummering	33
4	NORDISKE ERFARINGER	35
	Norge	35
	Sverige	37
	Island	39
	Finland	41
	Opsummering	42
5	FORKLARINGER PÅ MÆNDS BRUG AF BARSEL	45
	Familiens økonomi	46
	Orlovsløvgivningens udformning	48
	Faktorer på arbejdsmarkedet: arbejdspladskulturen og kønsarbejdsdelingen	51
	Forhandlinger i familien samt familiens og barnets trivsel	54
	Opsummering	56
6	EFFEKTER AF ØREMÆRKET BARSEL	59
	Kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet i relation til ligestilling i samfundet	60
	Familiens trivsel og opgavefordeling	66
	Børns kognitive evner	68
	Opsummering	69
	LITTERATUR	73
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2012	77

FORORD

Stadigt flere fædre benytter retten til forældreorlov, men det er fortsat mødrene, der i gennemsnit benytter størstedelen af forældreorloven. Samtidig benytter nogle fædre slet ikke retten til forældreorlov, selvom de opfylder kravene for modtagelse af barselsdagpenge.

I januar 2013 nedsatte regeringen et udvalg om øremærkning af en del af forældreorlovsperioden til fædre. Udvalget har haft til formål at afdække og analysere relevante problemstillinger i relation til en sådan øremærkning til fædre.

Udvalgets sekretariat har bedt SFI bistå udvalget med et litteraturstudie, hvori de nordiske erfaringer med en øremærkning af barsel til fædre bliver gennemgået.

Litteraturstudiet er gennemført af videnskabelig assistent cand.mag. Sara Jul Jacobsen og forsker cand.polit., ph.d. Alice Heegaard Klynge. Seniorforsker cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt har været projektleder. Forskningsbibliotekar Kurt Mathiesen har bistået ved litteratursøgningen.

Professor Tine Rostgaard, Aalborg Universitet har været lektor på studiet. Hun takkes for gode og konstruktive kommentarer.

København, august 2013

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Stadigt flere fædre benytter retten til orlov, men det er fortsat mødrene, der i gennemsnit benytter størstedelen af forældreorloven. Af regeringsgrundlaget fremgår det, ”at regeringen vil øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode til manden”.

Dette litteraturstudie afdækker erfaringer i relation til øremærkning af en del af forældreorlovsperioden til faderen eller partneren. Litteraturstudiet belyser, hvilke erfaringer man har gjort sig i Danmark og i de andre nordiske lande med øremærket barsel til fædre, og hvilke faktorer, der har betydning for forældrenes barselsadfærd.

RESULTATER

I alle de nordiske lande er der en del af barselsorloven, der er forbeholdt moderen, en del, der er forbeholdt faderen, samt en periode til deling. I Island, Sverige, Norge og Finland er en del af forældreorloven øremærket til fædre – de såkaldte ”fædrekvoter”. Denne del af orloven bortfalder, hvis ikke fædrene anvender den. Danmark har kun reserveret orlov til fædre lige efter fødslen sammen med mødrene.

De nordiske erfaringer viser, at en øremærkning af orloven til mænd medfører, at flere fædre tager en del af den tid, der er øremærket til dem. Imidlertid tager de ikke særligt meget af den forældreorlov, der er til deling. Det er stadig moderen, der tager den. På Island, hvor fædre

stort set ikke tog barsel før fædrekvoten, har kvoten dog også haft betydning for fædres andel af forældreorloven.

Dette litteraturstudie peger på fire dominerende forklaringer på fordelingen af orloven:

Økonomien i familierne: Økonomi har stor betydning for fordelingen af barselsorloven og muligheden for at få løn under barsel vil givet vis påvirke mandens brug af en orlovsordning. Sammenhængen mellem økonomi og brug af barsel er dog ikke helt enkel, idet beslutningen om fordelingen af barsel bestemmes i et samspil mellem bl.a. økonomiske og kulturelle faktorer.

Orlovsordningernes udformning: Den overordnede konklusion er, at et stigende antal fædre tager en del af den øremærkede tid, de bliver særligt tildelt, når en del af orloven øremærkes til dem. Derudover viser litteraturen, at lovgivning på området især kan få betydning for mænds brug af barsel når 1) kravene for at være berettiget til betalt barsel omfatter så mange fædre som muligt, 2) fædrekvoterne tilbyder en stor mængde øremærket tid, der ikke kan overføres til partneren, 3) der er en lang betalt barselsperiode til deling, 4) der er mulighed for fuld lønkompensation og 5) der er fleksibilitet i placeringen af orloven.

Fædres og mødres orlovsadfærd på arbejdsmarkedet: Når der indføres en lov om øremærkning af barsel til mænd, bliver den normsættende for orlovsadfærd. Det betyder, at lovgivningen er med til at normalisere, at fædre tager orlov, men lovgivning signalerer også, hvad der er en passende orlovs længde.

Det viser sig også, at barselsorlov primært opfattes som noget, mødre tager, og i forlængelse heraf skal fædre ofte gennem forhandlinger med deres respektive arbejdsgivere, der ikke nødvendigvis anerkender mænds ønske om barselsorlov som en retting, selvom det er det.

Forhandlinger i familien: Mødres uddannelsesniveau har betydning for fordelingen af orloven. Mødre med længere eller lige så lang uddannelse som deres partner deler oftere orloven, end det sker i andre par, hvor mødre har en kortere uddannelse end fædre. Jo højere uddannelse fædre har, desto større er sandsynligheden for, at fædre tager fædre-

kvoten, mens fædre i lederstillinger har en lavere sandsynlighed for at tage denne.

Endelig viser effektstudier fra Norge og Sverige, at en øremærkning af barsel til mænd får et stigende antal mænd til at tage barsel. Mændene tager imidlertid ikke en barsel, der går udover kvotens grænse.

PERSPEKTIVER

Den samlede konklusion i de gennemgåede studier er, at antallet af fædre, der tager barsel stiger, hvis en del af orloven øremærkes til dem, men at de ikke i særlig stor udstrækning øger længden af deres barsel udover selve øremærkningen. Samtidig står det lige så klart, at den del af forældreorloven, der er til deling mellem forældrene, forsat primært tages af mødrene. Hvor Sverige, Norge, Finland og Island har øremærket en del af barselsoorloven til fædre, skiller Danmark sig ud ved kun at have reserveret en kort periode til fædre i forbindelse med fødslen.

Hvis man i Danmark fx vælger at ændre lovgivningen, som det det fremgår af regeringsgrundlaget, så vil danske fædre formentlig lige som deres nordiske brødre betragte øremærkningen som en rettighed og bruge en del af den, ligesom de sandsynligvis ikke i særlig stort omfang vil øge længden af deres andel af orloven til deling.

Erfaringerne viser endvidere, at finansieringen har betydning for familiens valg og dermed også på, hvem der tager barselsoorlov. Således er fædres brug af orlov steget, når fædre får fuld løn under orloven. Flexibilitet i placeringen af fædrekvoten har også vist sig at have en positiv betydning for fædrenes brug af fædrekvoten.

Vi kan på nuværende tidspunkt ikke med sikkerhed udtale os om, hvordan brugen af barselsoorlov påvirker forældrenes arbejdsudbud, ligesom effekten for familiens og børnenes trivsel kun er sparsomt belyst. En mulig forklaring på studierne uklare resultater kan være, at de strukturelle og kulturelle forandringer først sætter sig igennem længe efter, at den nye lovgivning er trådt i kraft

GRUNDLAG

Litteraturstudiet er baseret på søgninger i litteraturlagere. Søgningerne er taget med udgangspunkt i sprogene dansk, norsk svensk og engelsk samt fra årene 2002 og frem gældende for ikke-effektstudier. Søgningen med hensyn til effektstudierne har ikke haft en årstalsbegrænsning, idet der findes meget få effektstudier på området.

SAMMENFATNING OG KONKLUSION

Stadigt flere fædre benytter retten til orlov, men det er fortsat mødrene, der i gennemsnit benytter størstedelen af forældreorloven. Samtidig benytter nogle fædre ikke retten til forældreorlov, selvom de opfylder kravene til at modtage barseldagpenge. Af regeringsgrundlaget fremgår det, ”at regeringen vil øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode til manden”. Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI om at udarbejde et litteraturstudie, der kan belyse de centrale temaer til ”Udvalget vedrørende øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden”.

SAMMENFATNING

Dette litteraturstudie gennemgår de danske og nordiske erfaringer, de dominerende forklaringer på mænds brug af barsel samt effektstudier af den øremærkede barsel til mænd.

DANSKE ERFARINGER

I det følgende gennemgår vi litteraturen om barselslovgivningens udformning i Danmark og danske fædres brug af barsel.

Fra 1. januar 1981 fik kvinder ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen efter barselorlovsloven.¹ I 1984 og 1985 blev orloven forlænget med to ugers fædreorlov i forbindelse med fødslen og 10 ugers forældreorlov, som forældrene kunne dele. I 1998 fik danske fædre danske fædre øremærket to uger af den samlede barselorlov, der samtidig blev forlænget til 26 uger. Derudover havde fædrene – dengang som nu – to ugers øremærket barselorlov efter fødslen. I 2002 blev de to uger, der var øremærket til fædre af den samlede barselorlov, afskaffet, samtidig med at den samlede barselorlov blev udvidet til 52 uger. I den danske barselslovgivning, som den blev vedtaget i 2002, er fire uger før og 14 uger efter fødslen altså reserveret til moderen, imens to uger er reserveret til faderen omkring barnets fødsel. Derudover har forældrene ret til 32 ugers forældreorlov hver og 32 ugers barselsdagpenge tilsammen, som de kan fordele mellem sig, som de vil.

Litteraturstudiet viser, at de to ugers øremærkning til fædre fra 1998-2002 betød, at andelen af fædre på orlov i uge 25 og 26 efter fødslen blev tredoblet i samme periode. Således steg andelen af fædre på orlov fra 7 pct. til 21 pct.. De danske erfaringer er således, at en øremærkning af barsel til mænd får et stigende antal mænd til at tage barsel. Litteraturstudiet viser endvidere, at forældreorloven primært tages af moderen.

Når det kommer til spørgsmålet om, hvilke fædre der tager barselorlov, viser litteraturen endvidere, at det især er topledere og lønmodtagere på højeste niveau samt offentligt ansatte, der benytter sig af denne ret. De offentligt ansatte fik i 2008 ret til seks ugers øremærket forældreorlov med fuld løn i overenskomsterne.

NORDISKE ERFARINGER

I forbindelse med de nordiske erfaringer belyser vi barselslovgivningens udformning i Norge, Sverige, Island og Finland samt de enkelte landes erfaringer med fædres brug af barsel. Her viser litteraturen, at orloven i alle de nordiske lande er opdelt i en periode til moderen, en periode til faderen og en periode til deling. Dog er der forskel på længden af de tre perioder, og især er der forskel på, hvor lang tid der er øremærket til faderen.

I Sverige har forældrene ret til orlovsydelser i 480 dage. 60 dage er reserveret til mor, og 60 dage er reserveret til far. De resterende 360

1. Barselorlovsloven nr. 234 af 4. juni 1980.

dage kan forældrene fordele, som de vil. I Norge har forældrene tilsammen ret til 47-57 ugers barsel. Tre uger før og seks uger efter fødslen er forbeholdt mor, og 14 uger er forbeholdt far. Resten af ugerne kan forældrene fordele mellem sig. I Island har fædre og mødre hver ret til tre måneders barselsorlov. Derudover har forældrene ret til tre måneder, som de selv kan fordele mellem sig. I december 2012 besluttede det islandske parlament imidlertid at udvide ordningen til fem måneder til moderen, fem måneder til faderen og to måneder til deling (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; Gislason, 2007). Denne ordning skal eftersigende indføres mellem 2013 og 2016². Finland indførte i 2003 den såkaldte fadermåned, der betød, at fædre, der tog to uger af den fælles barselsorlov efterfølgende fik to bonusuger oveni. I 2010 blev ”fadermåned” forlænget, så fædre, der tager to uger af den fælles orlov nu får fire uger ekstra oveni. Imidlertid har Finland fornylig vedtaget, at finske fædre kan tage seks ugers barsel, uden at det tager tid fra den samlede barselsorlov. Hermed behøver fædre ikke tage to uger af den fælles orlov for at få deres ekstra fire uger. Denne ændring kan sammenlignes med en reel fædrekvote, idet finske fædre nu har en individuel ret. I Sverige, Norge, Island og Finland kan retten til den øremærkede barsel ikke overdrages til moderen. Fædrenes barselsperiode bortfalder altså, hvis faderen ikke ønsker at benytte den øremærkede tid.

Danmark skiller sig ud ved ikke at have øremærket en del af orloven til fædre, men kun have en relativt kort periode afsat til fædrene umiddelbart efter barnets fødsel.

Ifølge litteraturen bliver Island med sin nuværende ordning på tre måneders øremærket orlov til henholdsvis mor og far samt tre måneder til deling anset som foregangseksempel på, hvordan man via lovgivning kan skabe forandring i praksis. I 2010 tog omkring 90 pct. fædre i Island nemlig orlov, og i gennemsnit tog de en tredjedel af de i alt ni måneders orlov (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; Gislason, 2007). Men også i Sverige og Norge har fædrekvoten haft en virkning. Eksempelvis indførte Sverige i 1995 øremærket barsel til fædre, og studier gennemført kort tid efter viser, at 90 pct. af de mænd, der blev fædre i 1998, benyttede sig af denne ret (HK, 2012; Brandth og Kvande, 2012; Haas, Duvander & Chronholm 2012).

2 www.leavenetwork.org/news/show/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=2523&cHash=58da4847a250e3a2ceb600f4bb238be4.

Litteraturen viser altså, at en overordnet erfaring fra de andre nordiske lande er, at flere fædre går på barselsorlov, når en andel af orloven øremærkes til dem. Litteraturen viser også, at fædre kun tager en lille del af den periode, der er til deling. Således oplevede Norge ligesom Sverige kun en lille stigning i fædres brug af forældreorloven ved introduktionen af fædrekvoterne i 1995 og 2002. Her er Island imidlertid en undtagelse, idet islandske fædre næsten ikke tog barsel, før kvoten blev indført (endeligt) i 2003. Således tog de islandske fædre 3 pct. af forældreorloven i 2000, mens dette tal var steget til 31 pct. i 2007 – blot 5 år efter, at kvoten var endeligt indført.

FORKLARINGER PÅ MÆNDS BRUG AF BARSEL

I forhold til den nordiske litteraturs forskellige forklaringer på mænds brug af barsel synes de dominerende forklaringer inden for området at kunne sammenskrives i fire hovedtyper: Familiernes økonomi, orlovsordningernes udformning, arbejdsmarkedets betydning for barselsadfærd samt forhandlingerne i familierne.

FAMILIERNES ØKONOMI

Såvel danske som nordiske studier viser, at familiens økonomi har betydning for barselsfordelingen. Blandt disse studier konkluderer flere, at det økonomiske aspekt er blandt de forklaringer, der har stor betydning for fædres brug af barsel. Danske og udenlandske studier viser, at løn under orlov har betydning for mænds brug af barsel. Også danske analyser fra virksomheder og forskellige brancher viser, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med de ordninger, der i overenskomsterne er øremærket til dem og er med løn. Studierne peger imidlertid også på, at brugen af orlov bestemmes i et samspil mellem socioøkonomiske rationalitet og eksisterende ideologier om moderskab, faderskab og ligestilling.

ORLOVSORDNINGERNES UDFORMNING

Danske studier fremhæver, at det forhold, at fædres forældreorlovsretigheder foruden de to uger efter fødslen i nogen udstrækning er øremærket på overenskomst- og virksomhedsniveau i Danmark, betyder, at fædres muligheder for at tage orlov afhænger af, hvor og hvordan de er ansat. Dette er særligt relevant, da de gennemgåede studier viser, at mænd udelukkende kun tager den barsel, der er øremærket til dem. Derudover viser danske studier, at mange danske mænd ikke kender deres

rettigheder og forvirres af, hvad reglerne er på henholdsvis lovgivnings- og overenskomstniveau.

Endelig fremhæver studier, at en lovgivning på området især får betydning for mænds orlovsadfærd, når 1) kravene for at være berettiget til betalt barsel omfatter så mange fædre som muligt, 2) fædrekvoterne tilbyder en stor mængde øremærket tid, der ikke kan overføres til partneren, 3) der er en lang betalt barselsperiode til deling, 4) der er mulighed for lønkomensation og 5) der er fleksibilitet i placeringen af orloven.

ARBEJDSMARKEDETS BEYDNING FOR BARSELSADFÆRD

Arbejdsmarkedet – herunder arbejdsmarkedskulturen og kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen – har betydning for adfærden. Danske studier viser, at når fædre ikke har øremærkede rettigheder i den danske lovgivning, så tager fædre meget lidt barsel, fordi loven er normsættende. Øremærkning i lovgivningen er ifølge disse studier med til at normalisere, at også fædre tager orlov, og de sender samtidig et stærkt signal til arbejdsmarkedet om, hvad der er en ”passende” orlovs længde for fædre.

Barselorlov i Danmark, som i de andre nordiske lande, opfattes fortsat i høj grad som ”noget, kvinder tager”, og især bliver den del af forældreorloven, der er til deling, opfattet som ”mors orlov”. I forlængelse heraf er barselorlov til manden ikke opfattet som noget selvfølgeligt, men noget, der, som nævnt ovenfor, skal forhandles med den respektive arbejdsgiver, hvilket ifølge litteraturen kan være vanskeligt med de forventninger, der er indlejret i de fleste arbejdspladskulturer om kvinders og mænds respektive forælderroller.

FORHANDLINGERNE I FAMILIERNE SAMT FAMILIENS OG BARNETS TRIVSEL

Forældrenes opfattelse af egen og partners identitet og forælderroller i forhold til sammenspillet mellem familiepositioner og arbejdsmarkedet har stor betydning for mænds brug af barsel. Hvis moderen i forældreparret ses som den primære omsorgsforsørger og faderen som den primære økonomiske forsørger, vil moderen tage relativt mere orlov. Det afspejles fx i den nordiske forskning ved, at kvinder med længere eller lige så lang uddannelse som deres partner oftere deler orloven med manden, end tilfældet er for andre par. Imens der inden for den nordiske litteratur er ganske omfattende studier af sammenspillet mellem tilknytning til familien og arbejdsmarkedet samt undersøgelser om ligestilling på

begge disse områder, er studier omhandlende opgavefordelingen i familien og barnets trivsel begrænset. Sidstnævnte kan skyldes, at de fleste studier tager udgangspunkt i forældrene snarere end barnet som analyseenhed, hvorfor der også kun er meget begrænset viden om betydningen af faderens barsel for børns trivsel. Studier viser dog, at selvom danske fædre kun tager en lille del af den samlede barselsorlov i forhold til de øvrige nordiske lande, så tilbringer de danske fædre i stigende grad mere tid sammen med deres barn. Endvidere viser analyser omhandlende opgavefordeling og familiens trivsel, at familier, hvor fædre ikke har taget fædreorlov eller deltaget i familiens omsorgspraksis, når barnet er i 4-5-måneders-alderen, har større risiko for senere kernefamilieopløsning. Samme studie viser, at fædre efter en skilsmisse har større kontakt til deres børn, hvis de har taget barsel.

EFFEKTER AF AT INDFØRE ØREMÆRKET BARSEL TIL MÆND

Den sidste del af litteraturstudiet gennemgår effekterne af at indføre øremærket barsel til mænd i de nordiske lande. Afsnittet belyser 1) effekterne på brugen af barselsorlov, 2) på efterfølgende løn og arbejdsudbud samt på 3) holdninger til ligestilling i samfundet. Desuden belyser det effekten af den øremærkede barsel til mænd på 4) familiens trivsel og opgavefordeling samt på 5) børns trivsel.

Analysen er baseret på studier, der finder effekter på et område ved at sammenligne adfærden hos familier, der får et barn kort *efter* indførelsen af en øremærket barsel til mænd med adfærden hos familier, der får et barn kort *før* indførelsen af øremærket barsel. Man måler med andre ord ændringen hos familier, der har haft adgang til ordningen mod en kontrolgruppe, der ikke har haft adgang til ordningen. Metoden har den styrke, at den måler den kausale effekt af at øremærke barsel til mænd. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at effekterne måles under helt bestemte betingelser, fx i form af kvotens længde, finansieringsform og tilrettelæggelse samt konjunkturer, forhold på arbejdsmarkedet og offentlige daginstitutioner. Der er ikke fundet særskilte studier om fx betydningen af finansieringsformen eller samspillet mellem den øremærkede barsel til mænd og konjunkturerne. Resultaterne kan derfor give et fingerpeg, men ikke tages som et direkte udtryk for, hvilke effekter en eventuel øremærket barsel til mænd vil have i Danmark.

Generelt er litteraturen om effekter af den øremærkede barsel til mænd sparsom. Der findes kun effektstudier fra Norge og Sverige. Der

er ikke fundet nogen studier, der handler om effekterne i andre nordiske lande. For detaljer om reformerne i Norge og Sverige, henviser vi til kapitel 4.

EFFEKTER PÅ BRUG AF BARSEL

Studierne viser, at den øremærkede barsel til mænd fik flere fædre til at tage orlov. Sverige introducerede i 1995 en måneds betalt øremærket barsel til mænd og forlængede denne med en måned i 2002 samtidig med, at man udvidede den betalte barsel. I begge tilfælde betød det, at flere fædre gik på barsel, og at fædre øgede antallet af dage på barsel, dog kun inden for den øremærkede del af barslen. Sverige introducerede derudover i 2008 en 'ligestillingsbonus' til forældre, som lægges oven i forældredrydelsen, hvis forældrene deler nogle af de dage af barselsoverloven, som ikke er øremærket mor eller far. Dette havde ingen effekt på brugen af barslen. Et dansk studie peger dog på, at økonomiske incitamentter kan påvirke fædres brug af barsel, men om de økonomiske incitamentter har en effekt eller ej må formodes at afhænge af bl.a. incitamentets størrelse.

EFFEKT PÅ LØN OG ARBEJDSUDBUD

Studierne kan ikke påvise en entydig sammenhæng mellem brug af barsel og forældres løn og arbejdsudbud efter barslen. Et enkelt studie viser, at den øremærkede barsel til mænd sænker fædres løn efter barslen, mens adskillige finder, at den ingen effekt har på fædres løn. Ligeledes finder flere, at den øremærkede barsel ikke påvirker fædres arbejdsudbud. Studierne viser tilsvarende tvetydige resultater, når det gælder mødres løn og arbejdsudbud. Et studie viser, at den øremærkede barsel sænker mødres løn efter barslen, mens andre finder, at den ikke påvirker mødres løn. Hvad angår mødres arbejdsudbud, finder et studie, at mødres arbejdsudbud falder, mens et andet finder, at mødres arbejdsudbud ikke ændres. Sammenfattende må vi konkludere, at vi på nuværende tidspunkt ikke kan udtale os med sikkerhed om sammenhængen mellem mænds brug af barsel og forældrenes løn og arbejdsudbud. Det kan hænge sammen med, at strukturelle forandringer af denne type første ses længe efter de lovgivningsmæssige ændringer.

HOLDNINGER TIL LIGESTILLING

Dette spørgsmål behandles i et enkelt norsk studie. Studiet viser, at indførelsen af den øremærkede barsel ikke efterfølgende har påvirket hold-

ningen til ligestillingen i Norge. Til gengæld har den øremærkede barsel øget støtten til offentlige politikker, der er gunstige for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet i Norge. Eller mere præcist øges støtten til offentlige udgifter til børnepasning.

FAMILIENS TRIVSEL

Hvad angår familiens trivsel og opgavefordeling, viser de svenske og norske studier, at indførelsen af den øremærkede barsel til mænd har en effekt på nogle områder, men ikke på andre. Den øremærkede barsel mindsker konflikterne i hjemmet og får fædre til at tage mere af arbejdet med vasketøjet. Til gengæld har den ingen effekt på opgavefordelingen, når det drejer sig om at lave mad eller gøre rent. Den påvirker heller ikke sandsynligheden for skilsmisse eller fertiliteten i familien. Videre påvirker den ikke antallet af sygedage hos hverken fædre eller mødre.

BØRNS TRIVSEL

I forhold til børns trivsel viser et norsk studie, at den øremærkede barsel til mænd gennemsnitligt set ingen effekter har på børns kognitive evner. Resultatet varierer dog, når forfatterne kigger på forskellige undergrupper. Den øremærkede barsel til mænd har øget børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor faderen har en høj uddannelse i forhold til moderen. Modsat har øremærkningen ingen effekt på børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor moderen har en høj uddannelse i forhold til faderen, eller hvor forældrene har lige lange uddannelser. Der er ikke fundet studier, der handler om effekten på børns trivsel forstået som psykisk og fysisk velbefindende.

Sammenfattende må man konkludere, at effektstudierne viser, at indførelsen af en øremærket barselsorlov til mænd øger mænds brug af barsel. Vi kan på nuværende tidspunkt ikke med sikkerhed udtale os om, hvordan brugen af barselsorlov påvirker forældrenes arbejdsudbud, ligesom effekten for familiens og børnenes trivsel kun er sparsomt belyst. En mulig forklaring på de uklare resultater kan være, at de strukturelle og kulturelle forandringer først sætter sig igennem længe efter, at den nye lovgivning er trådt i kraft.

KONKLUSION

Litteraturgennemgangen viser, at den betalte orlov i alle de nordiske lande er opdelt i en periode til moderen, en periode til faderen og en periode til deling. Dog er der forskel på længden af de tre perioder, og især er der forskel på, hvorvidt der er øremærket en del til faderen. Imens Sverige, Norge, Island og Finland har øremærket en del af barselorloven til mænd, skiller Danmark sig ud ved kun at have reserveret en kort periode i forbindelse med fødslen.

Ifølge den danske litteratur, såvel som studier fra de andre nordiske lande, er erfaringerne, at et stigende antal mænd tager barsel ved en øremærkning af barselorloven, mens kun en lille del benytter sig af den periode, der er til deling.

Den nordiske litteratur opstiller endvidere forskellige forklaringer på mænds brug af barsel. Disse forklaringer kan sammenskrives i fire hovedtyper:

- Familiens økonomi
- Orlovsordningernes udformning
- Arbejdsmarkedet
- Forhandlingerne i familien.

Når det kommer til effektstudierne er konklusionen ligeledes, at den øremærkede barsel til mænd får flere fædre til at tage barsel, dog kun barsel inden for den øremærkede del. Effektstudierne kan ikke dokumentere, at øremærket barsel til mænd påvirker forældrenes efterfølgende løn og arbejdsudbud. Det samme gælder i forhold til effekten på familiens trivsel og fordeling af opgaver. Indførelsen af den øremærkede barsel til mænd har ikke haft nogen effekt på børns kognitive evner gennemsnitligt set. Man skal dog i alle tilfælde være opmærksom på, at litteraturen om effekter af den øremærkede barsel til mænd er sparsom.

BAGGRUND OG METODE

BAGGRUND

Ifølge kommissoriet for: ”Udvalget vedrørende øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden til mænd” kan en øremærkning af forældreorloven bidrage til en mere lige benyttelse af forældreorloven mellem mænd og kvinder. Det vil styrke børns adgang til både mor og far, kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet og fædres rettigheder samt potentielt reducere det nuværende gab i livstidsindkomst mellem kønnene.

I kommissoriet beskrives fire emner, som udvalget skal behandle:

- Overenskomsternes bestemmelser om ret til løn under barsel og orlov. Overenskomsternes bestemmelser om løn under barsel- og forældreorlov til både mødre og fædre har formodentlig afgørende betydning for, om fædre holder orlov. Dette skyldes, at mænd fortsat i gennemsnit tjener mere end kvinder, hvorfor det har stor betydning for familiernes økonomi, om faderen får udbetalt løn under sin orlov.

- De nordiske erfaringer med øremærket barsel. Island, Norge og Sverige er meget langt fremme med såvel øremærkning af en del af forældreorloven og med individualisering af forældrenes rettigheder. Derfor er det vigtigt at trække på deres erfaringer med hensyn til holdningerne til fædres barsel samt fædres og mødres brug af orlov.
- Særlige problemstillinger, der knytter sig til enlige forældre, forældre, der ikke bor sammen med deres børn samt homoseksuelle forældre. Der knytter sig særlige problemstillinger til afholdelse af orlov i relation til enlige forældre, forældre, der ikke bor sammen med deres børn samt homoseksuelle forældre. Derfor er det vigtigt at få trukket på den viden, der måtte være om denne gruppe af forældres særlige behov.
- Mulige økonomiske konsekvenser af ændringer i forældres barselsadfærd.

SPØRGSMÅL VI VIL BESVARE

Formålet med dette litteraturstudie er at bidrage til udvalgets arbejde om øremærket barsel. Det sker via en gennemgang af litteraturen, der afdækker erfaringer i relation til øremærkning af en del af forældreorlovsperioden til manden. Litteraturstudiet bygger på, hvad der allerede findes af analyser for de fire emner, som kommissoriet behandler.

Vi fokuserer på følgende tre overordnede spørgsmål i gennemgangen af litteraturen:

- Hvilke erfaringer har man gjort sig i Danmark og i de andre nordiske lande med øremærket barsel til mænd?
- Hvilke faktorer har betydning for mænds brug af barsel?
- Hvilken effekt har øremærket barselsorlov til mænd på:
 - a. Brugen af barselsorlov?
 - b. Løn og arbejdsudbud?
 - c. Familiens trivsel og opgavefordeling?
 - d. Børns trivsel?

AFGRÆNSNING I ÅR OG EMNER

Generelt er litteraturstudiet afgrænset til de studier og artikler, der behandler øremærket barsel til mænd i Danmark, Sverige, Norge, Island og Finland.

I forhold til studiet omhandlende de danske og nordiske erfaringer samt de dominerende forklaringer på mænds brug af barsel har vi desuden afgrænset litteraturen i forhold til udgivelsesdato. Således inddrager denne del af litteraturstudiet udelukkende litteratur fra 2002 og frem til nu. Denne afgrænsning skyldes, at vi i forhold til mænds brug af barsel ønsker at beskæftige os med nyere undersøgelser og litteratur, og endvidere at den nyeste danske lovgivning på området trådte i kraft dette år. Sidst, men ikke mindst har vi afgrænset litteraturen til at være på dansk, svensk, norsk eller engelsk. Således medtages islandsk- og finsksproget litteratur ikke.

Hvad angår effekterne af at øremærke barsel til mænd, har vi afgrænset studiet til analyser, der finder effekter ved at sammenligne adfærden hos familier, der får et barn kort *før* og *efter* indførelsen af en øremærket barsel til mænd. Denne afgrænsning skyldes, at vi ønsker at kunne tale om kausale effekter af at øremærke barsel til mænd. Blandt andet undlader vi studier, der alene indeholder beskrivende analyser af sammenhængen mellem den øremærkede barsel til mænd og fx brug af barselsorlov. Litteraturen omfatter forskningsartikler og forskningsbaserede rapporter og artikler. Love og bekendtgørelser indgår ikke i materialet. Gennemgangen af de nordiske barselsorlovsordninger er således baseret på forskningslitteraturen og giver derfor alene en overordnet gennemgang af ordningerne til brug for den samlede vurdering af nordiske erfaringer og forskningsbaseret viden.

SØGESTRATEGI

Litteraturen er fundet gennem en større litteratursøgning i forskningsdatabasen og bibliotek.dk såvel som i onlinedatabaserne Research Papers in Economics (REPEC) og EBSCO.

I forskningsdatabasen er der søgt på studier, hvor ”barsel” indgår med mindst én af følgende fem termer: ”far”, ”fædre”, ”mænd”, ”ligestilling” og ”økonomi”. På denne søgning er der fundet 31 poster.

Endvidere er der fundet 34 poster på den bredere søgning på engelsk litteratur, hvor der er søgt på ”parental leave”. I alt er der således fundet 65 poster i forskningsdatabasen.

I bibliotek.dk er der søgt på studier, hvor ordet ”barselsorlov” indgår sammen med ordet ”mænd” eller ”fædre”. Her er der fundet 148 poster inden for området. Efter at almene avisartikler er frasorteret denne søgning, er vi endt på i alt 104 relevante poster på bibliotek.dk.

Ved at søge på mænd og fædre har vi fået frasorteret studier, der blot omhandler kvinders brug af barsel. Søgkriterierne er i forskningsdatabasen såvel som bibliotek.dk. forsøgt udvidet, men idet det kun gav meget få (og ikke relevante) ekstra hits, er litteratursøgningen afgrænset til disse ord.

Ud af den samlede søgning har vi valgt 34 studier. Disse 34 studier indeholder alt, der ikke er egentlige effektstudier. Det vil sige egentlige kvalitative studier, spørgeskemaundersøgelser og registerundersøgelser.

Udvælgelsen af hvilken litteratur der synes særligt central, og derfor er inddraget i litteraturstudiet, er sket med udgangspunkt i den toneangivende litteratur på området. Her har vi dannet os et blik over, hvilke studier der konsekvent går igen og med sparring fra førende forskere inden for området, har vi udvalgt de studier, der må anses som mest centrale i forhold til de spørgsmål, vi ønsker at besvare i dette litteraturstudie.

Opsummerende kan man derfor sige, at litteraturstudiet om de danske og nordiske erfaringer samt de dominerende forklaringer på mænds brug af barsel består af 34 studier fra forskningsdatabasen såvel som bibliotek.dk. Studierne er udvalgt på baggrund af deres relevans for dette litteraturstudie, hvilket er vurderet i samspil med førende forskere inden for forskningsområdet såvel som ud fra den eksisterende forskningslitteratur.

Hvad angår studier af effekterne af den øremærkede barsel til mænd, har vi søgt i onlinedatabaserne Research Papers in Economics (REPEC) og EBSCO med følgende søgeord:

- REPEC: (Parental near leave) samt (fath*, dad*, paternal eller gender)
- EBSCO: (SU parental leave) samt (fath* eller dad*)

REPEC har bl.a. publicerede artikler, arbejdsrapporter, bøger og bogkapitler baseret på forskning i økonomi og relaterede emner. Databasen indeholder mere end 1,4 millioner enheder fra 1.700 tidsskrifter og 3.700 serier af arbejdsrapporter. EBSCO er en databasevært bestående af information fra mere end 300 forskningsdatabaser inden for en bred vifte af emner.

Hvad angår søgeordene, har vi i REPEC søgt på emner, hvor ordet ”parental” står tæt på ordet ”leave”. For EBSCO betyder angivelsen SU, at vi har søgt på artikler, hvor emneordene er ”parental leave”. Tegnet ”*” angiver, at vi har søgt på alle ord, hvor fx ”fath” indgår på en eller anden måde, bl.a. father og fatherhood.

Søgningen gav 126 hits i REPEC og 122 hits i EBSCO. Vi har læst titel og abstract for disse hits og udvalgt 36 hits i REPEC og 13 fra EBSCO til nærmere gennemlæsning. Vi fandt også via referencer 5 supplerende artikler, som vi har læst nærmere. På baggrund af den samlede pulje har vi ved gennemlæsning valgt de artikler, der handler om betydningen af øremærket barsel til mænd, hvor effekten er fundet ved at sammenligne adfærden hos familier, der fik et barn *før* og *efter* reformen, og som er på engelsk. Det førte til 10 artikler.

RAPPORTENS OPBYGNING

Rapporten er bygget op på følgende måde:

Kapitel 3 beskriver den danske lovgivning samt de danske erfaringer med fædrenes brug af barsel.

Kapitel 4 præsenterer de nordiske erfaringer, herunder barsellovgivningens udformning i Norge, Sverige, Island og Finland samt de enkelte landes erfaringer med fædres brug af barsel.

Kapitel 5 beskriver de betingelser, der inden for litteraturen fremhæves som de primære forklaringer på fædres brug af barselsorlov – såvel i Danmark som i de andre nordiske lande.

Kapitel 6 gennemgår effekterne af at indføre den øremærkede barsel til mænd i de nordiske lande. Det drejer sig om effekten af øremærket barsel, på brugen af barsel og på løn og arbejdsudbud. Det drejer sig også om effekten på familiens trivsel og opgavefordeling samt effekten på børns trivsel.

DANSKE ERFARINGER

I dette kapitel beskrives den danske lovgivning samt de danske erfaringer med fædrenes brug af barsel (jf. kapitel 2 for redegørelse af hvilke kriterier studierne er valgt ud fra).

BOKS 3.1

Dansk terminologi på området.

Graviditetsorlov er den orlov, moderen tager *før* fødsel. *Barselorlov* er den orlov, moderen tager *efter* fødsel. *Fædreorlov* er den orlov, der er reserveret til faderen efter fødslen, imens *forældreorlov* er den orlov, der er til rådighed for begge forældre. Imidlertid går de fire former for orlov under samme navn, *barselorlov*, da de har oprindelse i samme lov om barsel.

Kilde: (Rostgaard, 2011).

BARSELSLOVGIVNINGEN

HISTORIEN

Fra 1. januar 1981 fik kvinder ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen efter barselorlovsloven³. I 1984 og 1985 blev orloven forlænget med to ugers fædreorlov i forbindelse

3. Barselorlovsloven nr. 234 af 4. juni 1980.

med fødslen og 10 ugers forældreorlov, som forældrene kunne dele. I 1998 fik danske fædre øremærket to uger af den samlede barselsorlov, der samtidig blev forlænget til 26 uger. I 2002 blev denne øremærkning afskaffet, samtidig med at den samlede barselsorlov blev udvidet til 52 uger. (Borchorst, 2006; Rostgaard, 2012; Deding, 2012)

LOVGIVNINGEN I DAG

Som barselslovgivningen lyder nu (2013), har familien ret til en samlet barsel på 52 uger: Mødre har ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen samt 14 uger efter fødslen, imens fædre har ret til to ugers fædreorlov, der skal tages i løbet af de første 14 uger efter fødslen. Efter den 14. uge efter fødslen har hver forælder ret til forældreorlov på 32 uger. De kan fordele de 32 uger mellem sig, men den samlede orlovsperiode med fuld dagpengedækning kan ikke overstige mere end 32 uger pr. familie (Rostgaard, 2012; Deding, 2012). De 32 uger med dagpengeret skal holdes umiddelbart efter 14 ugers perioden, således at de er afviklet inden 46 uger efter fødslen med mindre andet aftales med arbejdsgiver. Fædre har dog mulighed for at tage forskud på de 32 uger, selvom barnet endnu ikke er fyldt 14 uger og derved påbegynde deres forældreorlov under moderens barselsorlov (Rostgaard, 2012; Bloksgaard, 2011).

FINANSIERING

Såfremt forældrene opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven, kan forældrene modtage den fulde barselsdagpengesats i sammenlagt 52 uger under den samlede graviditets-, barsels- og forældreorlov.

Når det kommer til løn under barsels- og forældreorlov, er enhver form for løn aftalt enten som et led i overenskomstforhandlinger eller individuelt mellem den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager.

Mødre har efter funktionærloven ret til halv løn i fire uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Dette gør sig gældende for alle funktionærer, uanset om de er ansatte i den private eller offentlige sektor. Funktionærloven giver ikke fædre eller adoptanter ret til lønnet forældreorlov (Rostgaard, 2012; Olsen, 2007; Udvalget om øremærket barsel, 2013).

FLEKSIBILITET

I forbindelse med forældreorlovsperioden er der en fleksibilitet. Det hænger kort sagt sådan sammen, at barselsorlovens grænser kan udvides,

hvis det aftales med arbejdsgiveren. Herved kan beskæftigede og selvstændige i udgangspunktet forhandle sig til mere fleksible rettigheder, end ledige kan.

Blandt andet kan begge forældre efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af forældreorloven. Den udskudte orlov kan afholdes periodisk, det vil sige, at den kan holdes i perioder på timer eller dage, men den udskudte orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder ni år. Hvis forælderen fratræder sit job, inden den udskudte orlov er holdt, er retten til orlov betinget af, at man indgår en aftale med sin nye arbejdsgiver om den resterende orlov.

Forældre, der er beskæftigede eller selvstændige, har endvidere ret til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov. Kravet er imidlertid, at orloven skal holdes i en samlet periode, inden barnet fylder ni år. Kun én af forældrene har ret til at udskyde orloven. Hvis den forælder, der har valgt at udskyde orloven, får nyt job, kan vedkommende tage den udskudte orlov med til den ny arbejdsgiver, der også skal respektere den.

Forældrene kan også forlænge deres orlov ved nedsættelse af dagpenge. Alle har ret til at forlænge med otte uger, og beskæftigede og selvstændige har ret til at forlænge med 14 uger. Kravet er, at forlængelsen skal være samlet, og forældrene kan vælge at forlænge med otte eller 14 uger, imens de ikke kan vælge en periode midt imellem.

Forældrene kan genoptage arbejdet med og uden forlængelse af orloven. Beskæftigede forældre har mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist under orloven, men det kræver aftale med arbejdsgiveren. Beskæftigede eller selvstændige, der ikke har valgt at forlænge orloven med otte eller 14 uger, kan få forlænget orloven med den tid, arbejdet delvist er genoptaget (Udvalget om øremærket barsel, 2013; Rostgaard, 2012).

TABEL 3.1

Oversigt over orlovsordningen gældende fra 2002. Antal overlovsuger, fordelt på mor og far.

	Før fødslen	Efter fødslen	
Mor	Fire ugers graviditetsorlov	14 ugers barselsorlov	32 ugers forældreorlov
Far		To ugers fædreorlov	32 ugers forældreorlov
Orlovsydelse	Dagpenge	Dagpenge	Dagpenge i 32 uger tilsammen

Kilde: Olsen, 2007.

BRUG AF FÆDREKVOTE FRA 1998-2002 SAMT BRUG AF BARSEL I DAG

BRUG AF FÆDREKVOTEN, DA DEN EKSISTEREDE

De to ugers øremærkning til fædre, der gjaldt fra 1998-2002, forsvandt som nævnt ved reformen af orlovsordningerne i 2002. I den periode steg andelen af fædre på orlov i uge 25 og 26 efter fødslen fra 7 til 21 pct. (Borchorst & Bloksgaard, 2011; Borchorst, 2006). Tal fra 2001, dvs. året før reformen, viser, at cirka hver fjerde far dengang udnyttede muligheden for at holde orlov i uge 25 og 26 efter fødslen (Borchorst & Dahlerup, 2003; Deding, 2010).

BRUG AF BARSEL I DAG

De seneste tal fra Danmarks statistik viser, at 106.000 kvinder holdt barselsorlov med dagpenge før eller efter fødslen eller adoptionen, imens 54.000 mænd gjorde det samme.⁴ Det samlede antal dagpengeuger for fædre og mødre faldt med 2,2 pct. fra 2010 til 2011 (Danmarks statistik 2012).⁵

Når det kommer til den særlige to-ugers fædreorlov efter fødslen, viser tallene, at 34.096 fædre svarende til omkring 61 pct. af de 56.122 børn, der indgår i analysen, i 2011 benytter sig af denne ret (Rostgaard, 2012; Danmarks Statistik, 2012).

I den forbindelse er det interessant, at 58 pct. af de adspurgte fædre i en undersøgelse fra Epinion svarer, at de har holdt to ugers barsel eller derunder. 58 pct. af de fædre, der har holdt to ugers barsel eller derunder, ville gerne have holdt længere barselsorlov. Samme undersøgelse viser, at 20 pct. af de adspurgte fædre har holdt tre måneders barsel eller

4. Statistikken bygger på kommunernes udbetaling af dagpenge (som kun modtages af erhvervsaktive – herunder arbejdsløse). Der er tidligere offentliggjort to typer af opgørelser: Den traditionelle opgørelse er kalenderårsbaseret og viser, hvor mange der – uanset tidspunktet for fødslen – har haft orlovsdage i året. Den anden type tager udgangspunkt i de fødte børn. Det optæles så, hvor mange orlovsdage der er holdt i forbindelse med fødslen – uanset om orloven er afholdt i forskellige kalenderår (Danmarks Statistik, 2012).

5. En del af forklaringen bag dette fald kan være, at antallet af nyfødte faldt med 7,0 pct. fra 2010 til 2011. Det samlede udbetalte dagpengebeløb ved graviditet, fødsel og adoption i 2011 var 9.933 mio. kr. – et fald på 2,8 pct. i forhold til 2010. Antallet af personer med dagpenge faldt med 2,4 pct. for kvinderne og med 1,9 pct. for mænd, hvilket gav et samlet fald på 2,2 pct. Når antallet af kvinder, der i 2011 modtog dagpenge på grund af barsel, er langt større end tallet for fødte børn i 2011 (der fødtes 58.998 børn i 2011), skyldes det, at flertallet af de kvinder, der fødte i 2010, ikke er færdige med at holde barselsorlov i 2011 og derfor tæller med i statistikken for både 2010 og 2011 (Danmarks Statistik 2012).

mere, hvilket svarer til regeringens varslede øremærkning. 91 pct. af dem synes, at deres barselsperiode var passende (Djøf, 2012⁶).

Ser vi på forældreorloven på 32 uger, viser tallene fra Danmarks Statistik, at denne orlov især benyttes af mødrene. Fædrenes andel af det samlede antal orlovsuger inden for de 32 uger udgør i 2011 7,2 pct., hvilket er en smule lavere end forrige år, hvor fædrene tog 7,5 pct. af forældreorloven (Rostgaard, 2012; Danmarks Statistik, 2012). Således tager tre til fire gange så mange mødre som fædre forældreorlov, og deres orlovs-længde er næsten fire gange længere end fædrenes. For hvert nyfødt barn i 2010, hvor mindst én af forældrene holdt orlov, holdt forældrene i 2010 og 2011 i gennemsnit 301 dages orlov efter fødslen. I 2010 holdt faderen de 26 dage og moderen de 276 (Rostgaard, 2012; Danmarks Statistik 2012; Danmarks Statistik, 2011; Redder & Pedersen, 2013).

I forhold til længden på barselen gælder det, at 37 pct. af børnene havde forældre, der holdt 41-47 ugers barsel, mens 22 pct. af børnene havde forældre, der holdt den fulde længde, nemlig 48 ugers orlov i alt (faderens to ugers fædreorlov, moderens 14 ugers fødselsorlov samt 32 ugers fælles orlov) (Rostgaard, 2012; Danmarks Statistik, 2012).

Det er også interessant, i hvor høj grad mor og far har været på orlov samtidig, eller om forældrene har strukket den samlede orlovsperiode så langt som muligt. Ifølge Danmarks Statistik er langt størstedelen af orloven taget på forskellige dage, da kun gennemsnitlig 20 dage af orloven er taget sammen (heraf vil de 14 dage typisk være fædreorloven, der normalt tages lige efter fødslen).

3.956 forældre – i langt overvejende grad kvinder – har udnyttet muligheden for at forlænge orloven ved at genoptage arbejdet delvist under deres barselsforløb de første 46 uger (Rostgaard, 2012; Danmarks Statistik, 2012).

BRUG AF BARSEL INDEN FOR DE ENKELTE BRANCHER OG SEKTORER

En særkørsel fra Danmarks Statistik fra 2009-2010 viser, at der stadig er store forskelle i danske mænds brug af barsel inden for de forskellige brancher. Af tallene fremgår den gennemsnitlige orlovs-længde i dage for

6. Djøf har fået foretaget en undersøgelse af et repræsentativt udsnit af danske lønmodtageres holdninger, erfaringer og viden om egne vilkår, når det gælder barselsorlov. I studiet gengives hovedresultaterne opdelt efter respondenternes uddannelse. 1.000 danskere har besvaret undersøgelsen, der er udført for Djøf af Epinion (Djøf, 2012). Undersøgelsen er inkluderet i litteraturstudiet, fordi den bidrager med relevant viden såvel som nye tal. Undersøgelsen synes valid og repræsentativ.

henholdsvis mænd og kvinder i forskellige brancher. Her ser vi, at imens kvindelige topledere og lønmodtagere på højeste niveau overordnet set holder kortere barsel end øvrige kvinder, er det lige omvendt for mændene – hvor toplederne holder den længste orlov (Danmarks Statistik, 2011).

Når det kommer til håndværkere, slagteriarbejdere og smede, der blev fædre i 2010, har de i gennemsnit holdt under tre ugers barselsorlov. De har ifølge undersøgelsen, ligesom mange andre fædre, forkortet deres barsel med tre, fire eller fem dage fra 2009 til 2010 (Danmarks Statistik, 2011). Uddybende viser tallene, at en tømrer eller snedker, som blev far i 2010, kun har holdt barsel i 18 dage. Det er fire dage færre end i 2009, hvor de nybagte fædre på byggepladsen i gennemsnit holdt 22 dages barsel. Samme billede gør sig gældende for slagteriarbejderen, der blev far i 2010. Han har kun holdt barsel i sammenlagt 19 dage, mens han i 2009 holdt 22 dages barsel. Sidst, men ikke mindst, har smeden taget barsel i 21 dage i 2010 og dermed forkortet sin barselsorlov med to dage sammenlignet med de smede, der blev fædre i 2009. Men også lærerne, politibetjentene og funktionærerne i det offentlige har skruet ned for deres barsel, viser de nye tal. I gennemsnit holdt danske mænd sidste år barsel i 26 dage, mens kvinderne holdt mere end ti gange så lang barsel, nemlig 276 dage (Danmarks Statistik, 2011). Kort sagt viser tallene fra Danmarks Statistik, at såvel ufaglærte som faglærte fædre skærer ned på deres barsel.

Når det kommer til sektorer, viser tallene fra Danmarks statistik, at en nybagt far på en offentlig arbejdsplads i gennemsnit tog 48 dages barselsorlov i 2010, hvilket er mere end dobbelt så lang en orlov, som en nybagt far i den private sektor gennemsnitlig tog samme år (Danmarks Statistik, 2011). I relation hertil viser Rostgaards studie fra 2012 og Olsens studie fra 2005, at offentligt ansatte fædre udgør to tredjedele (67 pct.) af de fædre, der benytter sig af deres ret til forældreorlov, selvom de offentligt ansatte kun udgør 48 pct. af dem, der har ret til forældreorlov. Omvendt er 88 pct. af de fædre, der ikke benytter sig af deres ret til orlov, ansat i den private sektor (Olsen, 2005; Rostgaard 2012). Disse tal kan ifølge Rostgaard være et resultat af, at offentlige ansatte modtager fuld løn under deres orlov og ofte arbejder på mere kønsblandede arbejdspladser, mens det kan tyde på, at privat ansatte har mere vanskeligt ved at få orlov og/eller dårligere rettigheder (Rostgaard, 2012)

OPSUMMERING

I det ovenstående kapitel belyste vi de danske erfaringer omkring fædres brug af barsel, herunder kort barselslovgivningens udformning i Danmark. Fra 1. januar 1981 fik kvinder ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen efter barselorlovsloven.⁷ I 1984 og 1985 blev orloven forlænget med to ugers fædreorlov i forbindelse med fødslen og 10 ugers forældreorlov, som forældrene kunne dele. I 1998 fik danske fædre øremærket to uger af den samlede barselorlov, der samtidig blev forlænget til 26 uger. I 2002 blev denne øremærkning afskaffet, samtidig med at den samlede barselorlov blev udvidet til 52 uger. I perioden fra 1998 til 2002 steg andelen af fædre på orlov i uge 25 og 26 efter fødslen fra 7 til 21 pct..

Opsummerende kan vi konkludere, at danske erfaringer med øremærket barsel til mænd viser, at en øremærkning af orloven gør, at flere fædre tager orlov i den øremærkede tid, imens forældreorloven primært tages af moderen. Når det kommer til spørgsmålet om, hvilke fædre der tager barselorlov, viser forskningen endvidere, at det især er toplederne og lønmodtagere på højeste niveau samt offentligt ansatte, der benytter sig af deres ret.

⁷ Barselorlovsloven nr. 234 af 4. juni 1980.

NORDISKE ERFARINGER

I det følgende præsenteres de nordiske erfaringer; herunder barselslovgivningens udformning i Norge, Sverige, Island og Finland, debatten omkring denne og de enkelte landes erfaringer med fædres brug af barsel.

NORGE

BOKS 4.1

Norsk terminologi på området.

Der findes ikke alment vedtagne begreber, der dækker over de forskellige barselsperioder i Norge. Ofte anvendes begrebet *svangerskapspermisjon* om moderens orlov før fødsel og *fæd-selspermisjon* om de seks uger efter. De 12 uger forbeholdt faderen efter fødslen kaldes *fæd-rekvoten*. *Foreldrepermisjon* (også kaldt *foreldrepengeperioden*) er den periode, forældrene kan fordele mellem sig.

Kilde: Brandt & Kvande, 2012.

BARSELSLOVGIVNINGEN

HISTORIEN

Norge indførte som det første land i Norden en fædrekvote på fire uger i 1993. Længden på fædrekvoten er flere gange blevet udvidet efterfølgen-

de. I 2005 blev fædrekvoten udvidet til fem uger, i 2006 til seks uger og i 2009 til ti uger. Endelig blev fædrekvoten i 2011 forlænget til 12 uger (Brandth & Kvande, 2002, 2012; Rostgaard, 2002; HK, 2012)

BARSELSLOVGIVNINGEN I DAG

Udover tiden omkring fødslen har forældrene tilsammen ret til betalt barsel i 47 eller 57 uger, afhængigt af hvilken økonomisk model de vælger. Heraf havde moderen indtil 2012 ret til tre uger før og seks uger efter fødslen, mens faderen havde ret til 12 uger efter fødslen (HK, 2012; Brandth & Kvande, 2012). Regeringen har imidlertid for nylig vedtaget en form for tredeling af barselsorloven, så man udover at øremærke de 12 uger til far også øremærker 12 uger til mor. De resterende 26 eller 36 uger kan forældrene dele i mellem sig (HK, 2012; Brandth & Kvande, 2012).

Fædrekvoten på tolv uger kan generelt ikke overføres til moderen med undtagelse af i visse tilfælde, fx hvis faderen er syg eller på anden måde ude af stand til at passe barnet, eller hvis mor og far ikke bor sammen (HK, 2012; Brandth & Kvande, 2012).

FINANSIERING

I Norge har forældre ret til i alt 47 ugers barsel med 100 pct. såkaldte forældrepenge (dog med loft) eller 57 uger med 80 pct. "forældrepenge", hvis de har været erhvervsaktive eller har haft en pensionsgivende indtægt i mindst seks af de ti sidste måneder før barselsperioden. "Forældrepenge" beregnes ud fra forældrenes løn og svarer til barselsdagpenge i Danmark. De såkaldte forældrepenge udbetales af Arbejds- og velferdsetaten (NAV), som er den statslige del af Arbejds- og velferdsforvaltningen. Pengene bliver udbetalt direkte til arbejdsgiveren som lønrefusion, hvis arbejdsgiveren tilbyder fuld løn under barsel (HK, 2012; Brandth & Kvande, 2012).

Alle ansatte fædre har ret til *pappapermisjon*. Orloven er imidlertid ikke betalt af staten, men forhandlet og betalt af arbejdsgiver (Brandth & Kvande 2012).

NORSKE FÆDRES BRUG AF FÆDREKVOTEN

Da Norge indførte fædrekvoten øgedes norske fædres brug af barselsorlov til 4 pct., og da den anden måned blev indført i år 2000, steg antallet af fædre, der benyttede sig af denne ret, igen til 8 pct. (Haataja, 2009). Tal

fra 2007 viser endvidere, at omkring 70 pct. af de norske fædre tog over fem ugers barsel, efter at fædrekvoten blev udvidet til seks uger i 2006 (Brandt og Kvande, 2012).

I dag er tallet for fædres brug af barsel nu steget, således at 9 ud af 10 mænd benytter sig af deres ret til fædreorlov. Imidlertid tager flertallet af de norske fædre ikke en orlov, der går udover fædrekvoten, idet kun 15 pct. af fædrene tager en del af forældreorloven (Brandt og Kvande, 2012). Forældreorlov bliver derfor ligesom i Danmark oftest taget af mødre og fungerer ifølge forskere i praksis som en udvidet barselsorlov for mødrene (Brandt og Kvande, 2012). Dog beretter studier om en stigning i antallet af norske fædre, der tager en længere barsel, end kvoten er, og derved også tager en del af den orlov, der er til deling. Derfor betragtes fædrekvoten ifølge forskningen overordnet set som en stor succes i Norge (Brandt og Kvande, 2012; Moss, 2012; HK, 2012).

SVERIGE

BOKS 4.2

Svensk terminologi på området.

Havandeskapspenning er moderens barsel i forbindelse med fødslen, *föräldraförsäkring* er den orlov, forældrene kan fordele mellem sig, og *pappamåned* er den fædrekvote, der er øremærket til fædre

Kilde: Haas, Duvander & Chronholm, 2012.

HISTORIEN

Siden indførelsen af forældreorloven i Sverige har man søgt at sikre en mere lige fordeling af denne mellem moderen og faderen gennem forskellige reformer. Således øremærkede Sverige første gang én måned til faderen og én måned til moderen i 1994 (loven trådte imidlertid først i kraft i 1995). Den indførte fædrekvote kaldte man *pappamåned*. Endnu en måned blev reserveret i 2002, så der nu var reserveret to måneder til hver forælder. I 2008 indførte man desuden en ”ligestillings-bonus”. Beløbet er på 50 skattefrie kroner om dagen og lægges oven i forældreydelsen (Haas, Duvander & Chronholm 2012; HK, 2012).

BARSELSLOVGIVNINGEN I DAG

Som barselslovgivningen er nu, har forældre i alt ret til 480 dages betalt orlov. Af disse er 60 dage reserveret til mor og 60 dage reserveret til far (pappamåned). De reserverede dage kan ikke overdrages forældrene imellem, og bortfalder, hvis en af forældrene ikke ønsker at tage barsel (Haas, Duvander & Chronholm, 2012; HK, 2012). Således opererer Sverige ligesom Norge i overensstemmelse med princippet om *use it or lose it* (Ottesen, 2012). Resten af de 480 dage kan forældrene fordele mellem sig (Haas, Duvander & Chronholm, 2012; HK, 2012).

FINANSIERING

I Sverige har forældre tilsammen ret til 480 dage med "forældreydelse". Denne forældreydelse gives imidlertid på tre forskellige såkaldte "niveauer", der afhænger af indkomst, og hvor i barselsperioden man befinder sig. De første 390 dage får man et beløb, der svarer til 80 pct. af ens sygedagpengegivende indkomst (sjukpenningnivå). Loftet for forældreydelsen er højere ved forældreorloven end ved de andre former for orlov for at opfordre fædrene til at tage en del af denne orlov (Haas, Duvander & Chronholm, 2012). Hvis man har lav eller ingen indkomst, får man 225 kroner pr. dag (grundnivå) (Försäkringskassan, 2012). De sidste 90 dage får alle 180 kroner om dagen (lågstnivå). Man søger om og får pengene udbetalt af Forsäkringskassan, som er den statslige institution, der står for udbetaling af sociale ydelser. Forældre kan desuden som nævnt få en såkaldt ligestillingsbonus (jämsällhdhetsbonus), hvis de deler nogle af de dage af barselorloven, som ikke er øremærket mor eller far. Beløbet er på 50 skattefrie kroner om dagen og lægges oveni forældreydelsen (HK, 2012)). Denne ligestillingsbonus er også tilgængelig for forældre, der ikke bor sammen og har til formål at få fædre med lavere indkomst til at tage mere forældreorlov (Haas, Duvander & Chronholm, 2012).

SVENSK FÆDRES BRUG AF FÆDREKVOTEN

Da den første *pappamåned* såvel som den anden *pappamåned* blev indført, så man, ifølge studier, at mændene tog den orlov, de nu havde fået ret til. Således tog 90 pct. af de svenske fædre på den ene eller den anden måde orlov i 1998. Omvendt tog de sjældent meget af den samlede forældreorlov (Haas, Duvander & Chronholm, 2012; HK, 2012). Dette mønster gør sig stadig gældende i Sverige. Forskningen understreger dog, at der er

sket en stigning i antallet af fædre, der tager forældreorlov, over tid (fra 7 pct. i 1987 til 23,1 pct. i 2010) (Haas, Duvander & Chronholm 2012).

Tal fra 2011 viser, at 20.342 kvinder og 4.306 mænd i 2010 indkasserede en "ligestillingbonus", fordi deres respektive partnere tog mere end deres 60 dages orlovskvoté. Andelen er vurderet til 55-58 pct. af dem, der var tildelt rettigheden (Haas, Duvander & Chronholm, 2012)

Tal fra svenske Försäkringskassan viser endvidere, at fædre med en høj uddannelse samt fædre, hvis partnere har en høj uddannelse og høj indkomst, tager mere barsel generelt. Arbejdsløse fædre tager mindre barsel end fædre på arbejdsmarkedet, og fædre inden for den offentlige sektor tager med større sandsynlighed barsel.

Sidst, men ikke mindst viser en særkørsel fra Försäkringskassan, at fædre mellem 19 og 34 år tager flere dages orlov end forældre i andre aldersgrupper (Swedish Social Insurance Agency, 2012).

ISLAND

BOKS 4.3

Islandsk terminologi på området.

Fædingarorlof anvendes i lov til at henvise til betalt orlov. Men i daglig tale anvendes udtrykket for det meste i relation til moderens orlov, imens *Fædraorlof* anvendes om faderens orlov. Så selvom loven ikke skelner mellem forskellige typer orlov taget af mødre og fædre, skelnes der i daglig tale. *Fældraorlof* refererer til orlov uden løn og kan bedst oversættes med "børnepasningsorlov", selvom det ordret kan oversættes til "forældreorlov". Den type af orlov, der er i andre nordiske lande omtales "forældreorlov", omtales af det islandske Velfærdsministeriet som "*fældrenes fælles rettigheder*".

Kilde: Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012.

BARSELSLOVGIVNINGEN

HISTORIEN

På Island blev barselsoven, der tidligere var på i alt seks måneder, i 2000 udvidet til ni måneder. I den forbindelse besluttede man at øremærke tre måneder til mor og tre måneder til far, imens resten skulle være til deling mellem forældrene. Øremærkningen til fædre blev indført gradvist, så der blev øremærket en måned i 2001, to måneder i 2002 og

endelig tre måneder i 2003 (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; Gislason, 2007).

BARSELSLOVGIVNINGEN I DAG

Island indførte i 2002 den såkaldte 3+3+3-ordning, som medførte, at tre måneders barsel er øremærket til hver af forældre, imens forældrene kan fordele de sidste tre måneder mellem sig. De tre måneder, der er øremærket til henholdsvis fædre og mødre, kan ikke overdrages til den anden. I december 2012 besluttede det islandske parlament at udvide ordningen til fem måneder til moderen, fem måneder til faderen og to måneder til deling (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; Gislason, 2007). Det forlyder, at denne ordning skal indføres fra 2013 til 2016⁸

FINANSIERING

For finansiering af barsel skal islandske forældre søge om betaling under barselsorlov hos Barselsorlovsfonden, der hører under Arbejdsinstituttet og finansieres delvist af statslige midler og delvist af indbetalinger fra arbejdsgiverne. Der har dog været en del udvikling i forbindelse med beløbets størrelse. Islandske fædre fik 80 pct. af deres løn under barsel – uanset hvad de tjente – da den nye lovgivning blev vedtaget i 2000. I 2004 blev der indført et loft for beløbets størrelse, og dette blev sænket to gange i de følgende år på grund af finanskrisen. Den nuværende regering vedtog i 2012 at hæve loftet (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir 2012; Gislason 2007).

ISLANDSKE FÆDRES BRUG AF FÆDREKVOTEN

Et studie fra 2008 viser, at 90,9 pct. af de islandske fædre dengang tog barselsorlov (i gennemsnit tog fædre 103 dage, mens mødre tog 178 dage). Samlet 23 pct. af de islandske fædre tog en del af forældrenes fælles orlov, mens 17,3 pct. tog mindre end deres tre måneders øremærkede fædreorlov.

Samme mønster synes ifølge en nyere rapport at gøre sig gældende i Island i dag. Nyere tal viser nemlig, at godt 90 pct. af de islandske fædre tager orlov, imens kun 20 pct. af de islandske fædre tager mere end tre måneder (HK, 2012). Dog understreges det af Barselsorlovsfonden, at det indførte loft på den løn, man kan modtage under bars-

8 www.leavenetwork.org/news/show/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=2523&cHash=58da4847a250e3a2ceb600f4bb238be4.

len (jf. afsnittet om finansiering), har betydet, at fædre ikke tager så meget barsel, som de gjorde, lige da lovgivningen blev indført. Faktisk tager de i gennemsnit 15-20 dage mindre (HK, 2012). Inden for forskningen vurderes det imidlertid, at antallet af fædre, der tager en del af den fælles orlov, igen er langsomt stigende (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012).

FINLAND

BOKS 4.4

Finsk terminologi på området.

Om terminologi: *Äitiysvapaa* (moderskapsledighet)⁹ er betegnelsen på moderens barsel i forbindelse med fødsel, *isyysvapaa* (faderskapsledighet) er faderens tre ugers orlov efter fødslen, imens *vanhempainvapaa* (föräldraledighet) er den orlov, der kan deles mellem forældrene. Tager finske fædre 14 dage af fællesperioden, kan de yderligere lægge et antal uger oven i deres orlov. Dette kaldes "fadermåneden"

Kilde: Salmi & Lammi-Taskula, 2012.

BARSELSLOVGIVNINGEN

HISTORIEN

I 2003 vedtog man i Finland, at fædre, der tog to uger af den fælles barselorlov, efterfølgende fik to bonusuger oveni. Denne periode blev kaldt "fadermåneden". I 2010 blev denne periode forlænget, så fædre, der tager to uger af den fælles orlov, nu får fire uger ekstra oveni. Perioden kaldes "fadermåneden" på trods af, at den nu varer seks uger (HK, 2012; Salmi & Lammi-Taskula, 2012; Lammi-Taskula, 2008).

BARSELSLOVGIVNINGEN I DAG

Som lovgivningen ser ud i dag i Finland, er 105 dages barsel øremærket til moderen i forbindelse med fødslen. I samme periode har faderen ret til tre ugers barsel, hvilket han som oftest afholder lige efter fødslen. Efterfølgende har begge forældre ret til orlov i 158 dage. Denne periode

9. Betegnelserne på de forskellige former for orlov er givet på finsk og svensk, idet Finland er et tosproget land med et svensk-talende mindretal (Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; Gislason, 2007).

kan forældrene fordele imellem sig (HK, 2012; Salmi & Lammi-Taskula, 2012).

Tidligere var det sådan, at hvis faderen tog mindst to uger af fællesperioden på 158 dage, kunne han, som nævnt ovenfor, holde orlov i yderligere fire uger (fadermåenden) (Salmi & Lammi-Taskula, 2012; Lammi-Taskula, 2008). Men i 2011 blev der – i trepartsforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen – taget en beslutning, som synes at gå i retning af en reel fædrekvote (HK, 2012). Fra i år (2013) kan finske fædre nemlig tage seks ugers barsel, uden at det reducerer længden af den samlede barselorlov. Således behøver fædre ikke tage to uger af fælles orloven for at få deres ekstra fire uger, og Finland har nu en reel fædrekvote (HK, 2012; Salmi & Lammi-Taskula, 2012).

FINANSIERING

Finske forældre kan få forældreydelse under barselorlov. Forældreydelsen administreres og udbetales af den sociale sikringsmyndighed i Finland, KEELA, der får sine midler fra staten, arbejdstagernes socialsikringsindbetalinger og arbejdsgiverne. Modtager man som forælder løn under barselorloven af sin arbejdsgiver, udbetales forældreydelsen til arbejdsgiveren. Størrelsen af forældreydelse afhænger af lønindtægter, samt hvor i barselsperioden man befinder sig (HK, 2012; Salmi & Lammi-Taskula, 2012; Lammi-Taskula, 2008).

FINSKE FÆDRES BRUG AF BARSEL

Den gennemsnitlige orlovs længde blandt finske fædre er faldet fra 64 dage i 2002 til kun 21 i 2010. Flere studier nævner, at det kan skyldes den økonomiske krise. Tre fjerdedele af de fædre, der tager orlov, tager en måned eller derunder, mens kun 1,5 pct. tager mindst fire måneder. Den mest almindelige orlovs længde for fædre er 42 dage, hvilket betyder, at mænd tager alle dage øremærket til fædre – men ikke mere (HK, 2012; Salmi & Lammi-Taskula, 2012; Lammi-Taskula, 2008).

OPSUMMERING

I det ovenstående kapitel belyste vi de nordiske erfaringer; herunder barselslovgivningens udformning i Norge, Sverige, Island og Finland, debat-

ten omkring denne og de enkelte landes erfaringer med fædres brug af barsel.

I forhold til barselslovgivningens udformning i de nordiske lande kan vi opsummerende sige, at orloven i alle de nordiske lande er opdelt i en periode til moderen, en periode til faderen og en periode til deling. Der er dog forskel på længden af de tre perioder, og især er der forskel på, hvorvidt der er øremærket en del til faderen. Således har Sverige, Norge, Island og Finland øremærket en del af orloven til fædre, imens Danmark skiller sig ud ved kun at have afsat en relativ kort periode til fædrene umiddelbart efter barnets fødsel.

Island bliver med sin nuværende ordning på tre måneders øremærket orlov til henholdsvis mor og far samt tre måneder til deling (indført i 2000) anset som et eksempel med hensyn til, hvordan man via lovgivning kan skabe forandring i praksis. I 2010 tog omkring 90 pct. fædre i Island orlov, og i gennemsnit tog de en tredjedel af de i alt ni måneders orlov. Island har imidlertid fornylig vedtaget en ændring i ordningen, således at der er afsat fem måneder til henholdsvis moderen og faderen, og to måneder til deling. Denne ordning skal indføres mellem 2013 og 2016¹⁰.

Sverige indførte i 1995 30 dages øremærket barsel til fædre (som i 2002 blev forlænget til de 60 dage, som kvoten er i dag), og som 90 pct. af de mænd, der blev fædre i 1998, benyttede sig af. Siden Norge indførte sin ”fædrekvote” i 1993, er andelen af fædre, der holder orlov, steget til 89 pct. i 2011. Den norske fædrekvote er i dag på 12 uger.

Når det kommer til fædres brug af barsel, kan vi altså konkludere, at en overordnet erfaring fra de andre nordiske lande er, at et stigende antal fædre holder barsel ved en øremærkning af barselorloven til mænd.¹¹

Omvendt indikerer erfaringer fra danske såvel som andre nordiske studier, at fædre kun benytter en lille del af deres ret til den forældreorlov, der er til deling. Således oplevede Norge ligesom Sverige kun en lille stigning i fædres brug af forældreorloven ved introduktionen af fædrekvoterne i 1995 og 2002. Her er Island imidlertid en undtagelse, idet islandske fædre næsten ikke tog barsel, før kvoten blev indført (en-

10 .www.leavenetwork.org/news/show/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=2523&cHash=58da4847a250e3a2ceb600f4bb238be4.

11. Dette afhænger selvfølgelig af en række forhold. Disse forhold belyses i det følgende kapitel.

deligt) i 2003. Således tog de islandske fædre 3 pct. af forældreorloven i 2000, imens dette tal steg til 31 pct. i 2007 – blot 5 år efter, at kvoten var endeligt indført. Fædrekvoten har således også øget islandske fædres brug af forældreorloven.

FORKLARINGER PÅ MÆNDS BRUG AF BARSEL

I de to forrige kapitler har vi gennemgået, hvordan barselslovgivningens udformning og fædres brug af barsel ser ud i de fem nordiske lande: Danmark, Norge, Sverige, Island og Finland. Dette kapitel har til formål at præsentere de betingelser, der inden for den udvalgte litteratur fremhæves som de primære forklaringer på fædres brug af barselsorlov – såvel i Danmark som i de andre nordiske lande. Litteraturen i dette kapitel omfatter kvalitative analyser, survey, holdningsundersøgelser¹² og deskriptive studier

I den eksisterende nordiske forskningslitteratur fremhæves forskellige forklaringer på fædres brug af barsel. Disse kan sammenskrives i fire hovedtyper:

- 1) Økonomi
- 2) Orlovslovgivningens udformning
- 3) Faktorer på arbejdsmarkedet (arbejdspladskulturen og kønsarbejdsdelingen)
- 4) Forhandlinger i familien samt familie og barns trivsel.

12. Af holdningsundersøgelser er fx inddraget Dansk Magisterforenings barselsundersøgelse (2008) samt Djøf's holdningsundersøgelse (2012) foretaget af Epinion. Undersøgelserne er inkluderet i litteraturstudiet, fordi de bidrager med relevant viden såvel som nye tal og synes valide og relativt repræsentative.

Alt efter undersøgelsesdesign og forskningsmæssigt perspektiv vægtes de fire forklaringstyper forskelligt i den nordiske forskning. Samtidig hænger forklaringstyperne i nogen grad sammen, og de kan til tider overlape hinanden. Derfor er adskillelsen mellem disse fire hovedtyper af forklaringer heller ikke fuldstændige inden for litteraturen. For analytisk overskuelighed sondres der alligevel i det følgende kapitel mellem de fire forklaringstyper.

FAMILIENS ØKONOMI

Den første type af forklaringer bygger på familiens økonomi. Flere danske og nordiske studier finder en tydelig sammenhæng mellem barsel og familiens økonomiske situation, og flere af disse fremhæver netop økonomien som stærkt incitament for fædres brug af orlov (se fx Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; O'Brien, 2013; Olsen, 2007; Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010; Rostgaard, 2002, 2012).

En række nyere såvel som ældre danske studier finder, at løn under barsel har betydning for fædres brug af barsel (Olsen, 2007; Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010; Rostgaard, 2002, 2012). Således fremhæver Olsen (2007) i sin evaluering af den fleksible barselsorlov, at økonomien er med til at forklare mændenes lavere udnyttelse af forældreorlov, idet fædre ikke i lige så høj grad, som det er tilfældet med fædreorloven, får fuld løn under forældreorloven. Det forhold, at en stor andel af de mænd, der tager forældreorlov, lønmæssigt er bedre betalt end kvinderne, betyder nemlig ifølge Olsen, at mænd oftere end kvinder vil vælge orlov fra, hvis de ikke har løn under orloven. Ligeledes finder Bloksgaard i en interviewundersøgelse, at løn under barsel er et væsentligt aspekt i forældreparrenes fordeling af barselsorlov. Bloksgaards (2011) interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F viser således, at mændene ofte trækker økonomi frem som en central problemstilling, når de begrundet orlovsfordelingen. Lønkomensationen under barsel sikret i overenskomsterne er for flere af de adspurgte mænd helt afgørende for, at de har mulighed for at tage orlov (Bloksgaard 2011; Deding 2010). En tilsvarende konklusion finder man i en ny dansk undersøgelse fra Djøf foretaget af Epinion. I undersøgelsen, der henvender sig til et bredt udsnit af lønmodtagere og ikke

kun egne medlemmer, svarer 82 pct. af de adspurgte (N=1.000), at de er helt eller delvist enige i, at de ville have holdt længere barselsorlov, hvis de fik fuld løn i en længere periode, end tilfældet var. I samme undersøgelse svarer 82 pct. af danskerne, at de er helt eller delvist enige i, at fædre bør have ret til en orlovsperiode med fuld løn inden for barnets første leveår. 59 pct. heraf mener, at fædrene bør have ret til tre måneders barselsorlov eller mere med fuld løn. Opdeler man på uddannelse, er hovedindtrykket bemærkelsesværdigt ensartet blandt personer med forskellig uddannelsesbaggrund. Der er dog størst opbakning til en orlovsperiode med fuld løn blandt danskere med en videregående uddannelse (87 pct.), imens der er lidt lavere opbakning blandt personer uden en kompetencegivende uddannelse (79 pct.) (Djøf, 2012). Det fremgår ikke af materialet, om de afgivne svar er givet under betingelse af, at loven er uforandret eller forandret på andre områder..

Endelig viser danske analyser fra virksomheder og brancher, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med de ordninger, der er øremærket til dem og er med løn (Bloksgaard, 2009 og Deding 2012).

Vender vi blikket mod de andre nordiske lande, finder man her ligeledes denne sammenhæng mellem lønkomensation og brug af barsel (O'Brien, 2009; Lappegaard, 2008; Lammi-Taskula, 2008). Blandt andre O'Brien (2009), der sammenligner orlovspraksis i 24 lande fra 2003-2007, konkluderer, at fædrenes brug af barsel er størst i de lande, hvor barselslovgivningen sikrer høj lønkomensation, dvs. 50 pct. eller mere af lønnen kombineret med mulighed for længerevarende barsel, det vil sige mere end 14 dage (O'Brien, 2009).

Både danske og udenlandske studier peger imidlertid også på, at der ikke er en helt enkelt sammenhæng mellem lønkomensation og fædrenes brug af barsel.

En artikel af Borchorst & Bloksgaard peger på, at fædre, der har beskåret deres barselsorlov, forklarer denne udvikling med, at udviklingen i ledigheden og krisementalitet tvinger nybagte fædre til at prioritere jobbet frem for barsel (Borchorst & Bloksgaard, 2013).

Et andet element, der indgår i forældrenes prioritering, vedrører moderens indkomst og arbejdsmarkedstilknytning. Flere studier fra de andre nordiske lande finder, at jo mere moderen bidrager til familiens indkomst, og jo mere lige forældrenes indkomster er, jo mere barsel tager faderen (Lappegaard, 2008; Lammi-Taskula 2008).

Endelig konkluderer Lammi-Taskula (2008), der ved brug af surveydata (N=1.371) analyserer fædres orlovsbrug i Finland, at barselsfordelingen mellem mødre og fædre bestemmes i et samspil mellem socioøkonomisk rationalitet og eksisterende ideologier om moderskab, faderskab og ligestilling (Lammi-Taskula 2008).

ORLOVSLOVGIVNINGENS UDFORMNING

Den anden type forklaring på fædres brug af barsel er orlovsordningernes udformning. Danske studier fremhæver generelt, at det forhold, at fædres forældreorlovsrettigheder kun er øremærket på overenskomst- og virksomhedsniveau i Danmark, betyder, at fædres muligheder for at tage orlov afhænger af, hvor og hvordan de er ansat. Dermed har fædrene meget forskellige muligheder for at holde orlov (Bloksgaard, 2009, 2011; Deding, 2010; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Olsen, 2005, 2007).

Af særlig relevans for orlovslovgivningens udformning viser undersøgelser omhandlende fædres brug af orlov endvidere, at et stigende antal mænd bruger de orlovsrettigheder, de får tildelt. Det er ikke kun erfaringen med de års øremærkning, vi har haft i Danmark, men også erfaringer fra de øvrige nordiske lande (Brandt & Kvande, 2003, 2012; Gíslason, 2007; Bloksgaard, 2009; Haas & Rostgaard, 2011; O'Brien, 2009; Moss, 2008). Eksempelvis har en øremærkning af en del af orloven til faderen på Island haft den virkning, at omkring 90 pct. af alle mænd tager den del af orloven, der er øremærket til dem. Inden denne fædrekvote blev øremærket til de islandske fædre, tog disse ifølge forskningen næsten ingen barsel (se fx Brandt & Kvande, 2003; Gíslason, 2007; Haas & Rostgaard, 2011).

Ifølge nyere danske interviewundersøgelser ville langt flere af de danske fædre, lige som de islandske, være villige til at tage mere barsel, hvis loven øremærkede en del til dem (Bloksgaard, 2009, 2011; Deding, 2010; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Djøf, 2012).

Blandt andet viser tidligere omtalte undersøgelse fra Epinion, at 75 pct. af de adspurgte danske fædre ville have holdt længere barselorlov, hvis loven reserverede længere end to ugers barsel med dagpenge (Djøf, 2012). Det er uklart, under hvilke betingelser svarene er afgivet. Forfatterne til undersøgelsen fremhæver, at danske fædre ønsker, at bar-

selsreglerne ændres i retning af øremærkning af en længere periode til faderen (Djøf, 2012).

I forhold til spørgsmålet om, hvor lang tids barselsorlov der burde være reserveret til danske fædre, viser Djøf-undersøgelsen, at 4 ud af 5 mener, at den del af barselsorloven, der i dag er reserveret til fædre, er utilstrækkelig, idet de mener, at der skal være reserveret mere end to ugers barselsorlov til fædre. 24 pct. mener, at der bør være reserveret en måneds barselsorlov til fædre, mens 15 pct. mener, at der skal være reserveret to måneder, og endelig mener hele 40 pct., at der bør være reserveret tre måneders barselsorlov eller mere til fædre. Studiet konkluderer i lyset af disse tal, at det samlet set især er reservation af længere orlov til fædre, der vil få fædre til at holde mere barsel (Djøf, 2012). Det bør dog understreges, at det er uvist, hvilke betingelser respondenterne svarer på baggrund af.

I forbindelse med en lovgivningsudformning fremhæver danske, såvel som studier fra de andre nordiske lande, at en lovgivning fremmer, at fædre tager barsel, hvis den lever op til forskellige kriterier. De gennemgæede studier, der bygger på survey og interview, præsenterer på forskellig vis kriterierne som vigtige. Kriterierne fra de gennemgæede studier kan sammenskrives som følgende (jf. Valdimarsdóttir, 2006; Haas & Rostgaard, 2011; Deding, 2010; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Olsen, 2007, 2008):

- Kravene for at være berettiget til betalt barsel skal omfatte så mange fædre som muligt
- Fædrekvoterne skal tilbyde en stor mængde øremærket tid, der ikke kan overføres til partneren
- Der skal være en lang betalt barselsperiode til deling
- Der skal være muligheder for lønkompensation
- Der skal være fleksibilitet
- Der skal være øvrige incitamenter (her tænkes på de to bonusuger i Finland og ”ligstillingsbonusen” i Sverige).

Et studie baseret på analyser af de forskellige landes barselslovgivning viser, at Danmark udmærker sig ved en relativ høj lønkompensation og på kravene for at være berettiget til betalt barsel. Omvendt scorer Danmark lavt på fædrekvoter og øvrige incitamenter (Haas & Rostgaard, 2011).

Afslutningsvist belyser studierne, i hvilken grad de forskellige tiltag har haft en effekt på måden, hvorpå forældre deler orlov imellem sig. Studierne fremhæver i forskellig grad de forskellige kriteriers betydning. Flere studier fremhæver imidlertid, at kvoterne har den største virkning i de tilfælde, hvor der er indskrevet en stor fleksibilitet i lovgivningen omkring fædrekvoterne, således at indbyggede rettigheder ikke er bundet til et bestemt tidspunkt i orloven (Valdimarsdóttir, 2006; Haas & Rostgaard, 2011; Deding, 2010; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Olsen, 2007, 2008).

Især i danske studier baseret på interviewundersøgelser fremhæver de danske fædre på forskellig vis, at det er afgørende, at der er indbygget en stor fleksibilitet i lovgivningen (Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Olsen, 2007, 2008).

I forlængelse heraf understreger nogle forskere, at det formentlig har betydning for brugen af orlov, at det er problematisk, når rettighederne i industriovertenskomsten er bundet til første del af orloven, således at forældreorlov med fuld løn skal afholdes i direkte forlængelse af barselorloven, dvs. fra den 15. uge (Borchorst & Bloksgaard, 2013)¹³. Bloksgaard finder desuden, at danske fædre til trods for, at det i loven er en ret, reelt ikke har samme rettigheder som mødre, fordi de skal bede om lov til at holde orlov, hvor mødre blot skal meddele det (Bloksgaard, 2009, 2011).

Undersøgelserne peger altså på, at lovgivningens udformning har betydning, og at en lagt større andel af fædre mener, at de ville tage mere barsel, hvis lovgivningen blev øremærket til dem. Imidlertid tyder flere danske undersøgelser også på, at mange danske mænd ikke kender deres rettigheder og forvirres af, hvad reglerne er på henholdsvis lovgivnings- og overenskomstniveau. Orlovslovgivningen og de rettigheder, fædre har på overenskomst- og virksomhedsniveau, gør de danske orlovsordninger så komplicerede, at mange fædre og mødre ikke kan gennemskue, hvad faderen har ret til, og hvilke muligheder de har for at dele orloven (Cybulski & Stegmann, 2006; Deding, 2010; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Olsen, 2007, 2008). Blandt andre viser en undersøgelse fra 2007 (Olsen, 2007), at 27 pct. af mændene og 42 pct. af kvinderne rapporterede om mangel på oplysninger om orlovsrettigheder.

13. Sådan var rettighederne i industriovertenskomsten tidligere, men denne binding er ophævet i 2012.

FAKTORER PÅ ARBEJDSMARKEDET: ARBEJDSPLADSKULTUREN OG KØNSARBEJDSDELINGEN

Den tredje type af forklaringer bygger på de faktorer på arbejdsmarkedet – herunder arbejdspladskulturen og kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen – der har betydning for forældres barselsadfærd.

Flere danske studier viser, at loven er normsættende – især på arbejdsmarkedet (Olsen, 2005; Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010). Øremærkning i lovgivningen er ifølge disse studier med til at normalisere, at også fædre tager orlov og sender et stærkt signal om, hvad der er en ”passende” orlovs længde for fædre (Olsen, 2005; Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010).

Blandt andre konkluderer Bloksgaard, at orlovsregler lovgivningsmæssigt har afgørende betydning både for forestillinger om mænd og barsel og for mænds praksis. Hun konkluderer i den sammenhæng, at ”kun orlov, som her er mærket ’til far’ sætter sig diskursivt og signalerer, ’hvad mænd gør’ i relation til orlov” (Bloksgaard, 2009).

Det fremhæves dog i andre studier, at forestillingerne om, hvor lang orlov der er passende for en mand, varierer i forhold til de rettigheder, der er i den enkelte virksomhed (Olsen, 2005; Bloksgaard, 2009; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010).

Således kan der i forhold til arbejdspladskulturen være mere eller mindre udtalte forventninger fra både arbejdsgiver og kolleger, der udgør barrierer for en mands orlovvalg (Deding, 2010; Olsen, 2005).¹⁴

De ovenfor fremsatte pointer fra de udvalgte studier bekræftes blandt andet af et nyere studie blandt medlemmer af 3F. Ifølge undersøgelsen, der bygger på interview med fædre blandt 3F’s medlemmer, har overenskomstsikrede rettigheder afgørende betydning for fædrenes orlovspraksis. Blandt andet netop fordi de uger, der i overenskomsten er reserveret til barsel til faderen (henholdsvis tre og seks uger hos de interviewede mænd), udstikker normer for, hvad der er en passende orlovs længde for fædrene. Det er således som oftest de reserverede uger, der er til forhandling med partneren og arbejdsgiveren. For de henholdsvis tre og seks uger, der er reserveret til barselorlov til faderen, gælder det, at

14. Endelig kan der selvfølgelig også være barrierer hos manden selv i forhold til opfattelsen af den traditionelle manderolle (Bloksgaard, 2009; Deding, 2010).

lønnen bortfalder, hvis denne orlov ikke holdes, hvilket ifølge fædrene er et stærkt argument i disse forhandlinger (Bloksgaard 2011)

En overordnet konklusion i flere studier er endvidere, at barselsorlov i Danmark som i de andre nordiske lande fortsat i høj grad opfattes som ”noget, kvinder tager”, og især er den del af forældreorloven, der er til deling, opfattet som ”mors orlov” (Bloksgaard, 2009, 2011; Brandt og Kvande, 2012; Rostgaard, 2012; Moss, 2012). I forlængelse heraf er barselsorlov til manden ikke noget selvfølgeligt, men noget, der skal forhandles – både hjemme og på arbejdspladsen (Bloksgaard, 2009, 2011).

Studier viser, at hvordan mødre og fædre fordeler forældreorloven mellem sig stadig i vid udstrækning er præget af traditionelle forestillinger om arbejde, forældreskab og køn. Den nordiske litteratur finder, at disse forestillinger flytter med på arbejdet i form af bestemte forventninger til, hvordan kvinder og mænd også her bør handle som arbejdstagere og forældre. Selvom det er en ret, skal fædre ofte forhandle med deres arbejdsgivere, når de ønsker at tage en orlovsperiode, der går udover fædrekvoten. I den forbindelse fremhæver flere studier, at der blandt nogle arbejdsgivere hersker en holdning om, at forældreorloven primært er rettet mod mødrene, hvilket fædre kan opleve som en hindring i forhandlingerne med arbejdsgiveren.

Trods det, at kvinder i dag i høj grad deltager på arbejdsmarkedet og trods nye idealer om faderskab, bekræfter flere studier altså, at der stadig er en tendens til, at kvinder forbindes med børneomsorg, mens mænd betragtes som hovedforsørgere (Bloksgaard, 2009, 2011; Brandt & Kvande, 2012; Rostgaard, 2012; Moss, 2012).

I lyset heraf konkluderer litteraturen, at det ”frie valg” i forbindelse med fordelingen af barselsorloven i realiteten ikke er så frit, som det ofte fremstilles i debatter og i lovgivningen (Bloksgaard, 2009; 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Olsen, 2005; Deding, 2010).

Olsens studier fra 2005, der er baseret på kvalitative undersøgelser, belyser samspillet mellem blandt andet arbejdspladskultur og orlovsbrug blandt mænd på fire forskellige arbejdspladser: en offentlig forvaltning, et supermarked, en metalvirksomhed og et konsulentfirma. Denne rapport giver hermed et indblik i orlovspraksis i forskellige brancher. I studiet fremhæves faktorer ved de forskellige arbejdspladser, som lader til at tilskynde mænd til at tage orlov. I forhold til arbejdspladskulturen fremhæves blandt andet tilstedeværelsen af moderne ledelsesformer, fx

større medbestemmelse til medarbejderne; forbilleder i form af andre mænd, der tager orlov; samarbejdsformer præget af projektsamarbejde og vidensdeling, hvorved den enkelte medarbejder bliver mindre uundværlig samt en yngre medarbejdergruppe - hvilket dog ikke primært handler om alder, men snarere om, hvorvidt kollegaerne selv har børn. I forhold til kønsarbejdsdeling fremhæves, at få fædre benytter sig af retten til at tage forældreorlov, hvis meget få fædre tager andet end de 14 dages fædreorlov på deres arbejdsplads, imens arbejdspladser med en stor andel af kvindelige lønmodtagere, der tager lange orlovsperioder, ofte medfører, at flere mænd både tager fædre- og forældreorlov. Dette kan imidlertid skyldes, at arbejdspladser med en stor andel af kvindelige lønmodtagere ofte er offentlige arbejdspladser og derfor har bedre rettigheder og fuld løn under barsel (Olsen, 2005).

Ovenstående pointer fra litteraturen underbygges af en nyere dansk rundspørge. Interviewundersøgelsen viser, at 64 pct. af de adspurgte mænd (N=1.000) er helt eller delvist enige i, at de ville have taget længere barselsorlov, hvis deres arbejdsgiver havde forsikret dem om, at det ikke ville påvirke dem negativt. 55 pct. udtrykker hel eller delvis enighed i, at det, hvis der havde været tradition for længere orlov på deres arbejdsplads, ville have bevirket, at de havde holdt længere barselsorlov (Djøf, 2012).

Som det fremgår, er der i relation til arbejdspladsen og arbejdslivet i det hele taget en række problemstillinger, der sætter sig igennem som barrierer, som ganske effektivt hindrer fædrene i at vælge forældreorloven til. I mange tilfælde er problemerne så indarbejdede i den pågældende arbejdspladskultur, at fravalget synes at være normen, hvorfor det kræver en ekstra indsats at vælge forældreorloven til (Olsen, 2005; Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010).

Især Bloksgaard konkluderer, at opfattelsen af forældreroller i høj grad har betydning for kvinders og mænds handlemuligheder i arbejdslivet. Hun konkluderer her, at disse opfattelser stiller kvinderne vanskeligere i arbejdslivet, mens mænd omvendt stilles svært på arbejdspladsen i forhold til at kunne tage barselsorlov (Bloksgaard, 2011).

FORHANDLINGER I FAMILIEN SAMT FAMILIENS OG BARNETS TRIVSEL

Den fjerde og sidste type af forklaringer relaterer sig til familien og barnet – herunder forældrenes opfattelse af egen og partners identitet i forhold til sammenspillet mellem forælderroller og tilknytning til arbejdsmarkedet. Hvis moderen i forældreparret ses som den primære omsorgsforsørger og faderen som den primære økonomiske forsørger, vil moderen tage forholdsvis mere orlov. Ifølge den nordiske forskning afspejles dette fx ved, at kvinder med længere eller lige så lang uddannelse som deres partner oftere deler orloven med ham, end tilfældet er for andre par. Det betyder, at fædre er mere tilbøjelige til at tage forældreorlov i de familier, hvor mødre har et højt uddannelsesniveau, en høj indkomst og fuldtidsarbejde (Brandt & Kvande, 2012; Olsen, 2005; 2007; Deding, 2012; Rostgaard, 2012). Således fremhæver såvel danske som studier fra de andre nordiske lande, at det snarere er kvindens end mandens uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknytning, der er afgørende for, om manden tager en del af forældreorloven eller ej. Jo mere moderen har investeret i uddannelse, og jo stærkere bånd hun har til arbejdslivet, desto mere barsel tager faderen (Olsen, 2005, 2007; Deding, 2012; Rostgaard, 2012; Brandt & Kvande, 2012).

Dog er nogle karakteristika ved faderen også forbundet med brug af orlov: Jo højere faderens uddannelsesniveau er, jo mere sandsynligt er det, at han benytter sig af sin ret til fædrekvoten. Omvendt forventes norske fædre med lange arbejdstider eller i lederstillinger at benytte fædrekvoten mindst (Brandt & Kvande, 2012).

Selvom der er ganske omfattende studier af sammenspillet mellem tilknytning til familien og arbejdsmarkedet samt undersøgelser om ligestilling på begge disse områder, er opgavefordelingen i familien og barnets trivsel et begrænset emne i de udvalgte studier (O'Brien, 2013). Sidstnævnte kan skyldes, at de fleste studier tager udgangspunkt i forældrene snarere end barnet som analyseenhed, hvorfor der også kun er en lille viden omkring fædres barsels betydning for børns trivsel.

O'Briens studie, der er en oversigt over den eksisterende forskningslitteratur på området, fremhæver, at sammenhængen mellem fædrekvoter og barnets trivsel er et relativt ubelyst emne inden for litteraturen. Ifølge O'Brien har antagelsen været, at man ved at øremærke en barselsperiode til fædre ville skabe en større tilknytning mellem barnet og

faderen samt fremme mandens involvering i børnepasningen. Hun fremhæver, at der indtil for nylig kun er fundet lidt empirisk belæg for antagelsen om, at inklusion af fædre i arbejdsopgaverne i familien skaber adfærdændring eller påvirker barnet positivt. Alligevel konkluderer hun afslutningsvist, at nyere forskning viser, at forældreorlov har potentiale til at forbedre fædres emotionelle investering i og kontakt til deres små børn såvel som skabe en øget ligestilling i opgavefordelingen i familien (O'Brien, 2013).

Danske studier viser, at mens danske fædre kun tager en lille del af den samlede barselsorlov i forhold til i de øvrige nordiske lande, tilbringer de danske fædre i stigende grad mere tid sammen med deres børn (Bonke, 2009; O'Brien, 2013; Ottesen, 2012).

Endvidere har komparative studier peget på, at danske fædre investerer mere tid i børnepasningsopgaver i forhold til fædre i England, USA og Canada. Studierne konkluderer, at et ligestillet forældreskab er blandt de vigtigste karakteristika ved det (sen)moderne familieliv i de nordiske lande. Således bidrager fædre såvel som mødre i en "toforsørgerfamilie" til statens og husholdningernes økonomi gennem arbejdsmarkedsdeltagelse, ligesom begge parter tager deres del af husarbejdet og børnepasningen i hjemmet (Bonke, 2009; Ottesen, 2012).

Ifølge Bonke ligger det også i tiden, at fædre ikke blot ønsker at være mere sammen med deres børn og familie, men at de også føler et ansvar for at etablere en tæt kontakt til deres børn. Hvor det tidligere var ganske normalt at forbinde "den gode far" med en tanke om at påtage sig hovedansvaret for familiens økonomiske grundlag, fremhæver fædre i dag, ifølge Bonkes studie, at en god fader endvidere er nærværende og engageret i familien og børneopdragelsen. Bonkes studie viser altså, at fædre ønsker tid til og muligheder for at viderebringe deres værdinormer til deres børn, samt at fædre lægger vægt på vigtigheden af, at deres børn lærer dem at kende, og at de lærer børnene at kende.

Af relevans for opgavefordelingen og børns trivsel undersøger Ottesen sidst, men ikke mindst, om man kan observere eventuelle kort- og langsigtede virkninger ved fædres deltagelse i fædreorloven (det vil sige umiddelbart efter barnets fødsel) såvel som i forældreorloven (det vil sige i de første år af barnets liv).

I studiet, der bygger på data fra den danske såkaldte Børneforløbsundersøgelse, har Ottesen (2012) undersøgt sammenhæng mellem en moderne faderrolle (karakteriseret ved engagement i småbørnsomsorg)

og kernefamiliens stabilitet, henholdsvis den måde, hvorpå faderskabet udvikler sig på efter kernefamiliens opløsning. Ottesen undersøger således sammenhængen mellem faderinvolvering i den tidlige barndom og sandsynligheden for, at kernefamilien forbliver intakt. De variable, der indgår, er, om far tog fædreorlov i 2 uger (eller mere) efter barnets fødsel, og om der var et egalitært omsorgsregime i familierne på tidspunktet omkring barnets fødsel, henholdsvis da barnet var blevet 4-5 måneder gammelt (hvor mødre fortsat havde barselsorlov, mens de fleste fædre var vendt tilbage til arbejdet).

Ottesen finder, når hun ser på sammenhængen mellem faderinvolvering i den tidlige barndom og sandsynligheden for, at kernefamilien forbliver intakt minimum 3 år senere eller mere (dvs. for at se hvem brød op, og hvem forblev sammen), meget begrænsede bivariate sammenhænge i forhold til forældrenes sociale praksis i perioden umiddelbart efter fødslen.

Når det kommer til de bredere analyser, konkluderer hun imidlertid, at det tyder på, at både fædres brug af fædreorlov og familiens omsorgspraksis omkring barnets 4-5-måneders-alder er korreleret med risikoen for senere kernefamilieopløsning: Blandt de opløste familier i 1999 (hvor barnet var 3 ½ år) havde den biologiske far væsentligt sjældnere taget fædreorlov (i forbindelse med fødslen) og havde i betydeligt mindre grad været involveret i børnepasningsopgaver, da barnet var 4-5 måneder gammelt. Analysen viser altså, at der er en sammenhæng mellem manglende faderinvolvering – i form af manglende brug af orlov eller fravær i hverdagens omsorgsopgaver – og risikoen for opløsning af kernefamilien. Undersøgelsen kan ikke sige noget om kausalitet.

Afslutningsvist bør det nævnes, at Ottesen med henvisning til andre studier fremhæver, at en tilnærmelsesvis ligestilling i familierne og fædres brug af barselsorlovsrettighederne ser ud til at have en gunstig virkning på fertiliteten, dvs. at familierne får mere end et barn (Ottesen, 2012).

OPSUMMERING

Som nævnt indledningsvist i dette kapitel fremhæver den nordiske litteratur forskellige forklaringer på fædres brug af barsel. Disse forklaringer sammenskrives i fire hovedtyper:

Den første forklaringstype relaterer sig til familiens økonomi. Således finder danske såvel som nordiske studier, at der er en tydelig sammenhæng mellem familiens økonomiske situation og mænds brug af barsel. Også danske analyser fra virksomheder i forskellige brancher viser, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med de rettigheder, der er øremærket til dem.

Den anden forklaringstype er orlovslovgivningens udformning. Her viser studierne, at et stigende antal mænd benytter sig af den del af barselsorloven, der er øremærket til dem. Det er ikke kun erfaringen fra de års øremærkning, vi har haft i Danmark, det er også den erfaring, man i de øvrige nordiske lande har med fædrekvoter i orlovsrettighederne. Ifølge flere danske undersøgelser ville størsteparten af de danske fædre også være villige til at tage mere barsel, hvis loven øremærkede en del til dem. Imidlertid bør det fremhæves, at samme studie viser, at mange danske mænd ikke kender deres rettigheder og forvirres af, hvad reglerne er på henholdsvis lovgivnings- og overenskomstniveau. Endelig viser studier, at en lovgivning kan fremme, at flere fædre tager barsel, hvis den lever op til forskellige kriterier. Disse kriterier, der peges på i studierne, er 1) at kravene for at være berettiget til betalt barsel omfatter så mange mænd som muligt, 2) at fædrekvoterne tilbyder en stor mængde øremærket tid, der ikke kan overføres til partneren, 3) at der er en lang betalt barselsperiode til deling, 4) at der er muligheder for lønkomensation, 5) at der er fleksibilitet i lovgivningen og 6) øvrige incitamenter (her tænkes på de to bonusuger i Finland, og ”ligestillingsbonussen” i Sverige).

Den tredje forklaringstype omhandler arbejdsmarkedet – herunder arbejdsmarkedskulturen og kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen. Flere studier viser, at øremærkning i lovgivningen er med til at normalisere, at fædre tager orlov og sender et stærkt signal om, hvad der er en ”passende” orlovs længde for fædre. Både danske og nordiske studier viser, at barselsorlov fortsat i høj grad opfattes som ”noget, kvinder tager” og især den del af forældreorloven, der er til deling, opfattes som ”mors orlov”. Barselsorlov til manden ikke er noget selvfølgeligt, men noget der skal forhandles med arbejdsgiveren, hvilket kan vanskeliggøres af de opfattelser af mænds og kvinders forælderroller, der dominerer kvinders og mænds handlemuligheder i arbejdslivet.

Den fjerde forklaringstype er i forhold til forhandlinger i familien og hensynet til barnet. Forældrenes opfattelse af egen og partners identitet og forælderroller i forhold til sammenspillet mellem familieposi-

tioner og arbejdsmarkedet har betydning for mænds brug af barsel. Hvis moderen i forældreparret ses som den primære omsorgsforsørger og faderen som den primære økonomiske forsørger, vil moderen tage relativt mere orlov. Betydningen af tilknytningen til familie og arbejde afspejles fx i den nordiske forskning ved, at kvinder med længere eller lige så lang uddannelse som deres partner oftere deler orloven med ham, end tilfældet er for andre par. Antallet af studier, der omhandler opgavefordelingen i familien og barnets trivsel, er relativt begrænset. Dette kan skyldes, at de fleste studier tager udgangspunkt i forældrene snarere end barnet som analyseenhed, hvorfor der også kun er en lille viden omkring fædres barsels betydning for børns trivsel. Studier viser dog, at mens danske fædre kun tager en lille del af den samlede barselsorlov i forhold til de øvrige nordiske lande, tilbringer de danske fædre i stigende grad mere tid sammen med deres børn (Bonke, 2009; O'Brien, 2013). Og sidst, men ikke mindst, viser Ottensens analyser (2012) omhandlende opgavefordeling og familiens trivsel, at der er en sammenhæng mellem manglende faderinvolvering i de 4-5 måneders børn og en senere kernefamilieopløsning.

EFFEKTER AF ØREMÆRKET BARSEL

Dette kapitel gennemgår effekterne af at indføre øremærket barsel til mænd i de nordiske lande. Konkret ser vi på brug af barselsorlov, efterfølgende løn og arbejdsudbud samt holdninger i samfundet. Vi belyser også effekten af den øremærkede barsel til mænd på familiens trivsel og opgavefordeling samt dens effekt på børns trivsel.

Analysen sker på basis af studier, der finder effekter på et område ved at sammenligne adfærden hos familier, der får et barn *kort* efter indførelsen af en øremærket barsel til mænd med adfærden hos familier, der får et barn *kort før* indførelsen. Man måler med andre ord ændringen hos familier, der har haft adgang til ordningen mod en kontrolgruppe, der ikke har haft adgang til ordningen. Metoden har den styrke, at den måler den kausale effekt af at øremærke barsel til mænd. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at effekterne måles under helt bestemte betingelser, fx i form af kvotens længde, finansieringsform og tilrettelæggelse samt konjunkturer, forhold på arbejdsmarkedet og offentlige daginstitutioner. Der er ikke fundet særskilte studier om fx betydningen af finansieringsformen eller samspillet mellem den øremærkede barsel til mænd og konjunkturerne. Resultaterne kan derfor give et fingerpeg, men ikke tages som et direkte udtryk for, hvilke effekter en eventuel øremærket barsel til mænd vil have i Danmark.

Generelt er litteraturen om effekter af den øremærkede barsel til mænd sparsom. Der findes kun effektstudier fra Norge og Sverige. Der er ikke fundet nogen studier, der handler om effekterne i andre nordiske lande. For detaljer om reformerne i Norge og Sverige, henviser vi til kapitel 4.

Af hensyn til læseværdigheden giver vi inden for hvert afsnit først en kort sammenfatning af studierne, og derefter gennemgår vi studierne enkeltvis. Kapitlet afsluttes med en sammenfatning af effektstudierne resultater.

KØNSARBEJDSDELINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET I RELATION TIL LIGESTILLING I SAMFUNDET

BRUG AF BARSELORLOV

Den øremærkede barsel til mænd får flere fædre til at tage barsel, dog kun op til kvotens grænse. Den øremærkede barsel til mænd, som Sverige indførte i 1995 og 2002, fik fædre til at tage mere barsel, det gælder især for reformen i 1995 (Ekberg m.fl., 2013, Eriksson, 2005, Duvander & Johansson, 2012). Videre fik reformen i 1995 mødre til at tage færre dage på barsel (Ekberg m.fl., 2013). Derimod havde den såkaldte ligestillingsbonus, der blev indført i Sverige i 2008 til forældre, der delte barslen ligeligt, ingen effekt på fædres brug af barselorlov (Duvander & Johansson 2012). Resultaterne tyder på, at øremærket barsel til mænd er mere effektiv end økonomiske incitamentter til at påvirke fædres brug af barselorloven (Duvander & Johansson 2012). Økonomiske incitamentter kan dog stadig påvirke fædres brug af barsel i Danmark (Nielsen, 2009). Hvorvidt der er en effekt eller ej, må også formodes at afhænge af incitamentets størrelse.

Ekberg m.fl. (2013) finder, at den øremærkede barsel, der i 1995 blev indført til svenske mænd, fik fædre til at øge antallet af barselsdage markant, mens den fik mødre til at tage færre dage. Det sidste skyldes, at kvoten til mænd blev givet på bekostning af kvinderne, da den samlede mængde barselorlov til forældrene var uændret. Resultaterne er statistisk signifikante. Resultaterne viser også, at andelen af fædre, som ikke tog barsel, faldt kraftigt (fra 54 pct. til 18 pct.). Videre steg andelen af mænd, der tog cirka en måneds barsel (fra 9 pct. til 47 pct.). Resultaterne er fundet ved at sammenligne familier, som fik børn op til tre måneder før og

efter introduktionen af den øremærkede barsel. Hver familie følges i præcis otte år i perioden 1993 til 2003. Valget af de otte år skyldes, at forældre kan gå på barsel, indtil barnet fylder otte år eller er færdig med første klasse. Analysen bruger svenske registerdata, som har information om alle familier, der får et barn i perioden.

Eriksson (2005) viser, at den øgning af den øremærkede barsel til svenske mænd, som de fik i 2002, fik fædre til igen at øge deres antal dage på barsel. Resultatet er statistisk signifikant. Antallet af dage på barsel steg dog med færre dage end ved reformen i 1995. Analysen sammenligner fædre, der fik et barn to uger før og efter reformen. Fædrene sammenlignes ud fra, hvor meget barsel de havde taget præcist 17 måneder efter fødslen. Grundlaget er svenske registerdata, som har oplysninger om fædres dage på barsel et godt stykke ind i 2003. Analysen måler ikke den fulde effekt af den øremærkede barsel. Den fulde effekt kan først måles i 2010, da fædre kan tage barselsorlov, indtil barnet er otte år gammelt eller er færdig med første klasse. Analysen måler dog meget af effekten, da fædre tager det meste af barselsorloven, inden barnet fylder to år.

Duvander & Johansson (2012) undersøger effekten af alle tre reformer i forhold til fædrenes antal af barselsdage præcis 24 måneder efter, den givne reform var indført. De finder også, at reformen i 1995 havde en betydelig effekt på fædrenes brug af barselsorloven. Dels blev flere fædre mere tilbøjelige til at tage barselsorlov, dels steg fædres antal af dage på barsel, dog kun op til kvotens grænse. De finder også, at reformen i 2002 havde en klar, men mere moderat effekt: Den fik flere fædre til at tage barsel og til at tage flere dage på barsel, dog igen kun op til kvotens grænse. Reformen i 2008 havde derimod ingen effekt på, om fædre tog barselsorlov, eller hvor mange dage de tog. Forfatterne noterer, at den øremærkede barsel til mænd virker mere effektiv end økonomiske incitament. De sammenligner fædre, som fik et barn to uger før og efter introduktionen af en given reform. Analysen er baseret på svenske registerdata, som omfatter data for hele den svenske befolkning.

Selvom resultaterne fra Sverige tyder på, at øremærket barsel til mænd er mere effektiv end økonomiske incitament til at påvirke fædres brug af barselsorloven, kan økonomiske incitament stadig påvirke fædres brug af barsel i Danmark. Nielsen (2009) viser, at mødrene overførte 2,6 dages barsel til fædre, da en dansk reform i 2002 øgede fædres økonomiske incitament til at gå på barsel. Analysen udnytter, at en æn-

dring i barselsreglerne i 2002 økonomisk set påvirkede offentligt ansatte par forskelligt, alt efter om de var ansat i den samme type offentlige sektor eller forskellige (stat/kommune). Undersøgelsen sammenligner fædre i de familier, hvor forældrene er ansat i hver deres type af offentlige sektor med de familier, hvor forældrene er ansat er i samme type. Studiet bruger danske registerdata, som har information om hele den danske befolkning.

LØN OG ARBEJDSUDBUD

Der er muligvis en effekt af at indføre den øremærkede barsel til mænd på forældres løn og arbejdsudbud efter barslen i Norge og Sverige, men resultaterne er blandede. Hvad angår fædrene, finder Rege & Solli (2010), at den øremærkede barsel sænker fædres løn efter barslen, mens Cools m.fl. (2011), Johansson (2010) og Ekberg m.fl. (2013) finder, at den ingen effekt har på fædres løn. Både Cools m.fl. (2011) og Ekberg m.fl. (2013) viser, at den øremærkede barsel ikke påvirker fædres arbejdsudbud. Når det kommer til mødrene, finder Cools m.fl. (2011), at den øremærkede barsel får mødres løn til at falde efter barslen, mens Johansson (2010) og Ekberg m.fl. (2013) finder, at mødres løn ikke ændrer sig. Cools m.fl. (2011) finder, at mødres arbejdsudbud falder, mens Ekberg m.fl. (2013) finder, at den øremærkede barsel til mænd ikke påvirker mødres arbejdsudbud.

Den øremærkede barsel til mænd kan ifølge studierne påvirke fædres efterfølgende karriere på flere måder som følge af deres barselsorlov. For eksempel kan fædres humane kapital, der er relevant for arbejdet, falde under barselsperioden i form af mistet arbejdsmarkeds erfaring eller forringelse af færdigheder og kompetencer, der er relevante for arbejdet. Det kan påvirke faderens karriere efter barslen. Faderens brug af barsel kan også sende et signal til arbejdsgiveren om, at han prioriterer familien frem for arbejdet, hvilket kan sænke sandsynligheden for, at han efterfølgende bliver forfremmet eller får lønforhøjelse.

Rege & Solli (2010) finder, at den øremærkede barsel til norske mænd i 1993 sænkede fædres løn, mens barnet er mellem et og fem år. De finder også, at effekten falder, jo ældre barnet bliver. Resultaterne er fundet ved at sammenligne fædre, som fik børn op til seks år efter reformen med fædre, som fik børn året inden reformen. Fædrene sammenlignes under den antagelse, at lønningerne ville have ændret sig på samme måde over tid, hvis den øremærkede barsel ikke var blevet indført. Data

stammer fra norske registerdata fra Statistisk Sentralbyrå (Statistics Norway), som har data om hele den norske befolkning. De analyserede fædre havde fuldtidsarbejde.

Til sammenligning finder Cools m.fl. (2011), at den øremærkede barsel til norske mænd i 1993 ingen effekt havde på fædres løn, mens barnet er mellem to og ni år. Den havde heller ingen effekt på fædres antal af arbejdstimer, mens barnet er mellem to og ni år. Mere præcist viser resultaterne, at fædres løn og arbejdstimer faldt, men resultaterne er statistisk insignifikante. Analysen sammenligner familier, der i 1993 fik børn før og efter den dato, hvor reformen trådte i kraft (1. april). Familierne sammenlignes under den antagelse, at de forskelle, der måtte være udover den øremærkede barsel blandt de familier, der fik børn i 1993, også findes hos de familier, der fik børn i 1992. Data stammer fra norske registerdata fra Statistisk Sentralbyrå.

Effekten af den øremærkede barsel til norske mænd, der indførtes i 1993, er ikke entydig. Mens Rege og Solli (2010) finder, at reformen sænkede fædres løn, finder Cools m.fl. (2011), at den ingen effekt havde på fædres løn. Cools m.fl. (2011) noterer dog, at deres resultater i forhold til deres niveau er i tråd med Rege & Solli (2010), og at de måske får insignifikante resultater som følge af lav statistisk styrke. Samtidig sammenligner de to analyser i nogen grad forskellige grupper af fædre. Rege & Solli (2010) undersøger fædres løn, mens barnet er mellem et og fem år, mens Cools m.fl. (2011) analyserer fædres løn, mens barnet er mellem to og ni år.

Den øremærkede barsel til svenske mænd i 1995 og 2002 havde ingen effekt på fædres løn, når barnet er fire år gammelt (Johansson, 2010). Reformerne førte ganske vist til, at fædres løn faldt, men resultaterne er statistisk insignifikante. Analysen bruger svenske registerdata, som har oplysninger om hele den svenske befolkning. Den sammenligner familier, hvis første barn er født en måned før og efter reformen trådte i kraft. Hver familie observeres to gange: et år før fødslen og fire år senere.

Ekberg m.fl. (2013) finder også, at den øremærkede barsel til svenske mænd i 1995 ingen effekt havde på fædres løn i perioden fra 1995 til 2008. Reformen påvirkede heller ikke fædrenes beskæftigelsesgrad i den periode. Beskæftigelsesgraden er målt i procent af fuldtidsarbejde. Studiet sammenligner familier, der fik et barn henholdsvis to uger, en måned og tre måneder før og efter reformen. Det bruger et panelda-

tasæt fra Statistiska Centralbyrån (Statistics Sweden) koblet til oplysninger om årlig indkomst fra Skatteverket (Swedish Tax Agency) om månedlig indkomst fra et spørgeskema. Det samlede datasæt er mindre præcist end registerdata, og nogle oplysninger mangler på visse tidspunkter for nogle ansatte. Spørgeskemaet, og dermed også det samlede datasæt, har fx information om alle ansatte i den offentlige sektor, men det har kun oplysninger om nogle af de ansatte i den private sektor.

Hvad angår moderens karriere, kan den øremærkede barsel til mænd ifølge studierne påvirke den på flere måder efter barslen. Hvis en fader tager (mere) barsel, kan det øge moderens løn, fordi hun kan arbejde flere timer, hendes humane kapital i forhold til arbejdet kan stige, eller hendes arbejdsindsats kan stige efter barslen. Videre kan fædres barsel påvirke den fremtidige fordeling af børnepasning og arbejdet i hjemmet. Hvis fx en fader tager (mere) barsel og passer sit barn som spædt, kan det skabe et tættere bånd mellem ham og barnet og øge hans humane kapital i forhold til at passe sit barn. Det kan gøre faderen mere tilbøjelig til at tage del i børnepasningen fremover og dermed have en positiv effekt på moderens karriere efter barslen.

Den øremærkede barsel til norske mænd, der blev indført i 1993, sænkede dog mødres løn, mens barnet er mellem to og ni år (Cools m.fl., 2011). Barslen sænkede også mødres antal af arbejdstimer, mens barnet er to og ni år. Resultatet er modsat af, hvad forfatterne på forhånd ville forvente, men de angiver, at faldet i lønnen kan skyldes faldet i arbejdstimer. Forfatterne anser faldet i arbejdstiden som et tegn på, at den øremærkede barsel til mænd ikke gør opgavefordelingen i hjemmet mere lige. Tværtimod virker det modsatte til at være tilfældet. Forfatterne noterer dog, at faldet i både løn og arbejdstid blandt mødre også kan skyldes, at forældrene supplerer hinanden. Hvis faderen vælger at være mere hjemme og bruge mindre tid på arbejdet, så gør moderen det også. Analysen sammenligner familier, der i 1993 fik børn før og efter den dato, hvor reformen trådte i kraft (1. april). Oplysningerne stammer fra norske registerdata.

Johansson (2010) finder, at den øremærkede barsel til svenske mænd i 1995 og 2002 ingen effekt havde på kvinders løn, når barnet er fire år gammelt. Reformen i 1995 øremærkede en måneds barsel til mænd, hvilket samtidig forkortede kvindernes barsel, da den samlede barselslængde var uændret. Reformen i 2002 forlængede den øremærkede barsel til mænd med en måned og forlængede også den samlede barsels-

længde med en måned. Ganske vist øgede reformen i 1995 mødres løn, men resultatet er statistisk insignifikant. Reformen i 2002 havde tvetydige effekter på lønnen, mens resultaterne også er statistisk insignifikante. Analysen bruger svenske registerdata. Den sammenligner familier, hvis første barn er født en måned før og efter reformen trådte i kraft. Hver familie observeres to gange: et år før fødslen og fire år senere.

Ekberg m.fl. (2013) finder også, at den øremærkede barsel til svenske mænd i 1995 ingen effekt havde på mødres løn, når det drejer sig om perioden fra 1995 til 2008. Den havde heller ingen effekt på mødres beskæftigelsesgrad. Beskæftigelsesgraden er målt i procent af fuldtidsarbejde. Ganske vist finder forfatterne, at mødres løn steg på lang sigt (efter 2002), men stigningen var på mindre end en procent, og økonomisk set var det ret ubetydeligt, da gennemsnitslønnen steg med cirka 3 procent per år i den samme periode i Sverige. Mødres beskæftigelsesgrad faldt også med godt en procent efter 2002. Effekten på løn og beskæftigelsesgrad er statistisk insignifikant for nogle af de grupper, der sammenlignes. Forfatterne konkluderer, at der ikke er evidens for, at reformen påvirkede mødres karriere. Studiet sammenligner familier, der fik et barn henholdsvis to uger, en måned og tre måneder før og efter reformen. Det bruger et paneldata sæt fra Statistiska Centralbyrån koblet til oplysninger om årlig indkomst fra Skatteverket og om månedlig indkomst fra et spørgeskema.

HOLDNINGER I SAMFUNDET

Indførelsen af den øremærkede barsel til norske mænd i 1993 påvirkede ikke efterfølgende holdningen til ligestillingen, men den øgede støtten til offentlige politikker, der er gunstige for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet (Kotsadam & Finseraas, 2011). Holdning til ligestilling bygger i denne sammenhæng på et indeks over, hvorvidt den adspurgte er enig i, at 1) børn under skolealderen vil lide skade, hvis deres mor arbejder, 2) børn skal bo hos deres mor, hvis deres forældre er skilt og 3) det er bedst, hvis manden har en højere indkomst end kvinden. Støtten til offentlige udgifter, der er gunstige for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet, er målt via et spørgsmål om, hvorvidt den adspurgte gerne vil have en stigning i de offentlige udgifter til børnepasning. Data stammer fra et norsk spørgeskema fra 2007/2008 indsamlet for et repræsentativt udsnit af befolkningen i alderen 18-64 år. Resultaterne er fundet ved at sammenligne

familier, som fik børn op til to år før og efter introduktionen af den øremærkede barsel.

FAMILIENS TRIVSEL OG OPGAVEFORDELING

Indførelsen af den øremærkede barsel til mænd i Sverige og Norge har en effekt på nogle områder, men ikke på andre, når det drejer sig om familiens trivsel og opgavefordeling. Den øremærkede barsel mindsker konflikterne i hjemmet og får fædre til at tage mere af arbejdet med vasketøjet (Kotsadam & Finseraas, 2011). Den har imidlertid ingen effekt på sandsynligheden for skilsmisse, familiens fertilitet eller antallet af sygedage (Cools m.fl., 2011, Ekberg m.fl., 2013, Marshall & Rieck, 2012, Ugreninov, 2012).

Den øremærkede barsel til norske mænd, der blev indført i 1993, mindskede konflikterne om opgavefordelingen i hjemmet, og forældrene blev mere tilbøjelige til at deles om vasketøjet (Kotsadam & Finseraas, 2011). Barslen havde dog ingen effekt på deres fordeling af opgaver, når det drejede sig om at lave mad eller gøre rent. Forfatterne gætter på, at de færre konflikter i hjemmet skyldtes, at parret delte nogle opgaver mere ligeligt.

Konflikter er målt i forhold til, hvor ofte den adspurgte er uenig med sin partner om fordelingen af arbejdet i hjemmet. Fordelingen af arbejdet i hjemmet er målt ud fra, om parret deler opgaverne ligeligt, om kvinden udfører det meste af arbejdet, eller om manden gør det. Data stammer fra et spørgeskema fra 2007/2008 indsamlet for et repræsentativt udsnit af den norske befolkning i alderen 18-64 år. Resultaterne er fundet ved at sammenligne familier, som fik børn i op til to år før og efter introduktionen af den øremærkede barsel.

Den øremærkede barsel til norske mænd, der blev indført i 1993, havde heller ingen effekt på familiens trivsel i forhold til sandsynligheden for at være skilt 14 år senere, for at få endnu et barn sammen, periodens længde indtil de får endnu et barn eller forældrenes samlede antal børn 15 år senere (Cools m.fl., 2011). Resultaterne gælder både for de enkelte faktorer og for et samlet indeks over faktorerne. Analysen sammenligner familier, der i 1993 fik børn før og efter den dato, hvor reformen trådte i kraft (1. april). Data stammer fra norske registerdata.

I Sverige havde den øremærkede barsel til mænd i 1995 ingen effekt på familiens opgavefordeling, når det kom til forældrenes fravær i forbindelse med børns sygdom (Ekberg m.fl., 2013). På forhånd formodede forfatterne, at den øremærkede barsel til mænd kunne øge fædres viden og dermed humane kapital i forhold til børnepasning, hvilket kunne få dem til at tage en større andel af barnets sygedage. Reformen havde dog hverken en effekt på mændenes andel af det samlede fravær eller på mænds antal af fraværsdage i forbindelse med børns sygdom. Forfatterne nævner, at bl.a. potentielle udfordringer på arbejdet kan påvirke forældrenes fordeling af fravær i forbindelse med børns sygdom.

Analysen sammenligner familier, som fik børn op til tre måneder før og efter introduktionen af den øremærkede barsel. Data stammer fra svenske registerdata, som har information om alle nyfødte og om forældres sygedage i forbindelse med børns sygdom. Forældrenes sygedage er målt for hver familie i præcist otte år. Sygedagpengene ligger på 75 pct. til 80 pct. af lønnen i den analyserede periode. De fleste af børnene (88 pct.) var syge mindst én gang i den analyserede periode.

I Norge havde den øremærkede barsel til mænd i 1993 heller ingen effekt på antallet af sygedage for fædre og mødre (Marshall & Rieck, 2012). Forfatterne forestillede sig på forhånd, at reformen ville øge antallet af sygedage for fædre og sænke det for mødre. Antallet af fædres sygedage kunne stige, fordi værdien af deres fritid ville stige, eller fordi de fik dårligere helbred som følge af den øgede deltagelse i børnepasningen. Begge dele kunne mindske antallet af mødrenes sygedage, enten fordi værdien af deres arbejde steg, eller fordi de fik færre arbejdsopgaver i hjemmet. Resultaterne viste ganske vist også, at antallet af sygedage steg for fædre og faldt for mødre, men resultaterne er statistisk insignifikante. De insignifikante resultater kan ifølge forfatterne skyldes, at længden af den øremærkede barsel til mændene er for kort.

Resultaterne er fundet ved at sammenligne familier, der fik et barn kort før og efter reformen. Data stammer fra norske registerdata, som dækker hele den norske befolkning. Forældrenes sygedage er målt fra barnet er to til ti år. Sygedagene kan både skyldes børns sygdom og forældrenes egen sygdom. Fraværet drejer sig alene om langtidssyge, det vil sige dem, der er syge i mere end 16 dage ad gangen. Kompensationsgraden for sygedagene er 100 pct. af tidligere løn op til en maksimumgrænse, men arbejdsgivere kompenserer ofte den ansatte med mere end grænsen.

Ugreninov (2012) finder også, at den øremærkede barsel til norske mænd i 1993 ingen effekt havde på antallet af sygedage til mødre og fædre. Videre viser analysen, at den øremærkede barsel ingen effekt havde på mødres eller fædres tilbøjelighed til at blive syge. Omfanget af mødres sygedage faldt ganske vist i gennemsnit med 0,7 dage (givet at de blev syge), og omfanget af fædres sygedage faldt med 0,9 dage (givet at de blev syge), men resultaterne er statistisk insignifikante. Videre falder mødres tilbøjelighed til at blive syge med 1 procentpoint, og fædres tilbøjelighed falder med 2 procent point, men også de resultater er statistisk insignifikante. Resultaterne er fundet ved at sammenligne familier, der fik børn kort før og efter reformen. Familiernes sygdom måles efter afsluttet barselsorlov og to år frem. Analysen baserer sig på norske registerdata for langtidssyge, det vil sige dem, der er syge i mere end 16 dage ad gangen.

BØRNS KOGNITIVE EVNER

Følgende handler om effekten af at indføre den øremærkede barsel til mænd på børns kognitive evner. Der er ikke fundet nogen artikler om børns trivsel forstået som psykisk og fysisk velbefindende.

Indførelsen af den øremærkede barsel til norske mænd i 1993 havde gennemsnitligt set ingen betydning for børns kognitive færdigheder (Cools m.fl., 2011). Billedet varierer dog, når man kigger nærmere på forskellige undergrupper. Den øremærkede barsel til mænd fik børnenes kognitive færdigheder til at stige i de familier, hvor faderen har en høj uddannelse i forhold til moderen. Effekten er negativ, men statistisk insignifikant i de familier, hvor moderen har en høj uddannelse i forhold til faderen. Der er heller ingen effekt på børnenes færdigheder i de familier, hvor forældrene har samme uddannelseslængde. Forfatterne foreslår, at effekterne er forskellige, fordi effekten afhænger af, hvor gode faderens færdigheder er i forhold til moderens, når manden passer barnet i stedet for kvinden.

Analysen sammenligner familier, der fik børn i 1993 før og efter den dato, hvor reformen trådte i kraft (1. april). De kognitive færdigheder er målt ud fra, hvordan børnene klarer sig i deres eksaminer i 10. klasse i 2009. Der er tale om de eksaminer, som er skriftlige og rettes af en lærer fra en anden skole frem for egen lærer. Eksamensemnet er til-

fældigt udvalgt blandt nøgleemnerne norsk, engelsk og matematik. Det er obligatorisk at tage 10. klasse. Data stammer fra norske registerdata.

OPSUMMERING

Dette kapitel gennemgår effekterne af at indføre den øremærkede barsel til mænd i de nordiske lande. Opsummerende kan vi konkludere, at den øremærkede barsel til mænd får fædre til at tage mere barsel, dog kun op til kvotens grænse. Der er muligvis en effekt af den øremærkede barsel på forældrenes efterfølgende løn og arbejdsudbud, men resultaterne er blandede. Den øremærkede barsel har en effekt på nogle forhold, men ikke på andre, når det drejer sig om holdninger i samfundet. Det samme er tilfældet, når det kommer til familiens trivsel og opgavefordeling. Endelig har indførelsen af den øremærkede barsel ikke påvirket børns kognitive evner gennemsnitligt set. Generelt set er studierne af effekterne af den øremærkede barsel til mænd sparsomme, og resultaterne vedrører i alle tilfælde om Norge og Sverige.

Studierne viser, at den øremærkede barsel til mænd fik flere fædre til at tage orlov. Sverige introducerede i 1995 en måneds øremærket barsel til mænd og forlængede dette med en måned i 2002. Begge kvoter fik flere fædre til at gå på barsel, og fik fædre til at øge deres dage på barsel, dog kun op til kvotens grænse (Ekberg m.fl., 2013, Eriksson 2005, Duvander & Johansson 2012). Sverige introducerede derudover i 2008 et skattefradrag til forældre, som delte barslen ligeligt. Dette havde ingen effekt på brugen af barslen (Duvander & Johansson, 2012). Resultaterne tyder på, at øremærket barsel er mere effektivt end økonomiske incitamenter til at påvirke fædres barselstagning. Dog viser et dansk studie, at økonomiske incitamenter kan påvirke fædres barselstagning i Danmark (Nielsen, 2009). Hvorvidt økonomiske incitamenter har en effekt eller ej, må også formodes at afhænge af incitamentets størrelse.

Resultaterne er blandede, når det drejer sig om forældres løn og arbejdsudbud efter barslen i Norge og Sverige. Et studie viser, at den øremærkede barsel til mænd sænker fædres løn efter barslen, mens adskillige finder, at den ingen effekt har på fædres løn (Rege & Solli 2010, Cools m.fl., 2011, Johansson 2010, Ekberg m.fl., 2013). Flere studier viser, at den øremærkede barsel ikke påvirker fædres arbejdsudbud (Cools m.fl., 2011, Ekberg m.fl., 2013). Et studie viser, at den øremærkede bar-

sel sænker mødres løn efter barslen, mens andre finder, at den ikke påvirker mødres løn (Cools m.fl., 2011, Johansson, 2010, Ekberg m.fl., 2013). Hvad angår mødres arbejdsudbud, finder et studie, at mødres arbejdsudbud falder, mens et andet finder, at mødres arbejdsudbud ikke ændres (Cools m.fl., 2011, Ekberg m.fl., 2013).

Når det drejer sig om holdninger i samfundet, påvirker den øremærkede barsel til mænd ikke efterfølgende holdningen til ligestillingen i Norge (Kotsadam & Finseraas, 2011). Til gengæld øger den øremærkede barsel støtten til offentlige politikker, der er gunstige for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet i Norge. Mere præcist øges støtten til offentlige udgifter til børnepasning.

Hvad angår familiens trivsel og opgavefordeling, har indførelsen af den øremærkede barsel til mænd en effekt på nogle områder, men ikke på andre i Norge og Sverige. Den øremærkede barsel mindsker konflikterne i hjemmet og får fædre til at tage mere af arbejdet med vasketøj (Kotsadam & Finseraas, 2011). Til gengæld har den ingen effekt på opgavefordelingen, når det drejer sig om at lave mad eller gøre rent. Den påvirker heller ikke sandsynligheden for skilsmisse eller fertiliteten i familien (Cools m.fl., 2011). Videre påvirker den ikke antallet af sygedage hos hverken fædre eller mødre (Ekberg m.fl., 2013, Marshall & Rieck, 2012, Ugreninov, 2012).

I forhold til børns trivsel viser et norsk studie, at den øremærkede barsel til mænd gennemsnitligt set ingen effekter har på børns kognitive evner (Cools m.fl., 2011). Resultatet varierer dog, når forfatterne kigger på forskellige undergrupper. Den øremærkede barsel til mænd har øget børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor faderen har en højere uddannelse i forhold til moderen. Modsat har øremærkningen ingen effekt på børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor moderen har en højere uddannelse i forhold til faderen, eller hvor forældrene har lige lange uddannelser. Der er ikke fundet nogen artikler, der handler om effekten på børns trivsel forstået som psykisk og fysisk velbefindende.

Alle områder er undersøgt via studier som på basis af data sammenligner familier, der får et barn kort før og efter indførelsen af en øremærket barsel til mænd i Norge og Sverige. Metoden har den styrke, at den netop måler effekten af øremærket barsel til mænd (den kausale sammenhæng). Metodens svaghed er, at den viser effekterne under helt bestemte betingelser, fx i form af kvotens længde, finansieringsform og tilrettelæggelse samt konjunkturer, forhold på arbejdsmarkedet og offent-

lige daginstitutioner. Der er ikke fundet særskilte studier om fx betydningen af finansieringsformen eller samspillet mellem den øremærkede barsel til mænd og konjunkturerne. Resultaterne kan derfor give et fingerpeg, men ikke tages som et direkte udtryk for, hvilke effekter en eventuel øremærket barsel til mænd vil have i Danmark.

LITTERATUR

- Bekkengen, L. (2002): *Man får välja: om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Karlstad Universitet. Ph.d.-afhandling.
- Bloksgaard, L. (2011): *Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel – en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F*. FREIA, Feminist Research Center in Aalborg, Aalborg Universitet, 76.
- Bloksgaard, L. (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn: forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Aalborg: FREIA, Feminist Research Center in Aalborg, Aalborg Universitet Ph.d.-afhandling.
- Borchorst, A. (2006): *Daddy Leave and Gender Equality: the Danish Case in a Scandinavian Perspective*. FREIA, Feminist Research Center in Aalborg, Aalborg Universitet, 60.
- Borchorst, A. & L. Bloksgaard (2011): ”Barselsrettigheder til danske fædre – en win win situation”. *Kronik i KVINFOs Webmagasin*, 14. september 2011.
- Brandth, B. & E. Kvande (2012): ”Norway”. I: Moss, P. (red.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Brandth, B. & E. Kvande (2009): ”The Making of the Fathers Quota”. I: P. Moss & S.Kamerman (red.). *The Politics of Parental Leave Policies. Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, s. 191-206. Bristol: Policy Press.

- Brandth, B. & E. Kvande (2002): "Reflexive Fathers: Negotiation Parental Leave and Working Life". *Gender, Work and Organization*, 9(2), s. 186-203. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Cools, S. & J.H. Fiva & L.J. Kirkebøen (2011): Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *CESifo working paper: Labour Markets*, nr. 3513.
- Danmarks Statistik (2012): *Arbejdsmarked: Dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption 2011*. Danmarks Statistik, 2012:8.
- Dansk Magisterforening (2008): *DM's barselsundersøgelse*. København: DM: Dansk Magisterforening.
- Djøf (2012): *Danskernes holdning til barsel*. København: Epinion.
- Duvander, A.Z. & M. Johansson (2012): "What are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use?". *Journal of European Social Policy*, 22, s. 319-330.
- Deding, M. (2010): "Kønsarbejdsdeling i familien og ligeløn". I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem mænd og kvinder?: en antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter For Velfærd, 10:12.
- Ekberg, J.R.E. & G. Friebe (2013): "Parental Leave – a Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform". *Journal of Public Economics*, 97, s. 131-143.
- Einarsdóttir & Pétursdóttir (2012): "Iceland". I: Moss, P. (red.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Eriksson, R. (2005): *Parental Leave in Sweden: the Effects of the Second Daddy Month*. Swedish Institute for Social Research (SOFI), working paper 9/2005.
- Eydal, G. B. & T. Rostgaard (2012): "Towards a Nordic Child Care Policy – The Political Processes and Agendas". I: I. Gislason & G. Eydal (red.). *Parental Leave, Childcare and Gender Equality in the Nordic Countries*, TemaNord, s. 148-178.
- Försäkringskassan (Swedish Social Insurance Agency) (2011): *Social insurance in figures 2011*. Tilgængelig på: www.forsakringskassan.se.
- Gislason, I.V. (2007): *Parental Leave in Iceland: Bringing the Fathers in: Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Akureyri: Ministry of Social Affairs: Centre for Gender Equality.

- Haas, L. Duvander A-Z. & A. Chronholm (2012): "Sweden". I: P. Moss (red.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Haas, L. & T. Rostgaard (2011): "Fathers' Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave". *Community, Work & Family*, 14(2), s. 177-195.
- Haataja, A. (2009): *Fathers' Use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries*. Helsinki: The Social Insurance Institution of Finland (Kela), Research Department.
- HK (2012): *Nordiske Erfaringer med øremærket barsel til fædre/fædrekvoter*, HK
- Johansson, E.A. (2010): *The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings*. IFAU working paper, 2010:4.
- Kotsadam, A. & H. Finseraas (2011): "The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave". *Social Science Research*, 40, s. 1611-1622.
- Lammi-Taskula, J. (2008): "Doing Fatherhood: Understanding the Gendered use of Parental Leave in Finland". *Fathering*, 6(2), s. 133-148.
- Marshall, K. & E. Rieck (2012): "Does Child Care Affect Parents' Sickness Absence? Evidence from a Norwegian Paternity Leave Reform". *Department of Economics, University of Bergen, Working Paper in Economics*, nr. 14.
- Moss, P. (2012): *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Nielsen, H. S. (2009): "Causes and Consequences of a Father's Child Leave: Evidence from a Reform of Leave Schemes". *IZA Discussion Papers*, nr. 4267.
- Olsen, B.M. (2007): *Evaluering af den fleksible barselsorlov: orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter For Velfærd, 07:29.
- Olsen, B.M. (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 05:19.
- Ottesen, M.H. (2012): "Efter familiens opløsning: Hvad betød faderinvolvering på den lange bane?" I: *15-åriges hverdagsliv og udfordringer*,

- København: SFI – Det Nationale Forskningscenter For Velfærd, 12:30.
- Rege, M. & I. Solli (2010): "The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement". *CE.Sifo working paper Labour Markets*, nr. 3130.
- Rostgaard, T. (2012): "Denmark". I: P. Moss (red.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Rostgaard, T. (2011): "Denmark". I: P. Moss (red.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2011*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Rostgaard, T. (2002): "Setting Time Aside For the Father: Father's Leave in Scandinavia". *Community, Work and Family*. 5(3), s. 343-364.
- Salmi & Lammi-Taskula (2012): "Finland". I: Moss, P. (red.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Sigurdardottir, E. (red.) (2010): *Parental Leave, Care Policies and Gender Equalities in the Nordic Countries*. Konference arrangeret af Nordisk Ministerråd 21-22oktober 2009, Reykjavik, Island. København: Nordisk Ministerråd.
- Udvalget om øremærket barsel (2013): *Notat om barselsreglerne til brug for arbejdet i Udvalget for øremærket barsel*. København: Udvalget om øremærket barsel.
- Udvalget vedrørende øremærket barsel (2013): *Rapport fra Udvalget om øremærket barsel*. København: Udvalget vedrørende øremærket barsel.
- Ugreninov, E. (2012): "Can Family Reduce Mother's Sick Leave Absence? A Causal Analysis of the Norwegian Paternity Leave Reform". *Journal of Family and Economic Issues*, December.
- Valdimarsdóttir, F.R. (2006): *Nordic Experiences With Parental Leave and Its Impact on Equality Between Women and Men*. København: Nordisk Ministerråd.
- 3F (2006): *Faderroller, barselsrettigheder og fremtidige muligheder – En interviewundersøgelse foretaget blandt de mandlige medlemmer i 3F*. København: 3F og Center for Ligestillingsforskning.
- 3F (2005): *3F's medlemmer og barsel*. København: 3F og Center for Ligestillingsforskning.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2012

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119-079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livskvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder*.

- 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119-085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PAL5). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilot-skoler*. 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet*. 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse*. 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011*. 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq*. 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden*. 181 sider. ISBN: 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Deleborn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFI's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN:

- 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelsecenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgivers og forsikringselskabers erfaringer med fastholdelsescentret.* 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn.* 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:21 Albæk, K., H.B. Bach & S. Jensen: *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-114-1. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse.* 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:23 Madsen, M.B. & K. Weibel: *Delt viden. Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere.* 152 sider. ISBN: 978-87-7119-117-2. e-ISBN: 978-87-7119-118-9. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:24 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann, A. Glad & C.D. Weatherall: *Danske hjemvendte soldater. Soldaternes psykiske sundhedsprofil før og efter udsendelse.* 210 sider. e-ISBN: 978-87-7119-119-6. Netpublikation.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 6.* 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen.* 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 12:27 Høst, A.K, T. Fridberg, D.L. Stigaard & B. Boje-Kovacs: *Når fogeden banker på. Fogedsager og effektive udsættelser af lejere*. 422 sider. ISBN: 978-87-7119-125-7. e-ISBN: 978-87-7119-126-4. Vejledende pris 420,00 kr.
- 12:28 Nielsen, H., A. Mølgaard & L. Dybdal: *Procesevaluering af boligsociale indsatser. Delrapport 2. Kvalitativ kortlægning af Landsbyggefondens 2006-2010-pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-127-1. Netpublikation.
- 12:29 Andrade, S.B.: *Levekår i dansk landbrug. Analyse af sammenhænge mellem risikofaktorer og dyrvernssager i landbruget fra 2000 til 2008*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-128-8. e-ISBN: 978-87-7119-129-5. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 12:30 Ottosen, M.H. (red.): *15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra femte dataindsamling af forløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. 348 sider. ISBN: 978-87-7119-130-1. e-ISBN: 978-87-7119-131-8. Vejledende pris: 340,00 kr.
- 12:31 Bach, H.B.: *Arbejdsmarkedsparathed og selvforsørgelse*. 36 sider. e-ISBN: 978-87-7119-133-2. Netpublikation.
- 12:32 Christensen, E. & A.P. Langhede: *Evaluering af psykologhjælp til børn på krisecentre*. 61 sider. ISBN: 978-87-7811-197-5. Netpublikation. Udgivet af Ankestyrelsen og SFI.
- 12:33 Termansen, T. & C.S. Sonne-Schmidt: *Forebyggende fysisk træning til ældre. En undersøgelse af effekten af en kort træningsindsats på aldres fysiske funktionsevne*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-135-6. e-ISBN: 978-87-7119-136-3. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 12:34 Hansen, H., P.R. Skov & K.M. Sørensen: *Støtte til udsatte børnefamilier. En effektmåling af familiebehandling og praktisk pædagogiske støtte*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-137-0. Netpublikation
- 12:35 Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2012*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-138-7. e-ISBN: 978-87-7119-139-4. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:36 Jakobsen, T.B., S.V. Lyk-Jensen & D.L. Stigaard: *Lige muligheder – metodisk grundlag for en effektevaluering. Evalueringsrapport 2*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7487-140-0. Netpublikation.
- 13:01 Kjeldsen, M.M., H.S. Houlberg & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-141-7. e-ISBN: 978-87-7119-142-4. Vejledende pris: 170,00 kr.

- 13:02 Liversage, A, R. Bille & V. Jakobsen: *Den danske au pair-ordning*. 281 sider. ISBN: ISBN 978-87-7119-143-1. e-ISBN: 978-87-7119-144-8. Vejledende pris 280,00 kr.
- 13:03 Oldrup, H., A.K. Høst, A.A. Nielsen & B. Boje-Kovacs: *Når børnefamilier sættes ud af deres lejebolig*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-145-5. e-ISBN: 978-87-7119-146-2. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 13:04 Lausten, M., H. Hansen & V. M. Jensen: *God praksis i forebyggende arbejde – samlet evaluering af dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse*. 173 sider. ISBN: 978-87-7119-147-9. e-ISBN: 978-87-7119-148-6. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:05 Christensen, E.: *Ilasiq. Evaluering af en bo-enhed for udsatte børn*. 75 sider. ISBN: 978-87-7119-149-3. e-ISBN: 978-87-7119-150-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:06 Christensen, E.: *Ilasiq. Meeqqanut aarlerinartorsiorturnut najugaqatigiiffimmik nalilersuineq*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-151-6. e-ISBN: 978-87-7119-152-3. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:07 Lausten, M., D. Andersen, P.R. Skov & A.A. Nielsen: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995*. 153 sider. ISBN: 978-87-7119-153-0. e-ISBN: 978-87-7119-154-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:08 Luckow, S.T. & V.L. Nielsen: *Evaluering af ressource- og risikoskema. Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge*. 90 sider. e-ISBN: 978-87-7119-156-1. Netpublikation.
- 13:09 Winter, S.C. & V.L. Nielsen (red.): *Lærere, undervisning og elevpræstationer i folkeskolen*. 265 sider. e-ISBN: 978-87-7119-158-5. Netpublikation.
- 13:10 Kjeldsen, M.M., & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2012. Regionale forskelle*. 59 sider. ISBN: 978-87-7119-159-2. e-ISBN: 978-87-7119-160-8. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:11 Manuel, C. & A. K. Jørgensen: *Systematic review of youth crime prevention intervention – published 2008-2012*. 309 sider. e-ISBN: 978-87-7119-161-5. Netpublikation.
- 13:12 Nilsson, K. & H. Holt: *Halvering af dagpengeperioden og akutpakken. Erfaringer i jobcentre og A-kasser*. 80 sider. e-ISBN: 978-87-7119-162-2. Netpublikation.

- 13:13 Nielsen, A.A. & V.L. Nielsen: *Evaluering af projekt SAMSPIL. En udvidet modregruppe til unge udsatte mødre*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7119-163-9. Netpublikation.
- 13:15 Bengtsson, S. & S. Ø. Gregersen: *Integrerede indsatser over for mennesker med psykiske lidelser. En forskningsoversigt*. 106 sider. ISBN: 978-87-7119-169-1. e-ISBN: 978-87-7119-170-7. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 13:18 Vammen, K.S. & M.N. Christoffersen: *Unge selvskade og spiseforstyrrelser. Kan social støtte gøre en forskel?* 156 sider. ISBN: 978-87-7119-173-8. e-ISBN: 978-87-7119-174-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:21 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2013. National kortlægning*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-179-0. e-ISBN: 978-87-7119-180-6. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 13:22 Jacobsen, S.J., A.H. Klynge & H. Holt: *Øremærkning af barsel til fædre. Et litteraturstudie*. 82 sider. ISBN: 978-87-7119-181-3. e-ISBN: 978-87-7119-182-0. Vejledende pris: 80,00 kr.