

# Mindre spesialisering med fedrekvote?

Foreldrepermisjonens potensial for å endre arbeidsdelingen blant foreldre

Less specialization with paternity leave? A discussion of the potential for parental leave to change gendered work-family patterns

Ragni Hege Kitterød

Forsker I, Institutt for samfunnsforskning  
[hege.kitterod@samfunnsforskning.no](mailto:hege.kitterod@samfunnsforskning.no)

Sigtona Halrynjo

Forsker II, Institutt for samfunnsforskning  
[sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no](mailto:sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no)

## SAMMENDRAG

Økt likestilling mellom mødre og fedre i familie- og yrkesliv, altså mindre grad av kjønns-spesialisering, var et uttalt mål for innføring av fedrekvoten. Forskning gir imidlertid ulike svar på hvorvidt fedrekvoten har bidratt til mer likestilling. Kvalitative studier og studier som ser på statistiske korrelasjoner, viser en klar sammenheng mellom fars permisjonsbruk og mors og fars tilpasning til arbeid og familie på sikt. Kvasi-eksperimentelle studier, som legger stor vekt på å utelukke seleksjon, finner derimot små og til dels motstridende kausale effekter av innføring av fedrekvoten på foreldres familie- og yrkesarbeid. I denne artikkelen diskuterer vi hvordan sprikende funn kan forstås. Selv om kvasi-eksperimentelle studier finner få effekter av fedrekvotereformen, kan vi ikke utelukke at økt despesialisering i barnets første leveår gir mer likestilling på sikt, ettersom disse studiene sjelden undersøker om tidlig despesialisering faktisk har skjedd. Tidlig despesialisering forutsetter ikke bare at far har rett til kvote, men også at kvoten brukes i tråd med hensikten. For å vurdere hvorvidt en fedrekvote kan bidra til mer likestilte foreldreskap, trenger vi mer kunnskap om hvordan permisjonen faktisk benyttes og hvor omfattende despesialisering som må til i barnets første leveår for å gi varige endringer i foreldres tilpasning til omsorg og yrkesarbeid.

## Nøkkelord

Familiepolitikk, fedrekvote, likestilling, arbeidsdeling i par, foreldrepermisjon

## ABSTRACT

A more equal distribution of paid and unpaid work between parents was an important goal when a four-week quota of paternity leave was introduced into the Norwegian parental leave scheme. However, research evidence is mixed as to whether the quota has actually led to more equal parenting roles. Qualitative studies and studies that look at statistical correlations show strong associations between the father's use of parental leave and the parents' subsequent adaptations to work and family, while quasi-experimental studies of the reform in the father's quota find small and partly contradictory causal effects on parents' work-family patterns. In the present paper we discuss why studies arrive at diverging conclusions. Even though quasi-experimental studies identify few causal effects, we cannot conclude that more de-specialization in the child's first year does not result in more de-specialization later on as such studies rarely examine whether early de-specialization actually happens. In order for early de-specialization to occur, fathers need to use the quota according to the reform's intentions. In order to assess whether reserved parental leave for fathers can bring about more symmetrical parenting practices, we need more knowledge about how fathers use the quota and how much de-specialization is required in order for lasting changes in parents' division of paid and unpaid work to take place.

## Key words

Family policy, father's quota, gender equality, division of work, parental leave

## INNLEDNING

Manglende kjønnslikestilling forstås gjerne som et resultat av kjønnede spesialiseringsmønstre i familie- og arbeidsliv (Becker 1991; Brandth & Kvande 2003, 2013). Despesialisering av arbeidsoppgaver knyttet til barneomsorg og familie har derfor blitt ansett som en forutsetning for økt kjønnslikestilling. Økt likestilling mellom mødre og fedre i familie- og arbeidsliv, altså mindre grad av kjønns spesialisering, var også en eksplisitt målsetning da Norge, som det første land i verden, innførte en kvote øremerket for far i foreldrepermisjonen i 1993 (NOU 1995:27, NOU 1996:13). Når også far tar foreldrepermisjon, kan dette føre til despesialisering ved at fars økte innsats hjemme kan bidra til at mor reduserer sin tidsbruk i familien og øker innsatsen i arbeidsmarkedet (Becker 1991). Fedrekvoten skulle da resultere i mer familiearbeid og mindre yrkesarbeid for far, og mindre familiearbeid og mer yrkesarbeid for mor også på lengre sikt. I denne artikkelen drøfter vi om tidlig despesialisering gjennom innføring av fedrekvote i foreldrepermisjonen har endret fedres og mødres tilpasning til familie og arbeidsliv i Norge – og videre om tidlig despesialisering kan ha et urealisert potensial for å redusere den kjønnede arbeidsdelingen på sikt.

Da fedrekvoten ble innført i 1993, var den på fire uker og kunne ikke overføres til mor uten i helt spesielle tilfeller. Fedrekvoten har senere blitt betydelig utvidet. Etter hvert har flere vestlige land reservert deler av foreldrepermisjonen for far. Det er fortsatt en klar forventning, både blant forskere og politikere, om at økt permisjon for far vil gi større likestilling mellom foreldre både i familien og i yrkeslivet (Brandth & Kvande 2003, 2013). Også partene i arbeidslivet ser fedrekvoten som et viktig instrument for å fremme kjønnslikestilling på arbeidsmarkedet (Halrynjo & Teigen 2016), og Likelønnskommissjonen framhevet

kvoten som et redskap for å redusere kjønnsforskjeller i lønn (NOU 2008:6).

Foreliggende forskning gir imidlertid ulike svar på hvorvidt fedrekvoten faktisk har bidratt til større likestilling (despesialisering) blant foreldre. Både i Norge og andre land er det stor enighet om at øremerket permisjon øker fedres permisjonsbruk (Bünning 2015; Dahl, Løken & Mogstad 2014; Eydal, Gíslason, Rostgaard, Brandth, Duvander & Lammi-Taskula 2015; Fougner 2012; Johansson & Duvander 2013). Når det gjelder mer langsiktige virkninger for foreldres arbeidsdeling hjemme og ute, er funnene mer sprikende. Studier som ser på *statistiske sammenhenger* finner at foreldre deler barneomsorgen og husarbeidet likere når far har tatt foreldrepermisjon enn når han ikke har tatt permisjon (Brandth & Kvande 2003; Brandth & Øverli 1998; Duvander, Ferrarini & Johansson 2015). *Kvalitative studier* viser at far får bedre omsorgskompetanse i permisjonstiden. Foreldrene blir mer likeverdige omsorgspersoner, og det kan bli lettere for mor å delta for fullt i yrkeslivet (Brandth & Kvande 2003; Evertsson, Boye & Erman 2015). Studier som undersøker *den kausale effekten* av innføring og utvidelse av fedrekvoten, såkalte *kvasi-eksperimentelle studier*, finner derimot små og til dels motstridende effekter på foreldres yrkesdeltakelse og hus- og omsorgsarbeid (Cools, Fiva & Kirkebøen 2015; Kotsadam & Finseraas 2011; Rege & Solli 2013; Ugreninov 2013).

I denne artikkelen tar vi utgangspunkt i sentrale forskningsbidrag om den norske fedrekvoten for å undersøke hvordan studier som bygger på ulike datakilder og analysemetoder kan komme til så ulike konklusjoner. Videre diskuterer vi fedrekvotens potensial for å endre kjønnede spesialiseringsmønstre blant foreldre i Norge, og betydning av reformdesign, forskningsdesign og metode for å studere despesialisering og potensielle mekanismer for spesialisering/despesialisering.

Vi redegjør først for hvordan fedrekvoten og foreldrepermisjonsordningen er utformet, samt for bruk av fedrekvoten, altså i hvilken grad tidlig despesialisering forekommer. Deretter omtaler vi noen sentrale teorier i forskningslitteraturen om hvorfor fedrekvoten forventes å gi en mindre spesialisert arbeidsdeling blant par, før vi går igjennom en del forskningsbidrag om virkninger av fedrekvoten på foreldrenes arbeidsdeling ute og hjemme. Vi omtaler både kvalitative studier og studier av statistiske sammenhenger, men bruker mest plass på de kvasi-eksperimentelle studiene ettersom disse trolig er mindre kjent utenfor de økonomiske fagmiljøene. Vi peker på noen faktorer som kan bidra til å forklare hvorfor de kvasi-eksperimentelle studiene til nå har funnet forholdsvis små og til dels motstridende kausale effekter av fedrekvoten i Norge, og diskuterer hvordan funnene kan tolkes. Avslutningsvis drøfter vi i hvilken grad de eksisterende permisjonsreformene og foreliggende forskning på disse kan besvare spørsmålet om hvorvidt tidlig despesialisering gir en mindre kjønnet arbeidsdeling på sikt.

## UTFORMING AV FEDREKVOTEN

Da fedrekvoten på fire uker ble innført 1. april 1993, ble den samlede perioden med foreldrepenger samtidig utvidet med sju uker, fra 35/44,4 til 42/52 uker med 100/80 prosent lønnskompensasjon (se tabell 1). Foreldrepermisjonen bestod nå av tre deler – fire uker som var reservert for far, ni uker som var reservert for mor, og 29/39 uker som foreldrene kunne fordele som de ønsket. At fedrekvoten kom i form av friske uker, var trolig en grunn

til at den ble så godt mottatt i opinionen (Vollset 2011). Da kvoten ble innført, inneholdt den en bestemmelse om at mor ikke kunne være hjemme mens far hadde permisjon. Dette var i tråd med intensjonen om økt likestilling og despesialisering, men skapte samtidig problemer for mange ettersom mange mødre planla å være hjemme med ulønnet permisjon i forlengelsen av den lønnede permisjonen (Vollset 2011). Det var stor mangel på barnehageplasser for de minste barna på begynnelsen av 1990-tallet. Kun ett av fire barn i ett-til toårs alder gikk i barnehage i 1993 (se tabell 1). Allerede i 1994 ble loven endret, slik at mor kunne være hjemme (uten foreldrepenger) eller avvikle ferie mens far tok kvoten

Etter permisjonsutvidelsen i 1993 var både fedrekvoten og den samlede permisjonslengden uendret helt fram til 2005. Kvoten ble utvidet til fem/seks uker i 2005/2006 og til 10/12/14 uker i 2009/2011/2013. Både i 2005 og 2006 kom utvidelsene som tillegg til den eksisterende permisjonen. Senere utvidelser skjedde imidlertid både ved en utvidelse av den samlede permisjonslengden og ved at noe av fellesdelen ble omgjort til fedrekvote. Dette bidro til større debatt om fedrekvoten (Ellingsæter 2011). Hovedmønsteret er likevel at parallelt med innføring og utvidelse av fedrekvoten har fellesdelen, som i hovedsak brukes av mor, også blitt utvidet. Dermed har begge foreldre fått økte muligheter for betalt omsorgstid for små barn.

I 2007 ble fedrekvoten gjort mer fleksibel, blant annet for å gjøre det enklere for foreldre å benytte permisjonsrettighetene sine. Kvoten kan nå splittes i flere bolker og/eller tas som deltidspolisjon, og den kan benyttes fram til barnet fyller tre år. I 2014 ble fedrekvoten, under en borgerlig samarbeidsregjering, redusert til ti uker (se tabell 1). Målet var større valgfrihet for foreldre. Verken endringen i retning av større fleksibilitet eller reduksjon av kvoten var altså forankret i despesialiseringsperspektivet.

Rett til foreldrepenger forutsetter at foreldre har vært i arbeid seks av de ti siste månedene før uttak, og hatt en inntekt tilsvarende minst halve grunnbeløpet (G) i folketrygden.<sup>1</sup> Da fedrekvoten ble innført og fram til 2000, hadde far såkalt avledet rett til foreldrepenger. Han kunne ikke benytte verken den delbare permisjonen eller fedrekvoten dersom ikke også mor hadde opptjent rett til foreldrepenger (NOU 1995:27). Fra 1. juli 2000 fikk far selvstendig opptjeningsrett til den delbare permisjonen, men ikke til fedrekvoten. Lenge ble fars utbetaling i permisjonstiden redusert i forhold til mors stillingsbrøk før barnets fødsel. Dersom mor hadde halv stilling, fikk far utbetalt 50 prosent av sin egen inntekt i foreldrepengeperioden. Også denne regelen ble fjernet i 2000. Fram til 2010 måtte dessuten mor ha jobbet minst halv stilling for at far skulle ha rett til fedrekvote.

1. Grunnbeløpet (G) er nå kr 92 576. Foreldrepenger blir utbetalt med et årsbeløp på inntil seks G. Differansen mellom foreldrepenger og ordinær lønn dekkes i mange tilfelle av arbeidsgiver.

Tabell 1. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote fra 1978, samt andel 1–2-åringer i barnehage

| År   | Antall uker totalt 100 % (80 % lønn) | Antall uker mor (+ uker før termin) | Delbar 100 % (80 % lønn) | Antall uker far (fedrekvote) | Omsorgspermisjon for far ved fødsel (evt. betalt av arbeidsgiver) | Andel 1–2-åringer i barnehage |
|------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------------------|---|-------------------------------|
| 1978 | 18                                   | 6                                   | 12                       |                              | 2   | 6                             |
| 1987 | 20                                   | 6                                   | 14                       |                              | 2   | 11                            |
| 1988 | 22                                   | 6                                   | 16                       |                              | 2   | 12                            |
| 1989 | 24 (30)                              | 6                                   | 18 (24)                  |                              | 2   | 14                            |
| 1990 | 28 (35)                              | 6                                   | 22 (29)                  |                              | 2   | 15                            |
| 1991 | 32 (40)                              | 6 (+2)                              | 24 (32)                  |                              | 2   | 18                            |
| 1992 | 35 (44,4)                            | 6 (+2)                              | 27 (36,4)                |                              | 2   | 22                            |
| 1993 | 42 (52)                              | 6 (+3)                              | 29 (39)                  | 4                            | 2   | 25                            |
| 2005 | 43 (53)                              | 6 (+3)                              | 29 (39)                  | 5                            | 2   | 54                            |
| 2006 | 44 (54)                              | 6 (+3)                              | 29 (39)                  | 6                            | 2   | 62                            |
| 2009 | 46 (56)                              | 6 (+3)                              | 27 (37)                  | 10                           | 2   | 77                            |
| 2011 | 47 (57)                              | 6 (+3)                              | 26 (36)                  | 12                           | 2   | 80                            |
| 2013 | 49 (59)                              | 14 (+3)                             | 18 (28)                  | 14                           | 2   | 80                            |
| 2014 | 49 (59)                              | 10 (+3)                             | 26 (36)                  | 10                           | 2   | 80                            |

Kilder: Brandth og Kvande (2013), <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Foreldrepen-ger.347653.cms#chapter-3>

## BRUK AV FEDREKVOTEN

Selv om fedre hadde hatt mulighet til å ta foreldrepermisjon siden slutten av 1970-tallet, var fedres permisjonsuttak fremdeles lavt på begynnelsen av 1990-tallet. Uttaket økte imidlertid markant etter at fedrekvoten ble innført. Ifølge tall fra Rikstrygdeverket økte andelen yrkesaktive fedre som tok foreldrepermisjon fra 4 prosent i 1993 til 45 prosent i 1994 og 57 prosent i 1995, og deretter gradvis til 85 prosent i 2000 (Brandth & Kvande 2003). Uttaket har økt relativt umiddelbart etter hver utvidelse av kvoten (Brandth & Kvande 2003; Fougner 2012), men også mellom utvidelsene (Dahl et al. 2014; Fougner 2009, 2012). Etter at fedrekvoten ble redusert til 10 uker i 2014, har det vært en nedgang i fedres permisjonsuttak (NAV 2016). Det er ikke lett å finne sammenlignbare tall over tid for fedres bruk av fedrekvoten, og tallene varierer også mellom studier.<sup>2</sup> Administrative registre har ikke informasjon om hvorvidt far har rett til fedrekvote eller ikke. Forskere har derfor laget sine egne avgrensninger, basert på opplysninger om mors og fars inntekt og/

2. Se Kitterød et al. (2017) for en gjennomgang av funn om fedrekvotebruk i ulike studier.

eller yrkesaktivitet. Kvoten benyttes nå av de fleste fedre med fedrekvoterettigheter. Blant fedre som fikk barn i 2011, tok omtrent 77 prosent av dem med rettigheter ut foreldrepenger tilsvarende hele fedrekvoten, mens 13 prosent tok ut foreldrepenger for deler av kvoten (Kitterød, Halrynjo & Østbakken 2017). I 2015 tok 70 prosent av fedrene foreldrepenger tilsvarende hele fedrekvoten eller mer, men denne andelen er beregnet av alle fedre, også dem uten rett til kvote (Hamre 2017).

Fedrekvoten benyttes i stor grad på tvers av yrker, sektorer og næringer, men selvstendig næringsdrivende har lavere uttak enn de som er ansatt, og noen næringer, for eksempel overnatting og servering, har litt lavere uttak enn gjennomsnittet (Kitterød et al. 2017). Det at kvoten er en ferdigforhandlet rettighet kan gjøre det lettere å ta permisjon – også dersom en møter motstand på jobb. Ettersom kvoten ikke kan overføres til mor, kan den fungere som en «mild tvang» for foreldre i par med mer tradisjonelle permisjonspreferanser. Den «milde tvangen» kan være særlig viktig i deler av arbeidslivet der grådige tidskulturer trekker i motsatt retning av politiske intensjoner om større likedeling av omsorgsarbeidet blant foreldre (Brandth & Kvande 2001, 2005). Det har også vært en viss økning i fars bruk av den delbare permisjonen (Fougner 2012), men mor tar som oftest det meste av denne (Fougner 2009). Dermed har mor i de fleste par atskillig lengre permisjon enn far. Det er særlig når mor jobber i privat sektor, når hun bidrar med en stor del av parets inntekt, og når far jobber i et kvinnedominert yrke i offentlig sektor, at far tar delbar permisjon (Naz 2010).

Fedrekvoten skal altså bidra til despesialisering gjennom å omfordele omsorgsarbeid fra mor til far. Da fedrekvoten ble innført, var intensjonen at far skulle ha ansvar for barnet alene mens mor gikk tilbake til jobb eller studier (NOU 1995:27). Da det i 1994 ble åpnet for at mor kunne være hjemme mens far hadde fedrekvote, valgte mange en slik løsning, ofte fordi mor uansett skulle være hjemme utover permisjonstiden. Ifølge Brandth og Øverli (1998) gjaldt dette omtrent ett av tre par som fikk barn i 1995. Fedrekvoten var dermed ikke nødvendigvis en del av et «ordnet omsorgsløp» (Farstad & Stefansen 2015) som sluset mor raskere tilbake til jobb. Etter at kvoten ble utvidet til ti uker i 2009, ble det vanligere å ta permisjon i flere bolker (Fougner 2012). Blant dem som fikk barn i 2011, gjaldt dette om lag en av tre av dem som tok kvote (Kitterød et al. 2017). Fougner (2012) fant at fars permisjonsbruk økte noe i vinterhalvåret, men uansett når på året barnet var født, fortsatte fedre å ta det meste av permisjonen om sommeren.

## TEORIER OM FEDREKVOTENS BETYDNING FOR FORELDRES ARBEIDSDDELING

Både i Norge og andre land har forskere diskutert fedrekvotens potensial når det gjelder å fremme et mer likestilt foreldreskap. Antakelsen om at reservert permisjon for far vil føre til en jevnere arbeidsdeling blant foreldre, er i hovedsak begrunnet ut fra fire teoretiske perspektiver. Dette gjelder også for de norske studiene vi gjennomgår i denne artikkelen. Alle teoriene støtter antakelsen om at mødres og fedres tidlige spesialisering til familie og arbeid har betydning for senere kjønnsspesialisering. Det som varierer er forklaringsmekanismene, og i hvilken grad man forstår grad av spesialisering som et resultat av motstridende eller sammenfallende interesser hos mor og far.

Det første perspektivet tar utgangspunkt i Beckers teori om komparative fortrinn og spesialisering (Becker 1991). Dette perspektivet har stått sentralt i den økonomiske forskningen om arbeidsdeling i par, og er særlig utbredt i den kvasi-eksperimentelle forskningslitteraturen om effekter av fedrekvoten (f. eks. Cools et al. 2015; Ekberg, Eriksson & Friebe 2013; Rege & Solli 2013). Familien betraktes her som en nyttemaksimerende enhet der medlemmene prøver å fordele sin tid så effektivt som mulig for å øke familiens velferd. Arbeidsdelingen i par bestemmes da av forholdet mellom partenes inntektsmuligheter i yrkesarbeidet og deres produktivitet i husholdsarbeidet. Teorien er i prinsippet kjønnsnøytral. Kvinners komparative fortrinn i familiearbeidet knyttes til oppdragelse og til omsorgsrelatert tidsbruk i forbindelse med barnefødsel, mens kjønnsforskjeller i lønn gjør at det framstår som økonomisk rasjonelt at menn spesialisere seg på yrkesarbeid. Når far tar permisjon, kan dette endre familiens spesialiseringsmønster ved at han får mer kompetanse på hus- og omsorgsarbeid og bruker mindre tid i arbeidsmarkedet. Mor antas å komme tidligere tilbake i jobb etter en fødsel, noe som kan gi høyere inntekt på sikt. Hennes komparative fortrinn i den ulønnede produksjonen vil bli mindre, og det vil være mindre behov for mors innsats hjemme når far bidrar mer.

Et annet perspektiv tar utgangspunkt i ressursmaktteorien, som har stått sentralt i mye av den sosiologiske forskningen om fordeling av hus- og omsorgsarbeid i par (Coltrane 2000). Her antas det at partene forhandler om hvem som skal utføre hvilke oppgaver, og at den som har mest ressurser, kan forhandle seg bort fra uønskede gjøremål. Det forutsettes gjerne at begge parter helst vil unngå å gjøre husarbeid, og at den som har mest ressurser, ofte målt ved inntekt eller utdanning, kan få den andre til å utføre hovedtyngden av dette. Når far tar foreldrepermisjon, kan det skje en forskyvning i partenes forhandlingsstyrke. Lavere inntekt for far, midlertidig eller på sikt, gir en svakere forhandlingsposisjon, og høyere inntekt for mor gir henne sterkere forhandlingskort, noe som vil kunne lede til despesialisering også på sikt (Bünning 2015). I likhet med teorien om komparative fortrinn, tilsier altså denne teorien at permisjon for far vil gi mindre spesialiserte foreldreroller, men vekten ligger her mer på forhandlinger og mulige interessekonflikter mellom foreldrene, mens Becker forutsetter felles interesser og samarbeid.

Et tredje perspektiv på hvordan permisjon for far kan bidra til despesialisering, er det såkalte transformasjons- eller forvandlingsperspektivet som antar at det å ha hovedansvaret for barnet i permisjonstiden gir far økt omsorgskompetanse og nye verdier og får ham til å omprioritere tid og innsats fra arbeidsmarkedet til familien (Bünning 2015; Haas & Hwang 2008). Studier fra flere land viser at det å ha ansvar for et barn alene over tid kan gi fedre verdifulle erfaringer, større mestringsfølelse og et tettere forhold til barnet (Brandth & Kvande 2003; Bungum 2013; Wall 2014). Mens det i teorien om forhandlingsmakt antas at far blir puffet og dyttet til å engasjere seg mer hjemme, ligger det i transformasjonsperspektivet at far endrer sine tidsprioriteringer som følge av positive erfaringer under permisjonen. Foreldrene får i større grad en felles forståelse av hva som trengs å gjøres hjemme, og det kan bli lettere for mor å overlate ansvaret til far (Evertsson et al. 2015).

Et siste perspektiv dreier seg om at lengre permisjon for fedre kan bidra til at de i større grad enn før opplever konkurrerende forpliktelser mellom familie og jobb, på samme måte som mødre gjør. I forskningslitteraturen om konkurrerende dedikasjoner forstås arbeid-familiekonflikt ikke bare som en «ytre konflikt» knyttet til arbeidsgiveres, kollegers og

partners forventninger, krav og forhandlingsposisjon, men også som en indre personlig forhandling der egne forventninger og idealer kan være i konflikt med hverandre (Blair-Loy 2003). Dette åpner for å utforske kjønnete moralske rasjonaliteter (Duncan 2005) og sosiale normer både for foreldreskap og et konkurranseintensivt arbeidsliv. Gjennom lange permisjoner har mødre i større grad enn fedre, med sine korte eller begrensede fravær, blitt eksponert for konkurrerende dedikasjoner mellom familie og jobb (Halrynjo & Lyng 2009, 2013, 2017; Kitterød et al. 2017). Fedrekvoten kan bidra til at dette mønsteret utfordres og at også far får erfaring med å være utbyttbar på jobb.

## FORSKNING OM FEDREKVOTENS BETYDNING FOR PARS ARBEIDSDELING

### Studier av statistiske sammenhenger

Flere kvantitative studier viser en klar sammenheng mellom fars bruk av permisjon og foreldrenes likedeling av arbeid ute og hjemme senere. Par der far har tatt (mye) permisjon, deler hus- og omsorgsarbeidet likere enn par der far har tatt mindre permisjon, eller ikke tatt permisjon i det hele tatt (Brandth & Kvande 2003; Brandth & Øverli 1998). Funnene er basert på tverrsnittundersøkelser der foreldre gir opplysninger om fars bruk av permisjon og om hvordan paret fordeler oppgaver som matlaging, innkjøp, klesvask, stelle og legge barn, hente og bringe barn osv. Halrynjo og Lyng (2013) finner en sterk negativ sammenheng mellom bruk av permisjon (inkludert fedrekvote) og karriereutvikling for fedre i en spørreundersøkelse blant eliteutdannede kvinner og menn som fikk barn i perioden 1997–2007. I tråd med dette viser en svensk studie at fedre som har tatt mye permisjon, sjeldnere har veldig lang arbeidstid enn fedre som har tatt lite permisjon (Duvander & Jans 2009). En studie av forholdet mellom fars permisjonsbruk etter innføringen av fedrekvoten og senere arbeid–familiefordeling blant foreldre i eliteprofesjoner, finner en sterk sammenheng mellom fars permisjon og senere fordeling av lønnet og ulønnet arbeid. Dette gjelder også for de mest likestillingsorienterte fedrene med høyt utdannede partnere (Halrynjo & Lyng 2017). Jo lengre permisjon far har tatt, desto større likedeling av inntekt og omsorgsarbeid.

Studier av sammenhenger mellom permisjonsbruk og foreldrenes arbeidsdeling ute og hjemme støtter hypotesen om at tidlig despesialisering fører til senere despesialisering, men kan ikke isolere effekten av fedrekvoten fra mulige effekter av andre faktorer, noe forfatterne selv understreker. Vi vet ikke om det er de mest omsorgsorienterte fedrene som tar (lang) permisjon (altså en seleksjonseffekt), eller om det (også) skjer noe i permisjonstiden som gjør at far senere bruker mer tid hjemme og mindre på jobb enn han ellers ville ha gjort. Dette gjelder selv om studiene kontrollerer for en rekke demografiske og sosioøkonomiske faktorer, og for karriere- og arbeid–familiepreferanser. Også studier der man kontrollerer for stabile uobserverbare kjennetegn ved far og mor (for eksempel omsorgsorientering) gjennom såkalte fast-effekt-modeller, viser imidlertid klare sammenhenger mellom fars bruk av foreldrepermisjon og arbeidsdelingen ute og hjemme på sikt. Ved hjelp av fast-effekt-analyser av paneldata, finner Cools og Strøm (2014) en negativ sammenheng mellom fars bruk av foreldrepermisjon og hans inntekt når barna blir større, og Bratsberg og Naz (2014) finner en negativ sammenheng mellom fars bruk av foreldrepermisjon og mors sykefravær opp til fire år etter barnets fødsel. Det var særlig fars bruk av permisjon utover fedrekvote, som var på fire uker i perioden som ble omfattet av analysen, som ga lavere



sykefravær for mor. Lignende funn rapporteres fra fast-effekt-analyser av paneldata fra Sverige, der Evertsson (2014) finner en negativ effekt av fars permisjonsuttak på hans lønn, og fra Tyskland, der Bünning (2015) finner at fedre som tar permisjon, bruker mer tid på barneomsorg og mindre tid i yrkeslivet etter permisjonstiden.

### Kvalitative studier av permisjonsbruk og prosesser som kan lede til spesialisering/ despesialisering

Kvalitative studier har gjerne dreid seg mest om hvorfor far bruker eller ikke bruker fedrekvoten, hvordan han opplever og utformer permisjonstiden, hvorvidt mor er hjemme samtidig eller ikke, samt hva far gjør mens han har permisjon (f. eks. husarbeid og/eller jobb i tillegg til å ta seg av barna) (Brandth & Kvande 2003; Bungum 2013; Smeby 2013). Studiene viser imidlertid også hvordan fedrekvoten har påvirket de dominerende forestillingene om hva det vil si å være en god far i dagens Norge (Brandth & Kvande 2013), hvordan det å ha hovedansvar for et lite barn gir fedrene økt omsorgskompetanse, mestringsfølelse og selvtillit og bidrar til at de får en bedre forståelse for hvor både krevende og givende det er ta vare på et lite barn, og hvordan de tillegger omsorgsarbeidet større verdi enn før og inkorporerer det i sin identitet som menn (Brandth & Kvande, 2013, 2016a; Bungum 2013). Dette er i tråd med det såkalte transformasjons- eller forvandlingsperspektivet. Lignende funn rapporteres altså fra andre land, som f. eks. Sverige (Evertsson et al. 2015) og Portugal (Wall 2014). Studier av menn som fikk barn i de første årene etter at fedrekvoten var innført (1994/95), viser at de primært var opptatt av å ta seg av barna i permisjonstiden. Det var knyttet mer konflikter til fordelingen av og standarden på husarbeidet (Brandth & Kvande 2003). Nyere studier viser at mange fedre nå tar for gitt at de også skal gjøre husarbeid under permisjonen, og at husarbeid er noe dagens menn skal mestre. Dette kan ha konsekvenser for fordelingen av slike oppgaver også senere (Brandth & Kvande 2016a; Kitterød et al. 2017).

Kvalitative studier har også undersøkt permisjonens betydning for økt spesialisering i par der far begrenser sitt permisjonsuttak (Halrynjo & Lyng 2017). I yrker med stor grad av individuell konkurranse, kan lang permisjon representere en karriererisiko. Halrynjo og Lyng (2009) viser hvordan mødres lange permisjon kan bidra til at selv mødre i eliteutdannede par med sterk likestillings- og karriereorientering, kommer i klemme mellom karriere- og familiededikasjon etter foreldrepermisjonen. Gjennom sin lange permisjon blir mor erstattbar på jobb (andre tar over oppgaver og ansvar), samtidig som hun blir den uerstattelige forelderen hjemme. Fedre som minimerer sin permisjonsbruk opplever derimot å fortsette som uerstattelige A-lagsspillere som stadig kan konkurrere i «eliteserien», noe som innebærer at de må være erstattbare hjemme. Spesialiseringen fortsetter å være skjev også etter permisjonen.

Kvalitative studier viser også at omfang av despesialisering ikke bare omhandler lengden på fars permisjon, men også hvordan den brukes. Fedre i fleksible jobber kan redusere fraværskrisiko gjennom å beholde jobbdedikasjonen i permisjonstiden. Det er mulig å ha permisjon på papiret uten gi fra seg oppgaver, ansvar, klienter og reisevirksomhet (Kitterød et al. 2017). Fedre kan ha kontakt med jobben under permisjonen, delta på kurs og møter, og også jobbe hjemme mens barnet sover eller når mor kommer hjem fra jobb. Tidvis må mor steppe inn hjemme eller blir ansvarlig for å skaffe barnevakt fordi far skal jobbe

(Smeby 2013). Fedre som tar fleksibel permisjon eller permisjon på deltid, kan oppleve at jobben får forrang, at det er vanskelig å få gode hverdagsrutiner hjemme, og mor fortsetter å være den viktigste omsorgspersonen for barnet (Brandth & Kvande 2013, 2016b). En fleksibel fedrekvote kan dessuten tilpasses arbeidslivets behov i større grad enn mødres lange og sammenhengende permisjon. Fedrekvoten betyr derfor ikke nødvendigvis at far blir «erstattbar på jobben» og «uerstattelig hjemme» på samme måte som mor (Halrynjo & Lyng 2009).

Hovedbildet er altså at både permisjonsuttak og senere arbeidsdeling følger et klart kjønnet mønster i Norge – også etter innføring av fedrekvoten. Samtidig viser korrelasjonsstudier sterke sammenhenger mellom permisjonsbruk (tidlig despesialisering) og senere arbeid–familietilpasning (senere despesialisering). Fedre som tar lengre permisjon bidrar også mer senere. De kvalitative studiene tyder på at det også har stor betydning *hvordan* fedrekvoten brukes. Summen av korrelasjonsstudier og kvalitative studier peker i retning av at når despesialisering faktisk foregår i permisjonstida, altså at far har hovedansvaret for barnet mens mor jobber eller studerer, kan dette bidra til despesialisering på sikt. Disse studiene kan imidlertid ikke identifisere en *kausal reformeffekt*, altså at innføring eller utvidelse av fedrekvoten i seg selv – uavhengig av alle former for seleksjon – fører til despesialisering.

## KVASI-EKSPERIMENTELLE STUDIER SOM METODE

Både i Norge og Sverige foreligger det flere gode kvasi-eksperimentelle studier som søker å identifisere *den kausale effekten* av innføring eller utvidelser av fedrekvoten på ulike kort- og langsiktige utfall, som foreldres inntekt og fordelingen av hus- og omsorgsarbeid (se tabell 2 og 3 for en oversikt over norske studier av 1993-reformen). Det stilles her strenge krav for å kunne konkludere med at en gitt reform har en kausal effekt på et gitt utfall, eller mer presist: å forkaste null-hypotesen om at det ikke foreligger en kausal reformeffekt, og dermed at en observert sammenheng ikke skyldes seleksjon. Dette er altså forskningsdesign med høy intern validitet. I disse studiene betrakter man innføringen eller utvidelser av fedrekvoten som et naturlig eksperiment, der de som omfattes av reformen utgjør en eksperimentgruppe, og de som ikke omfattes av reformen utgjør en kontrollgruppe. En forutsetning er at reformen utgjør et «eksternt sjokk» slik at det er tilfeldig hvem som kommer i eksperiment- og kontrollgruppen. Når det gjelder fedrekvoten, innebærer dette at mødre i begge gruppene måtte være gravide allerede da reformen ble besluttet innført. Dette har vært tilfellet for innføring og utvidelser av fedrekvoten i Norge. For å være helt sikker på at ingen har selektert seg selv inn i eksperimentgruppen ved å påvirke tidspunktet for barnets fødsel, ekskluderes noen ganger foreldre som fikk barn tett opp til reformdato fra analysene. Et gitt utfall (inntekt, sykefravær osv.) sammenlignes så for foreldre som fikk barn rett før og rett etter reformen. Man antar da at disse to foreldregruppene i gjennomsnitt er like på alle områder, bortsett fra at den ene omfattes av reformen og den andre ikke.

Tabell 2. Studier av kausale effekter av innføring av fedrekvoten i 1993 på foreldres arbeidsdeling hjemme

| Forfatter, år                | Data             | Utvalg/observasjonsvindu   | Metode                | Oppfølgingsperiode                  | Utfall   | Resultat (effekt)  |
|------------------------------|------------------|--|-----------------------|-------------------------------------|--|--|
| Cools et al. (2015)          | Register         | Foreldre med barn født opp til 3 mnd. før/etter reformdato, der begge hadde inntekt på minst 2G i to år før barnets fødsel (53 prosent av alle familier). Tidsvindu 2 uker før/etter reformdato. | Forskjell-i-forskjell | Til barnet er 2–5 år                | <i>Avgangskarakterer på ungdomsskolen</i><br>Antar at bedre resultater skyldes mer involvering fra far   | Positiv<br>(når far har minst like lang utdanning som mor)                                   |
| Kotsa-dam & Finseraas (2011) | Survey 2007–2008 | Foreldre som bor med partner og fikk sitt siste barn mellom 1/4 1991 og 30/3 1993/mellom 1/4 1993 og 30/3 1995.  | Forskjell-i-forskjell | Barnet er 13–17 år                  | Konflikt om fordeling av arbeid hjemme<br>Fordeling av oppgaver (deles likt vs. en gjør mest)<br>Klesvask<br>Matlaging<br>Rengjøring<br>Holdninger til likestilling<br>Positiv til større utgifter til offentlig barnetilsyn | Negativ (mindre konflikt)<br><br>Positiv (mer likestilt)<br>Ingen<br>Ingen<br>Ingen<br>Ingen |
| Kotsa-dam & Finseraas (2013) | Survey 2010      | Ungdom født før 1/4 1993/født 1/4 1993 eller senere. Tidsvindu på 3 mnd., 1 mnd. og 2 uker før/etter reformdato.   | Forskjell-i-forskjell | Elever på videregående skole i 2010 | Antall ganger utført husarbeid siste uke (vasking, rengjøring, snømaking)<br>Gutter<br>Jenter<br>Har gjort husarbeid i løpet av siste uke<br>Gutter<br>Jenter  | Ingen<br>Ingen<br>Ingen<br>Ingen<br>Negativ  |

| Forfatter, år            | Data     | Utvalg/observasjonsvindu   | Metode   | Oppfølgingsperiode  | Utfall   | Resultat (effekt)                |
|--------------------------|----------|--|--|---|--|----------------------------------|
| Rieck (2012)             | Register | Foreldre, født i Norge, inntekt på minst 1G i det året mor ble gravid, yrkesaktive minst 6 av de 10 siste mnd. før fødsel. Tidsvindu: 3 mnd. før/etter reformdato. | Regression discontinuity   | Barnet er 2–10 år   | Fars sykefravær<br>grunnet egen sykdom<br>grunnet omsorg for syke barn<br>Mors sykefravær<br>grunnet egen sykdom<br>grunnet omsorg for syke barn<br>(Sykefravær betalt av NAV) | Ingen<br>Ingen<br>Ingen<br>Ingen |
| Ugreni-<br>nov<br>(2013) | Register | Foreldre som bor med partner og fikk siste barn inntil 1 mnd. før/etter reformdato, mor inntekt på minst 1G i 1992 og far inntekt på minst 2G.                     | Sammenligner foreldre som fikk barn før/etter reformdato (dummy).<br>Tobitanalyser | Sykefravær over en toårsperiode, starter når barnet er ca. 3 år | Mors sykefravær<br>Antall dager<br>Risiko for fravær<br>(Sykefravær betalt av NAV)   | Ingen<br>Ingen                   |

Tabell 3. Studier av kausale effekter av innføring av fedrekvoten i 1993 på foreldres arbeidsmarkedsutfall

| Forfatter, år          | Data     | Utvalg/observasjonsvindu   | Metode                   | Oppfølgingsperiode                  | Utfall   | Resultat (effekt)  |
|------------------------|----------|--|--------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Cools et al. (2015)    | Register | Foreldre med barn født opp til 3 mnd. før/etter reformdato, der begge hadde inntekt på minst 2G to år før barnets fødsel (53 % av alle familier). Ekskluderer barn født inntil 2 uker før/etter reformdato.  | Forskjell-i-forskjell    | Til barnet er 2-5 år (gjennomsnitt) | Fars inntekt<br>Fars arbeidstilbud<br>Mors inntekt<br>Mors arbeidstilbud<br><i>Deltid=20-29 timer per uke</i><br><i>heltid=minst 30 timer per uke</i>                  | Ingen<br>Ingen<br>Negativ (liten)<br>Ingen   |
| Kotsadam et al. (2011) | Register | Foreldre som fikk siste barn rett før/etter reformdato, der mor hadde inntekt på minst 1G i 1992 og far minst 2G. Tidsvindu på 3 mnd., 6 uker og 2 uker før/etter reformdato.  | Regression discontinuity | 1995-2005                           | Mors pensjonsgivende inntekt/yrcesinntekt  | Positiv, men sensitivt for tidsvindu, ekskludering av barn like før/etter reformdato, og mødre med aller høyest inntekt. |
| Rege & Solli (2013)    | Register | Fulltidsarbeidende fedre, født i Norge, hvis yngste barn var 1-8 år i årene 1992-2000 og begge foreldre minst 25 år da barnet ble født. Skiller mellom «treated» i innfasingsperioden (barn født i 1993 og 1994) og «treated» etter innfasingsperioden (barn født etter 1994). | Forskjell-i-forskjell    | Til barnet er 5 år                  | Fars inntekt («treated» i innfasingsperioden)<br>Fars inntekt («treated» etter innfasingsperioden)<br>Mors yrkesaktivitet<br><i>Yrkesaktiv: minst 20 timer per uke</i> | Ingen<br>Negativ<br>Ingen  |

I kvasi-eksperimentelle studier av reformeffekter ser man både på intensjons- og eksponeringseffekter. Intensjonseffekter (intention-to-treat, ITT) er forskjellen mellom dem som faller i eksperiment- og kontrollgruppen, uavhengig av om man faktisk har gjort bruk av reformen (i vårt tilfelle fedrekvoten) eller ikke. Det avgjørende her er en intensjon om å bli eksponert. Eksponeringseffekten er forskjellen mellom dem som inngår i eksperimentgruppen og faktisk ble eksponert for reformen (i vårt tilfelle: de som faktisk benyttet fedrekvoten) og kontrollgruppa. I flere av de norske studiene har man i første rekke undersøkt intensjonseffekter. Man estimerer altså effekten av å ha fått barn etter reformdato, ikke av faktisk å benytte fedrekvoten. Studiene forsøker imidlertid å avgrense analyseutvalget slik at det kun omfatter par *der far hadde rett kvote*, ofte basert på opplysninger om foreldrenes inntekt. I Norge er det i hovedsak effekter av innføringen av fedrekvoten 1. april 1993 som er studert ved hjelp av kvasi-eksperimentelle metoder i publiserte arbeider.

Kvasi-eksperimentelle studier benytter flere empiriske strategier. I Norge er kausale effekter av fedrekvoten først og fremst studert ved hjelp av forskjell-i-forskjell- og den såkalte *regression discontinuity*-metoden (RD). Med forskjell-i-forskjell-metoden sammenligner man forskjellen i et bestemt utfall mellom foreldre som fikk barn rett før og rett etter en gitt reform, med den tilsvarende forskjell mellom foreldre som fikk barn året før eller etter. Effekter av reformen i 1993 studeres da ved å sammenligne fire grupper: Foreldre som fikk barn før og etter 1. april 1993, og foreldre som fikk barn før og etter 1. april 1992 eller 1994. Ved RD-metoden forsøker man å isolere den kausale effekten av en intervensjon (her innføring av fedrekvoten), der det er et klart skille (cut-off-punkt eller terskel) mellom dem som omfattes av intervensjonen (eksperimentgruppe) og dem som ikke omfattes av denne (kontrollgruppe). Ved å sammenligne observasjoner som ligger tett inntil hver side av dette skillet, kan man beregne en gjennomsnittlig effekt av intervensjonen.<sup>3</sup> Uansett empirisk strategi, presenteres det gjerne resultater fra sensitivitets- og placeboanalyser for å underbygge at eventuelle påviste effekter kan tolkes kausalt og ikke skyldes seleksjon.<sup>4</sup>

Tabell 2 og 3 gir en oversikt over resultater, datakilder, analyseutvalg, observasjonsvindu, metode og utfallsvariabler fra studier av kausale effekter av innføringen av fedrekvoten i Norge på deltakelse i hus- og omsorgsarbeid (tabell 2) og på arbeidsmarkedsrelaterte utfall (tabell 3). Studier som undersøker både arbeidsmarkedsrelaterte utfall og utfall knyttet til familiearbeidet, inngår i begge tabeller. Vi omtaler i første rekke hovedkonklusjonene, altså de resultatene forfatterne selv framhever som viktigst. Resultater fra sensitivitetstester omtales der de ikke støtter opp under funnene i hovedanalysen.

### Kvasi-eksperimentelle studier av utfall knyttet til hus- og omsorgsarbeid

Antakelsen bak de kvasi-eksperimentelle studiene av deling av hus- og omsorgsarbeid er at innføringen av fire ukers fedrekvote ville føre til at fedre med rett til kvote ville bruke mer tid på barn og husarbeid både i og etter permisjonstiden, og at mor dermed kunne bruke

3. En annen mye brukt strategi for å studere årsakssammenhenger, er instrumentvariabel-metoden (IV) der man håndterer seleksjonsproblemet ved å benytte en instrumentvariabel. Dette er en variabel som er sterkt korrelert med forklaringsvariabelen, men ikke med utfallsvariabelen, og som påvirker utfallsvariabelen kun via forklaringsvariabelen. Ingen av studiene vi gjennomgår bruker denne metoden.
4. For en nærmere omtale av kvasi-eksperimentelle studier viser vi til Angrist og Pischke (2009) og Finseraas og Kotsadam (2013).

mindre tid hjemme og mer på jobb. Fem norske studier har undersøkt den kausale effekten av fedrekvotereformen i 1993 på foreldres tidsbruk/arbeidsdeling hjemme (se tabell 2).

Kotsadam og Finseraas (2011) finner at foreldre som fikk barn rett etter innføringen av fedrekvoten, rapporterte om mindre konflikter om fordelingen av husarbeidet og fordelte klesvasken litt jevnere da barna var tenåringer, enn foreldre som fikk barn før reformdato. Dette tyder på, sier de, at fedrekvoten førte til en despesialisering av husarbeidet. Det var derimot ikke noen forskjell mellom de to foreldregruppene i fordeling av tidkrevende oppgaver som matlaging og rengjøring, og heller ikke i holdninger til likestilling eller til politikk som støtter mors yrkesarbeid.

Kotsadam og Finseraas (2013) finner at jenter som var født rett etter reformen var mindre tilbøyelige til å gjøre husarbeid i en gitt uke enn jenter som var født rett før reformen, noe de mener gjenspeiler et mindre kjønnnet oppdragelsesmønster og mindre behov for å gjøre husarbeid i post- enn i pre-reform-kohortene. Dette indikerer at fedrekvoten hadde den intenderte virkningen på foreldrenes oppdragelsesmønster. De finner imidlertid ingen effekt på gutters tilbøyelighet til å gjøre husarbeid, og heller ikke på hvor mange ganger ungdommene utførte bestemte oppgaver hjemme i en gitt uke.

Cools et al. (2015) benytter barnas skoleprestasjoner som en indikator på fars involvering hjemme. De finner en positiv effekt på barnas avgangskarakterer i tiende klasse, og argumenterer for at dette bunner i at fedre som var omfattet av fedrekvotereformen i 1993, deltok mer i oppfølgingen av barna også når de ble større enn fedre som ikke var omfattet av reformen. Positive effekter forekommer først og fremst når far har minst like lang utdanning som mor.

Foreldres fordeling av permisjonsdager for å passe syke barn, ansees gjerne som er en god indikator på hvordan de fordeler hus- og omsorgsarbeidet for øvrig (Eriksson & Neramo 2010). I Norge er det publisert én studie av effekten av fedrekvoten på foreldres bruk av «syke-barn-dager» (Rieck 2012). Denne finner ingen effekt av fedrekvotereformen på verken fars ellers mors uttak av «syke-barn-dager» målt to til ti år etter barnets fødsel. Analysen støtter altså ikke antakelsen om at fedrekvoten ville føre til større likedeling av barneomsorgen. Også foreldres, og særlig mors, sykefravær betraktes som et relevant utfall i studier av fedrekvotens betydning for spesialiseringsmønsteret i par (Rieck 2012; Ugreninov 2013). Antakelsen er at dersom fedrekvoten fører til at far deltar mer hjemme, vil det lette mors «doble byrde» (summen av arbeid hjemme og på jobb) og dermed gi mindre sykefravær. Rieck (2012) finner ingen statistisk signifikante effekter verken på mors eller fars sykefravær. Heller ikke Ugreninov (2013) avdekker reformeffekter på mors sykefravær. Ugreninov understreker at analysene ikke sier noe om hvilke av de antatte mekanismene som ikke virker i tråd med antakelsen. Vi vet altså ikke om fedre som fikk barn etter reformdato faktisk benyttet fedrekvoten i et omfang og på en måte som skapte langvarig despesialisering, om større involvering hjemme fra fars side faktisk reduserte mors omsorgsarbeid, eller om mors dobbeltarbeid faktisk har betydning for sykefraværet.

### Kvasi-eksperimentelle studier av arbeidsmarkedsrelaterte utfall

De kvasi-eksperimentelle studiene av arbeidsmarkedsrelaterte utfall bygger på antakelsen om at innføring av fedrekvoten ville føre til at far omprioriterer tid fra arbeidsmarkedet til familien også etter permisjonstiden, og at dette resulterer i redusert lønn eller inntekt. Det

antas videre at mor vil gå raskere tilbake til jobb når far tar kvote, og også øker sin innsats i arbeidsmarkedet på sikt og dermed får høyere inntekt.

To studier har sett på effekten av innføringen av fedrekvoten i 1993 på *fedres* yrkesaktivitet og inntekt (Cools et al. 2015; Rege & Solli 2013). Studiene har litt ulike design, men finner uansett få eller små kausale effekter i forventet retning. Hverken Rege og Solli (2013) eller Cools et al. (2015) finner en kausal effekt på fars inntekt for fedre som fikk barn under innfasingen av fedrekvoten i 1993–1994, men Rege og Solli (2013) finner en liten, men statistisk signifikant negativ effekt på inntekten for fedre som fikk sitt yngste barn etter 1994. Effekten holder seg til barnet er fem år. Når Rege og Solli (2013) skiller mellom en innfasingsperiode og en periode etter innfasingen, er det fordi bruken av fedrekvoten var forholdsvis lav blant fedre som fikk barn i 1993 og 1994, men betraktelig høyere når reformen hadde virket en stund. Rege og Solli (2013) argumenterer for at inntektsnedgangen blant fedre som fikk barn etter innfasingsperioden bunner i at fedrene engasjerte seg mer hjemme og brukte mindre tid på jobb enn fedre som fikk barn før reformen. Det samlede bildet av effekter på fars inntekt er altså at innføring av fedrekvoten enten ikke hadde noen effekt eller en svak negativ effekt blant fedre etter innfasingsperioden i 1993/94.

Tre studier har undersøkt effekten på *mødres* senere yrkesaktivitet og inntekt av innføringen av fedrekvoten i 1993 (Cools et al. 2015; Kotsadam, Ugreninov & Finseraas 2011; Rege & Solli 2013). Rege og Solli (2013) finner ingen effekt på mors arbeidstilbud. De konkluderer med at mor ikke bruker mer tid i yrkeslivet, selv om far jobber mindre og involverer seg mer hjemme, men at fedrekvoten medførte en økning i foreldrenes totale investering i familien. Cools et al. (2015) finner derimot en liten, men signifikant, negativ effekt på mors inntekt, noe som i stor grad er drevet av en reduksjon i mødres arbeidstilbud, i hovedsak ved at mødre går inn og ut av statusen som yrkesaktiv. Cools et al. (2015) ser på par der begge parter hadde en inntekt på minst 2G i kalenderåret før barnet ble født, for å sikre at kun par der far hadde rett til fedrekvote inngikk i analysene. Kun Kotsadam et al. (2011) finner en positiv effekt av innføringen av fedrekvoten på mors inntekt, men effekten er sensitiv for hvilket tidsvindu som benyttes og forsvinner når mødre som fikk barn tett opptil reformdato tas ut av analysen. Resultatet er dessuten sensitivt for ekstremobservasjoner. Når mødre med høyest inntekt tas ut av analysen, er det ikke lenger noen positiv effekt på mors inntekt i tiden 1995–2005. Alt i alt gir studien lite støtte til antakelsen om at mors inntekt ville øke som følge av fedrekvotereformen.

## HVORFOR FÅ KAUSALE EFFEKTER AV FEDREKVOTEN PÅ FORELDRES SPESIALISERINGSMØNSTRE?

Selv om kvasi-eksperimentelle studier har avdekket noen kausale effekter i forventet retning av fedrekvotereformen i 1993, særlig på fars deltakelse hjemme, er effektene forholdsvis beskjedne, til dels inkonsistente, og til dels i strid med hva som predikeres ut fra teorien om spesialisering og komparative fortrinn, teorien om foreldres forhandlingsmakt og teoriene om at fars erfaringer i permisjonstiden setter varige spor i hans verdier og tidsprioriteringer, slik at også han må balansere familiededikasjon med jobbdedikasjon. Vi peker her på noen mulige forklaringer på dette. Vi omtaler først forklaringer knyttet til operasjonalisering av utfallsvariabler og avgrensning av utvalg som også drøftes i studiene som er omtalt over. Der-



etter drøfter vi betydningen av trekk ved den kvasi-eksperimentelle tilnærmingen som metode og den samfunnsmessige konteksten da fedrekvoten ble innført. Til sist diskuterer vi om fedrekvoten var/er utformet og brukes på en måte som fremmer despesialisering.

Enkelte hevder at de små og til dels motstridende effektene som er avdekket i kvasi-eksperimentelle studier av fedrekvotereformer kan bunne i at studiene ikke har adekvate mål for utfallene som studeres. Patnaik (2016), som selv finner markante kausale effekter av innføring av fedrekvote i Quebec, hevder at målene for foreldres hus- og omsorgsarbeid i kvasi-eksperimentelle studier ofte er for smale, upresise eller sensitive for måle- og rapporteringsfeil. Dette kan gjelde for noen av studiene som er omtalt over. Foreldres fordeling av «syke-barn-dager» som proxy for fordelingen av det totale hus- og omsorgsarbeidet er et smalt mål, og antall ganger man har utført husarbeid siste uke, som er sentralt i Kotsadam og Finseraas (2013), er et upresist mål for mengden husarbeid som er gjort. Også mål på arbeidsmarkedsrelaterte utfall kan ha svakheter. Cools et al. (2015) har for eksempel en grov inndeling av arbeidstid når de undersøker om fedrekvotereformen påvirket foreldres arbeidstilbud, der alle med avtalt arbeidstid på minst 30 timer per uke inngår i samme kategori (se tabell 3). Kvalitative studier viser dessuten at en del fedre kan endre arbeidstiden sin etter foreldrepermisjonen på en måte som ikke fanges opp i registerdata, for eksempel ved å jobbe mer hjemmefra eller ta færre og kortere pauser på jobben (Brandth & Gíslason 2010). De kan altså komprimere arbeidsdagen uten å endre sin avtalte arbeidstid.

Despesialiseringshypotesen predikerer at når far involverer seg mer hjemme, vil mor involvere seg mindre. Hus- og omsorgsarbeid er imidlertid ikke gitte størrelser, men kan både utvides eller komprimeres. I tråd med dette peker både Cools et al. (2015) og Rege og Solli (2013) på at den negative eller manglende effekten de finner på mors arbeidstilbud, kan skyldes at foreldrenes innsats hjemme kan være komplementær i stedet for at fars innsats erstatter mors. Dersom mor ikke omprioriterer tid fra familien til yrkeslivet selv om far tar mer ansvar hjemme, får vi altså ikke nødvendigvis mindre spesialiserte foreldreroller på sikt som følge av fedrekvoten. En hypotese om dobbel intensivering i omsorgsarbeid og familieliv representerer et interessant alternativ til despesialiseringshypotesen, og er i tråd med at utvidelsen av foreldrepermisjonen med hele sju uker i 1993 (se tabell 1) var begrunnet i et ønske om å gi foreldrene mer tid til barneomsorg (Ellingsæter 2016). Vi mener likevel at det foreløpig ikke foreligger tilstrekkelig grunnlag for å avvise despesialiseringshypotesen eller konkludere i favør av dobbel familieinvestering.

Et annet springende punkt i effektstudier er hvem som inkluderes i analysene. Mor måtte lenge måtte ha minst halv jobb før barnets fødsel for at far skulle ha rett til kvote. For å sikre at kun par der far har rett til fedrekvote inngår, ekskluderes ofte foreldre med inntekt under en viss grense, f. eks. 2G (Cools et al. 2015), i studier av effekter av fedrekvotereformen i 1993 (se tabell 3). Par der mor jobbet forholdsvis lite før barnets fødsel, inngår dermed ikke. Det er imidlertid disse mødrene som trolig har størst potensial for å øke sin arbeidstid og inntekt. I Sverige, der far har selvstendig rett til foreldrepenger, fant Johansson og Duvander (2013) en positiv inntektseffekt av den andre pappamåneden for mødre som i utgangspunktet hadde lav inntekt, men ikke for dem med høyere inntekt.

Kvasi-eksperimentelle studier fanger ofte opp effekter for de første som er omfattet av en gitt reform, selv om utfallet (inntekt, sykefravær osv.) måles over en lengre periode. Dette gjør det mulig å isolere effektene av innføringen av fedrekvoten, men er ikke nødven-

digvis et ideelt design for å teste despesialiseringshypotesen. Effektstudiene av fedrekvote-reformen i 1993 inkluderer foreldre som fikk barn rett før og rett etter reformen. Blant fedre som fikk barn rett etter reformen var det imidlertid under halvparten som faktisk tok permisjon, og mange tok fedrekvote mens mor likevel var hjemme. På denne tiden ble også fars inntekt kompensert i forhold til mors stillingsandel. En del fedre med deltidsarbeidende partnere tok dermed permisjon i en kortere periode med full kompensasjon (Brandth & Kvande 2003). Fedre som regnes som «treated» av reformen ettersom de har rett til fedrekvote, har dermed ikke nødvendigvis vært utsatt for mer despesialisering enn de som ikke er «treated».

Selv om fedrekvotebrukerne skulle ha omprioritert tid fra arbeidsmarkedet til familien, må endringene være markante for å gi klare utslag i gjennomsnittet for alle fedre, altså både de som tok og de som ikke tok kvote. Dette er i tråd med Rege og Solli (2013) sin forklaring på at de finner en negativ inntektseffekt for fedre som fikk barn når reformen hadde «satt seg», men ikke for dem som fikk barn i innfasingsperioden.

Også den økonomiske og politiske situasjonen kan ha betydning for fedrekvotens despesialiseringspotensial. Duvander et al. (2015) peker på at nedgangskonjunktoren i Sverige på 1990-tallet kan ha dempet effekten av den første «pappamåned» (innført i 1995) på kvinners arbeidstilbud. Høy arbeidsledighet kan ha gjort det vanskelig for mødre å øke arbeidstiden. Også i Norge ble fedrekvoten innført i en nedgangskonjunktur, noe som kan ha dempet effekten på mors arbeidstilbud. Mangel på barnehageplasser på begynnelsen av 1990-tallet kan også ha svekket fedrekvotens potensial for å endre pars arbeidsdeling, både fordi det kunne gjøre det vanskelig for mor å jobbe, og fordi mange mødre var hjemme mens far tok kvoten. Rønsen og Kitterød (2015) viser at det først var på slutten av 2000-tallet at mødre kom raskere i jobb etter en fødsel. Dette kan ha sammenheng med at det først da var tilnærmet full barnehagedekning for små barn (se tabell 1). Fedrekvoten var dessuten atskillig lengre enn ved innføringen i 1993.

Imidlertid finner heller ikke en kvasi-eksperimentell studie av utvidelsen av fedrekvoten fra seks til ti uker i 2009 (Hart, Andersen & Drange, upublisert) effekter på mors inntekt eller yrkesaktivitet, eller på mors andel av parets samlede inntekt. Verken innføring i en periode med dårlig barnehagedekning eller fire ukers utvidelse i en periode med bedre barnehagetilbud, ser altså ut til å påvirke inntektsmønsteret i særlig grad. Fedrekvoten var imidlertid også blitt mer fleksibel i 2009, noe som kan innebære at fars bruk av kvoten ikke nødvendigvis innebærer en despesialisert arbeidsdeling i permisjonstida. Permisjonen kunne nå deles opp og strekkes over tre år og også tas ut mens barnet gikk i barnehage. En fleksibel fedrekvote kan tilpasses arbeidslivets behov i større grad enn mødres lange og sammenhengende permisjon. Selv ti ukers kvote innebærer derfor ikke nødvendigvis despesialisering i form av at far blir «erstattbar på jobben» og «uerstattelig hjemme» på samme måte som mor i løpet av barnets første leveår (Halrynjo & Lyng 2009; 2017).

Effektstudier forutsetter at selve «reformsjokket» fører til endring. Dersom foreldres atferd ikke endres direkte som følge av sjokket, men gradvis og over tid, vil de samlede reformeffektene være større enn dem som observeres blant de første som faller inn under en reform. Både pre- og post-reform-foreldre vil kunne påvirkes av en offentlig debatt rundt fedrekvoten der det signaliseres tydelig at far bør engasjere seg mer hjemme. Også foreldre i kontrollgruppen (som fikk barn rett før reformen) kan være litt «treated» dersom

de samhandler med foreldre i eksperimentgruppen og blir påvirket av deres holdninger og atferd (Duvander et al. 2015). Eventuelle endringer i foreldrenes spesialiseringsmønstre mellom de ulike utvidelsene fanges ikke opp i studiene vi har omtalt her.

Et sentralt spørsmål er hvor stor despesialisering som må til for å endre spesialiseringsmønstre i par. Både før og etter innføring og utvidelser av fedrekvoten, tar mor i de fleste par det meste av den delbare permisjonen. Dermed kan den tidlige tilpasningen til omsorgs- og yrkesarbeid være sterkt kjønnsdelt, både med fire, seks og ti ukers fedrekvotest. Selv om alle fedre med rett til kvote hadde tatt permisjon, kan det diskuteres om man kunne forvente at en utvidelse fra null til fire uker eller fra seks til ti ukers kvote gir en så omfattende despesialisering for de første foreldre som omfattes av reformen at det kan identifiseres i kvasi-eksperimentelle studier.

### KAN FEDREKVOTEN ENDRE KJØNNENE SPESIALISERINGSMØNSTRE?

Hvordan kan vi konkludere når det gjelder spørsmålet om tidlig despesialisering i form av innføring av fedrekvotest i foreldrepermisjonen har endret fedres og mødres langsiktige tilpasning til familie og arbeidsliv – basert på foreliggende studier?

Til tross for at både permisjonsuttak og senere arbeidsdeling følger et klart kjønnmønster i Norge – også etter innføring av fedrekvoten – viser korrelasjonsstudier sterke sammenhenger mellom fedres permisjonsbruk (tidlig despesialisering) og senere arbeid-familietilpasning (senere despesialisering). Summen av korrelasjonsstudier og kvalitative studier peker i retning av at når despesialisering faktisk foregår i permisjonstiden, altså at far har hovedansvar for barnet over en viss tid mens mor er i jobb, kan det identifiseres klare sammenhenger med senere despesialisering. Disse studiene kan imidlertid ikke identifisere *kausale reformeffekter*, altså at innføring av fedrekvoten i seg selv – uavhengig av alle former for seleksjon – fører til senere despesialisering.

De kvasi-eksperimentelle studiene av fedrekvotens effekter på foreldres familie- og yrkesarbeid gir noen resultater i tråd med despesialiseringshypotesen, slik som mindre konflikter om husarbeidet, jevnere fordeling av klesvask mellom mor og far, mindre husarbeid blant tenåringsjenter og bedre skoleresultater for barna. De avdekker derimot ikke effekter på foreldrenes fordeling av matlaging, husvask, uttak av «syke-barn-dager» eller mors sykefravær. Når det gjelder foreldrenes inntekt og arbeidstid, gir studiene små og til dels motstridende effekter.

Betyr manglende eller til dels små og motstridende effekter av fedrekvotereformen at despesialiseringshypotesen kan avvises eller at effekter bare kan identifiseres på fars økte bidrag hjemme? Både kvalitative studier og studier av kausale effekter og statistiske sammenhenger tyder på at fedrekvoten har bidratt til større likedeling av familiearbeidet, men dette skjedde ikke nødvendigvis ved en omfordeling av oppgaver fra mor til far. Snarere kan det se ut til at mors innsats hjemme var uendret eller til og med økte, selv om far bidro mer. Dette støttes av dagbokbaserte tidsbruksstudier som viser at det ikke var noen nedgang i mødres familiearbeid på 2000-tallet, selv om fedre gjorde mer og flere barn gikk i barnehage (Kitterød 2013). Resultatene kan dermed reflektere at både mødre og fedre bruker mer tid på barna, i tråd med teorier om intensivering av foreldreskapet. Fedrekvotens potensielle bidrag til dobbel investering i familien er interessant og bør utforskes nærmere.

Foreliggende funn kan likevel ikke brukes til å avvise antakelsen om at faktisk despesialisering i barnets første leveår gir despesialiserte foreldreroller også når barna blir større.

Kvasi-eksperimentelle studier av effekter av fedrekvotereformen håndterer seleksjonsproblemer og regnes som gullstandarden for å undersøke kausale effekter. Imidlertid gir de ikke alltid kunnskap om hvorvidt tidlig despesialisering faktisk har foregått i eksperimentgruppen. Teoriene som predikerer at fedrekvoten vil lede til despesialisering, antar at far er hjemme med barnet over tid mens mor begynner å jobbe tidligere enn hun ellers ville ha gjort. Tidlig despesialisering forutsetter imidlertid ikke bare rett til kvote, men også bruk av kvote i tråd med hensikten. Før vi kan si sikkert hvorvidt tidlig despesialisering fører til senere despesialisering, må vi derfor ha kunnskap om hvorvidt tidlig despesialisering faktisk forekommer.

Siden innføringen i 1993 har flere grupper av fedre fått rett til fedrekvoten, uttak av kvoten er etablert som en majoritetspraksis, og stadig flere tar mer permisjon enn kvoten (Fougner 2009). Dette kan gi grunn til å forvente at fars permisjonsbruk gir varige spor i arbeid–familietilpasningen for stadig flere par. Fedrekvoten har trolig også bidratt til en gradvis endring i synet på hvordan foreldre bør dele oppgaver hjemme og ute, både mens barna er små og senere. Samtidig er fedrekvotens endringspotensial neppe realisert fullt ut (Brandth & Kvande 2016a). Selv en lang kvote trenger ikke å innebære at foreldre fordeler omsorg og yrkesarbeid jevnere i barnets første leveår. Far kan i prinsippet bruke kvoten uten å ha ansvar for barnet alene over en lengre periode ved å ta permisjon mens mor er hjemme samtidig eller mens barnet går i barnehage, eller ved å ta permisjon på deltid. Når mor i tillegg tar det meste av den delbare permisjonen, kan det være vanskelig å ta igjen hennes forsprang når det gjelder hverdagsrutiner og helhetsansvar hjemme. Ettersom mor ofte har kortere arbeidsdager enn far (Kitterød & Rønsen 2012) og dessuten kan ta amme-fri fram til barnet er ett år, vil far typisk ha kortere dager alene med barnet under fedrekvoten enn hva mor har i sin permisjon.

Vi vet ikke hvor omfattende despesialisering i permisjonstida som kreves for å gi mål-bare endringer i foreldres familie- og yrkesarbeid på sikt. For å kunne studere dette, trenger vi en reform som sikrer reell despesialisering i barnets første leveår, slik at mors og fars permisjon blir likere både i omfang og i innhold. En slik permisjonsreform for likestilte foreldreskap foreslås av Ellingsæter-utvalget i NOU 2017:6, der ni uker forbeholdes mor av helsemessige grunner, mens de resterende 40 ukene deles likt mellom mor og far. Vi trenger imidlertid også mer kunnskap om *hvordan* permisjonen brukes av mødre og fedre, og hvor stor grad av despesialisering som må til for å gi varige endringer i foreldres tilpasninger til familie og arbeid.

## OM ARTIKKELEN

Paperet er delvis basert på en kunnskapsoppsummering om forskning om fedrekvoten i Norge og Norden (Halrynjo & Kitterød 2016a, 2016b). Arbeidet med artikkelen er finansiert over prosjektet «Changing families and the gender revolution», finansiert av Norges forskningsråd (# 236926) og av CORE kjernemiljø for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF). Vi takker kolleger ved ISF for verdifulle kommentarer til tidligere versjoner av paperet.

## REFERANSER

- Angrist, J. D. & Pischke, J.-S. (2009). *Mostly Harmless Econometrics. An Empiricist's Companion*. Princeton: Princeton University Press.
- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Enlarged edition. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brandth, B. & Gíslason, I. V. (2010). Familiepolitikken og barnets beste. I G. B. Eydal & I. V. Gíslason (red.), *Föräldraledighet, omsorgspolitik och jämställdhet i Norden* (s. 105–138). København: Nordisk Ministerråd.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2001). Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society*, 15(2), 251–267. DOI: 10.1177/09500170122118940
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2005). Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(1), 35–46.
- Brandth, B. & Kvande, E. (red.). (2013). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016a). Masculinity and fathering alone during parental leave. *Men and Masculinities*. Online first. DOI: 10.1177/1097184x16652659
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016b). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment & Society*, 30(2), 275–290. DOI: 10.1177/0950017015590749
- Brandth, B. & Øverli, B. (1998). *Omsorgspermisjon med «kjærlig tvang». En kartlegging av fedrekvoten*. Trondheim: Allforsk.
- Bratsberg, E. & Naz, G. (2014). Does paternity leave affect mothers' sickness absence? *European Sociological Review*, 30(4), 500–511. DOI: 10.1093/esr/jcu058
- Bungum, B. (2013). Barnas fedrekvote – tid sammen med far. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 60–73). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bünning, M. (2015). What happens after the 'Daddy Months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738–748. DOI: 10.1093/esr/jcv072
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208–1233. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x
- Cools, S., Fiva, J. H. & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828. DOI: 10.1111/sjoe.12113
- Cools, S. & Strøm, M. (2014). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 14(2), 391–416. DOI: 10.1007/s11150-014-9244-y
- Dahl, G. B., Løken, K. V. & Mogstad, M. (2014). Peer effects in program participation. *American Economic Review*, 104(7), 2049–2074. DOI: 10.1257/aer.104.7.2049
- Duncan, S. (2005). Mothering, class and rationality. *The Sociological Review*, 53(1), 50–76. DOI: 10.1111/j.1467-954X.2005.00503.x
- Duvander, A.-Z., Ferrarini, T. & Johansson, M. (2015). *Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet*. Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet
- Duvander, A.-Z. & Jans, A.-C. (2009). Consequences of fathers' parental leave use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research 2009*, 49–64.
- Ekberg, J., Eriksson, R. & Friebe, G. (2013). Parental leave – a policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131–143. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2012.09.001
- Ellingsæter, A. L. (2011). Symmetriske foreldreskap – politiske forhindringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 52 (1), 3–32.

- Ellingsæter, A. L. (2016). Kampen om familjepolitikken: Farvel til hybridregimet? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(3), 227–256. DOI: 10.18261/issn.1504-291X-2016-03-01
- Eriksson, R. & Neremo, M. (2010). Care for sick children as a proxy for gender equality in the family. *Social Indicators Research*, 97(3), 341–356. DOI: 10.1007/s11205-009-9505-y
- Evertsson, M. (2014). Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet. I K. Boye & M. Neremo (red.), *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser* (bind 28, s. 187–225). Stockholm: SOU.
- Evertsson, M., Boye, K. & Erman, J. (2015). *Fathers on Call – A Study on the Sharing of Care Work among Parents in Sweden. A Mixed Method Approach*. FamiliesAndSocieties Working Paper series 27(2015).
- Eydal, G. B., Gíslason, I. V., Rostgaard, T., Brandth, B., Duvander, A.-Z. & Lammi-Taskula, J. (2015). Trends in parental leave in the Nordic countries: Has the forward march of gender equality halted? *Community, Work & Family*, 18(2), 167–181. DOI: 10.1080/13668803.2014.1002754
- Farstad, G. R. & Stefansen, K. (2015). Involved fatherhood in the Nordic context: Dominant narratives, divergent approaches. *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 10(1), 55–70.
- Finseraas, H. & Kotsadam, A. (2013). Hvordan identifiseres årsakssammenhenger i ikke-eksperimentelle data? En ikke-teknisk introduksjon. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 54(3), 371–387.
- Fougner, E. (2009). Fedres uttak av foreldrepenger etter fødsel. *Arbeid og velferd* (1), 60–68.
- Fougner, E. (2012). Fedre tar ut hele fedrekvoten – også etter at den ble utvidet til ti uker. *Arbeid og velferd* (2), 71–77.
- Haas, L. & Hwang, P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85–104. DOI: 10.1080/13668800701785346
- Halrynjo, S. & Kitterød, R. H. (2016). *Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden. En litteraturstudie*. Rapport 2016:6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Halrynjo, S. & Kitterød, R. H. (2016). *Deling av foreldrepermisjon: konsekvenser for arbeid–familietilpasning og velferd i Norden. En litteraturstudie*. Rapport 2016:7. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *British Journal of Sociology*, 60(2), 321–343. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2013). Fedrepermisjon i karriererker. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 222–237). Oslo: Universitetsforlaget.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2017). Fathers' parental leave and work – Family division in Norwegian elite professions. I Liebig, B. & M. Oechsle (red.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (s. 61–82). Budrich Academic.
- Halrynjo, S. & Teigen, M. (red.) (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hamre, K. (2017). Fedrekvoten – mer populær enn noen gang. *Samfunnsspeilet* (1), Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/fedrekvoten-mer-populaer-enn-noen-gang>
- Hart, R. K., Andersen, S. N. & Drange, N. (upublisert). *The Father's Quota: An Earnings Equalizer?* Working paper.
- Johansson, M. & Duvander, A.-Z. (2013). *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Kitterød, R. H. (2013). Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre. I B. Brandt & E. Kvande (red.), *Den farsvennlige velferdsstaten* (s. 42–59). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kitterød, R. H., Halrynjo, S. & Østbakken, K. M. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?* Rapport 2017:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2012). Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet. I A. L. Ellingsæter & K. Widerberg (red.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver* (s. 161–190). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kotsadam, A. & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2011.06.011
- Kotsadam, A. & Finseraas, H. (2013). Causal effects of parental leave on adolescents' household work. *Social Forces*, 92(1), 329–351. DOI: 10.1093/sf/sot044
- Kotsadam, A., Ugreninov, E. & Finseraas, H. (2011). The long-term effect of parental leave on mothers' earnings. I A. Kotsadam (red.), *Gender, Work, and Attitudes* (s. 1–33). Göteborg: Göteborgs universitet.
- NAV (2016). Foreldrepenger: Fedre tar ut færre dager. Hentet fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Nyheter/foreldrepenger>
- Naz, G. (2010). Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(5/6), 313–325. DOI: 10.1108/01443331011054262
- NOU (1995:27). *Pappa kom hjem*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- NOU (1996:13). *Offentlige overføringer til barnefamilier*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- NOU (2008:6). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- NOU (2017:6). *Offentlig støtte til barnefamiliene*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Patnaik, A. (2016). *Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas*. Working Paper. Cornell University, USA. Hentet fra [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2475970](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2475970)
- Rege, M. & Solli, I. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. DOI: 10.1007/s13524-013-0233-1
- Rieck, K. M. E. (2012). *Does Child Care Affect Parents' Sickness Absence? Evidence from a Norwegian Paternity Leave Reform*. Working papers in Economics No. 14/12, University of Bergen.
- Rønsen, M. & Kitterød, R. H. (2015). Gender-equalizing family policies and mothers' entry into paid work: Recent evidence from Norway. *Feminist Economics*, 21(1), 59–89. DOI: 10.1080/13545701.2014.927584
- Smeby, K. W. (2013). Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt?. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 150–164). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ugreninov, E. (2013). Can family policy reduce mothers' sick leave absence? A causal analysis of the Norwegian paternity leave reform. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 435–446. DOI: 10.1007/s10834-012-9344-x
- Vollset, G. (2011). *Familiepolitikken historie – 1970 til 2000*. Oslo: NOVA.
- Wall, K. (2014). Fathers on leave alone: Does it make a difference to their lives? *Fathering*, 12(2), 196–201. DOI: 10-3149/fth.1202.196