

Mer likestilling med fedrekvote?

Naturlige eksperimenter i norsk kontekst

More gender-equality with a father quota?

Quasi-experimental studies in the Norwegian context

Ragni Hege Kitterød

Forsker, Institutt for samfunnsforskning

E-post: hege.kitterod@samfunnsforskning.no

Sigtona Halrynjo

Forsker, Institutt for samfunnsforskning

E-post: sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no

SAMMENDRAG

En viktig målsetting med fedrekvoten i foreldrepengeordningen har vært å fremme en jevnere fordeling av familie- og yrkesarbeidet blant foreldre. Både i den offentlige debatten og blant forskere har det vært en klar forventning om at fedrekvoten skal bidra til større likestilling hjemme og ute. Studier av fedrekvotereformer i Norge viser imidlertid ikke klare effekter for de første som er omfattet av reformene. Dette gjelder både innføringen av kvoten i 1993 og utvidelsen fra seks til ti uker i 2009. Vi diskuterer hvordan disse resultatene kan forstås. Vi argumenterer for at fleksibiliteten i foreldrepengeordningen kan bidra til å forklare hvorfor studiene avdekker få likestillingseffekter. Far kan fortsatt ta permisjon på måter som ikke fremmer en jevnere arbeidsdeling. Videre kan det ha betydning at far ikke har selvstendige fedrekvoterettigheter ettersom par der mor har lav/ingen inntekt ikke er omfattet av reformene. Endelig kan samspillet med andre deler av familiepolitikken og med kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet ha betydning.

Nøkkelord

Familiepolitikk, fedrekvote, foreldrepermisjon, arbeidsdeling i par, likestilling, kvasi-eksperimentelle studier, naturlige eksperimenter

ABSTRACT

An important goal with the father quota in the parental leave scheme has been to promote a more even distribution of domestic work and paid work among parents. Both in the public debate and in researchers' findings, the father quota is expected to contribute to greater gender equality in unpaid family work and in the labour market. However, studies of father quota reforms in Norway do not show clear effects for the first families covered by the reforms. This applies to the introduction of the quota in 1993 as well as the expansion from six to ten weeks in 2009. We discuss how to understand these results. We argue that the flexibility of the parental leave scheme in Norway may help to explain why the studies reveal few gender equality effects, as fathers may still use the leave in ways that do not promote a more even division of labour among parents. Furthermore, couples where the mother has low/no income are not covered by the reforms as the father's eligibility for the quota is conditioned on the mother's pre-birth employment. The interaction with other family policy elements and with the gender-segregated labour in Norway market may also be important factors.

Keywords

Family policy, father quota, parental leave, couple's division of labour, gender equality, quasi-experimental studies, natural experiments

INNLEDNING

I 1993 innførte Norge, som første land i verden, en kvote reservert for far i foreldrepermisjonen. Kvoten var da på fire uker.¹ Målet var å styrke relasjonen mellom far og barn og å fremme en jevnere fordeling av arbeidet hjemme og ute blant foreldre, altså en mindre spesialisert arbeidsdeling (Meld.St. 70 (1991-1992):31). Kvoten er utvidet flere ganger i norsk sammenheng, og flere land har fått lignende ordninger.

I den offentlige debatten har det vært en forventning om at permisjon forbeholdt far vil gi en jevnere arbeidsdeling i par, også etter permisjonstiden. Partene i arbeidslivet ser fedrekvoten som et instrument for å fremme kjønnslikestilling på arbeidsmarkedet (Halrynjo og Teigen 2016), og i offentlige utredninger har det vært argumentert for at en lengre fedrekvote kan bidra til å fremme likestilling i arbeidslivet og redusere kjønnsforskjeller i lønn (NOU 2008:6; NOU 2012:15). Også blant forskere har det vært forventninger om likestillingsvirkninger av fedrekvoten utover permisjonstiden.

Det er vel etablert at øremerket permisjon for far er et godt virkemiddel for å øke fedres permisjonsbruk, noe som gir større likedeling av omsorgsarbeidet i barnets første leveår (Brandth og Kvande 2003; Eydal mfl. 2015). Studier som ser på kausale effekter av *fedrekvotereformene* i Norge, finner imidlertid i all hovedsak få likstillingsvirkninger etter permisjonstiden for de første som er omfattet av reformene. Noen studier gir støtte til forventningene om større likedeling av arbeidet hjemme, men det er ikke identifisert positive effekter på mors yrkesarbeid verken av innføringen av fedrekvoten i 1993 eller av utvidelsen fra seks til ti uker i 2009 (Johnsen og Løken 2013; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018).

I denne artikkelen diskuterer vi om trekk ved utformingen av fedrekvoten kan bidra til å forklare at man finner få effekter i tråd med forventningene om jevnere arbeidsdeling ute og hjemme. Vi diskuterer også betydningen av samspillet med andre familiepolitiske ordninger, og med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, der kvinner ofte har yrker med kortere karrierestiger og en mer regulert lønnsutvikling enn menn. Det er altså først og fremst likestillingsaspektet ved ordningen vi er opptatt av, ikke målsettingen om en styrket relasjon mellom far og barn.

I det videre gjør vi rede for hvordan foreldrepermisjonen og fedrekvoten er utformet. Deretter omtaler vi sentrale teorier i forskningslitteraturen om hvorfor øremerket permisjon for far forventes å gi en mindre spesialisert arbeidsdeling, før vi går gjennom studier av effekter av fedrekvotereformer i Norge. Til slutt diskuterer vi hvordan vi kan forstå at det hittil er avdekket få effekter i forventet retning i Norge, verken av innføringen av fedrekvoten i 1993 eller av utvidelsen fra seks til ti uker i 2009.

FEDREKVOTEN – UTFORMING OG BRUK

Fedrekvoten (da fire uker) ble innført i 1993. Samtidig ble den samlede perioden med foreldrepenger utvidet med sju uker, fra 35 til 42 uker.² Fedrekvoten ble senere utvidet til fem uker i 2005, seks uker i 2006, 10 uker i 2009, 12 uker i 2011 og 14 uker i 2013. I 2014 ble den redusert til 10 uker, før den i 2018 igjen ble utvidet, til 15 uker.

Utvidelsene i 2005 og 2006 kom i form av friske uker slik at den samlede foreldrepengerperioden økte. Utvidelsene i 2009, 2011 og 2013 skjedde både ved en forlengelse av den samlede permisjonen og ved at noe av fellesdelen ble omgjort til fedrekvote. Ved utvidelsen i 2018 ble samtlige fem uker tatt fra fellesdelen.

Foreldrepengerordningen består nå av tre deler; 15 uker reservert for far, 18 uker reservert for mor, hvorav tre må tas før fødselstermin, og 16 uker som foreldrene kan dele som de ønsker.^{3,4} Begge foreldre har dessuten rett til ett års ulønnet permisjon i forlengelsen av foreldrepengerperioden.

Da kvoten ble innført i 1993, måtte far ta denne i én bolk i løpet av barnets første leveår. Mor kunne ikke være hjemme samtidig. I 1994 ble loven endret slik at mor kunne være hjemme mens far tok kvoten. I 2007 ble fedrekvoten gjort mer fleksibel for å gjøre det enklere for fedre å benytte permisjonsrettighetene. Kvoten kan deles i flere bolker og/eller tas på deltid. Den kan benyttes fram til barnet fyller tre år, uansett om barnet går i barnehage eller ikke.

Rett til foreldrepenger opparbeides gjennom yrkesaktivitet eller annen aktivitet som likestilles med arbeid. Man må ha hatt pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før uttak, og årsinntekten må tilsvare minst $\frac{1}{2}$ G (G=grunnbeløpet i folketrygden, som per 1. mai 2018 var 96 883 NOK per år). Fram til 2000 kunne far ikke ta verken kvote eller delbar permisjon hvis ikke også mor hadde foreldrepengerrettigheter. Dessuten ble fars utbetaling under permisjonen redusert i forhold til mors stillingsbrøk før fødsel, og mor måtte ha jobbet minst halv stilling for at far kunne ta kvote. I 2000 fikk far selvstendig opptjeningsrett til den delbare permisjonen. Fra samme tid ble fars utbetaling under permisjonen beregnet ut fra hans egen stillingsbrøk. Regelen om at mor måtte ha jobbet halv stilling for at far skulle ha rett til kvote, gjaldt helt til 2010. I dag har far selvsten-

dig opptjeningsrett til fellesdelen av permisjonen, men ikke til kvoten. Far kan imidlertid benytte fellesdelen bare dersom mor er i jobb, under utdanning eller har dårlig helse. Mor kan derimot være hjemme mens far tar kvoten.

Fedre har hatt mulighet til å ta foreldrepermisjon siden slutten av 1970-tallet, men uttaket var fremdeles lavt på begynnelsen av 1990-tallet. Det økte markant etter at fedrekvoten ble innført, og har senere økt etter hver utvidelse (Fougner 2012; Brandth og Kvande 2003) og mellom disse (Dahl, Løken og Mogstad 2014). Kvoten benyttes av de fleste med fedrekvoterettigheter, omtrent 87 prosent av gifte/samboende fedre. De fleste tar permisjon tilsvarende gjeldende kvote, mens mor oftest tar fellesdelen (Østbakken mfl. 2018; Schou 2019). Fedrekvoten benyttes på tvers av yrke, sektor og næring. Selvstendig næringsdrivende har litt lavere uttak enn ansatte, og noen næringer, for eksempel overnatting og servering, har litt lavere uttak enn gjennomsnittet (ibid). Fedrekvoten er nå godt innarbeidet på de fleste arbeidsplasser. Også arbeidsgivere i privat sektor forsøker å imøtekomme ansattes ønsker om foreldrepermisjon. I gitte situasjoner kan det imidlertid bli ansett som legitimt å diskutere plassering og utforming av permisjonen med de ansatte (Hagen 2017).

Fra og med 2007 har flere fedre splittet kvoten i flere bolker (Smeby 2013). Praksisen med flere foreldrepengeuttak tiltok også ved utvidelsen fra seks til ti uker i 2009 (Østbakken mfl. 2018), men de fleste tar fremdeles permisjon i én bolk (ibid). Lengde valgte flertallet av foreldre en ordning med 80 prosent kompensasjon og lengre stønadperiode, men en praksis med 100 prosent dekning økte etter fedrekvoteutvidelsen i 2009 (Østbakken mfl. 2018). Det dominerende mønsteret er at mor tar første og far siste del av foreldrepengeperioden. Imidlertid starter under halvparten av fedrene sitt uttak rett etter at mor avslutter sitt (Rudlende og Bryghaug 2017). Dette tyder på at mor ofte har ulønnet permisjon og/eller ferie i forlengelsen av den betalte permisjonen (Schou 2019). Mange fedre, omtrent 20 prosent, har dessuten et gradert uttak av foreldrepenger, som innebærer at de kombinerer foreldrepenger og jobb (Rudlende og Bryghaug 2017). Blant mødre gjelder dette om lag 5 prosent. Videre tar fedre gjerne foreldrepenger om sommeren, uansett når på året barnet er født. Etter fedrekvoteutvidelsen i 2009 fikk fedre oftere utbetalt foreldrepenger i vinterhalvåret, men mønsteret med konsentrasjon i sommermånedene gjaldt fremdeles (Fougner 2012). Foreldrepenger kan benyttes mens barnet går i barnehage, men vi vet ikke hvor vanlig dette er. Fra en kvalitativ studie vet vi at barnehagetilvenning i fars permisjon kan forstås som en relativt normal praksis (Kitterød, Halrynjo og Østbakken 2017).

Så lenge fedrekvoten var fire uker, var mor ofte hjemme under store deler av fars permisjon (Brandth og Kvande 2003). I en undersøkelse fra 2008, da kvoten var seks uker, oppga omtrent halvparten av mødrene at de var hjemme under størstedelen av fars permisjon (Grambo og Myklebø 2009). I 2017, da kvoten var ti uker, oppgav 22 prosent at de hadde ferie eller ulønnet permisjon under hele eller deler av fars kvote, men bildet er uklart ettersom mange ikke besvarte spørsmålene om hva de gjorde mens far hadde permisjon (Schou 2019).

Foreldre flest mener det bør være en kvote for far i foreldrepengeordningen. Synspunkter på hva som er ideell lengde gjenspeiler langt på vei den til enhver tid gjeldende ordningen (Grambo og Myklebø 2009; Schou 2019). Det at innføringen og de første utvidelsene av kvoten kom i form av friske uker, bidro trolig til positive holdninger i opinionen (Vollset 2011). Ved senere utvidelser, da noe av fellesdelen ble omgjort til kvote, har det vært mer

debatt (Ellingsæter 2016). Kritikerne framholder at familiens valgfrihet begrenses og at det kan bli vanskeligere å amme så lenge man ønsker.

En likestilt familiemodell der mor og far deltar like mye på arbeidsmarkedet og hjemme, har lenge vært et mål i familiepolitikken i Norge (Ellingsæter og Leira 2006). Kvinner forventes å være yrkesaktive også når de har små barn og menn forventes å bidra hjemme. Om lag tre av fire voksne foretrekker nå en familieform der partene har like krevende jobber og deler likt på husarbeid og barnepass (Schou 2019). Fedre i dag bruker langt mer tid på barneomsorg og husarbeid enn på begynnelsen av 1970-tallet, og veksten var særlig sterk på 2000-tallet. På 1990-tallet så fedre det gjerne som sin hovedoppgave å ta seg av barna når de hadde permisjon, mens husarbeid kunne gi opphav til konflikter med mor. I dag er det en selvfølge at far gjør husarbeid i permisjonstiden (Kvande og Brandth 2017; Østbakken mfl. 2018). Fedre bruker litt mindre tid til yrkesarbeid enn før, og færre har veldig lang arbeidstid. Blant mødre har det skjedd forskyvninger i motsatt retning. Flere er yrkesaktive, og flere har full jobb. Tiden til familiearbeid er redusert. Fremdeles bruker mødre i gjennomsnitt mindre tid på yrkesarbeid og mer på familiearbeid enn fedre, men mange, omtrent fire av ti par, har ganske likestilte familie- og yrkesroller (Kitterød og Lappegård 2012).

TEORIER OM FEDREKVOTENS BETYDNING FOR LIKESTILLING

Forventningene blant forskere om at øremerket permisjon for far vil gi en mindre spesialisert arbeidsdeling er basert på antakelser om endringer i begge foreldres tilpasninger. Man antar at far vil bruke mer tid på familiearbeid og mindre tid i yrkeslivet, mens det motsatte vil være tilfellet for mor. Dette vil resultere i kortere arbeidstid, lavere inntekt og dårligere karriereutvikling for far, og lengre arbeidstid, høyere inntekt og bedre karriereutvikling for mor. Antakelsene begrunnes ut fra forutsetningene om despesialisering i arbeids- og familieliv, men forklaringsmekanismene varierer.

Ett perspektiv tar utgangspunkt i *teorien om komparative fortrinn og spesialisering* (Becker 1991), som står sentralt i studier som ser på effekter av fedrekvotereformer (Rege og Solli 2013; Cools, Fiva og Kirkebøen 2015). Her antar man at medlemmene i en familie har felles interesser og fordeler ulike oppgaver så effektivt som mulig for å øke familiens samlede velferd. Arbeidsdelingen bestemmes av forholdet mellom partenes inntektsmuligheter i yrkeslivet og produktivitet i familiearbeidet. Mors fortrinn i familiearbeidet knyttes til oppdragelse og barneomsorg i forbindelse med fødsler, mens kjønnsforskjeller i lønn gjør at det fremstår økonomisk lønnsomt at far spesialiserer seg i yrkeslivet. Fars permisjonsbruk kan føre til endringer ved at han får mer kompetanse på omsorgsarbeid og bruker mindre tid på jobb. Mor kan komme tidligere tilbake i jobb, noe som kan gi høyere inntekt på sikt. Mors komparative fortrinn hjemme blir mindre, og det er mindre behov for hennes innsats her når far bidrar mer.

Et annet perspektiv tar utgangspunkt i *ressursmaktteorien* (Coltrane 2000; Angelov, Johansson og Lindahl 2016), som antar at foreldre forhandler om hvem som skal gjøre hvilke oppgaver, og at den som har mest ressurser, ofte målt ved inntekt eller utdanning, kan forhandle seg bort fra kjedelige gjøremål, for eksempel husarbeid. Foreldrepermisjon for far kan endre partenes forhandlingsstyrke. Lavere inntekt kan svekke fars posisjon, mens høyere inntekt kan styrke mors posisjon. Permisjon for far kan gi en jevnere arbeids-

deling, men vekten ligger altså på forhandlinger og interessekonflikter, mens Becker (1991) forutsetter samarbeid og felles interesser. Det har imidlertid vært hevdet at ressursmakt-teorien passer bedre for fordeling av husarbeid enn barneomsorg (Sullivan 2013).

Et tredje perspektiv er *transformasjonsperspektivet*, som antar at far, ved å ha hovedansvaret hjemme, får mer omsorgskompetanse og nye verdier, og derfor omprioriterer tid fra arbeidsmarkedet til familien etter permisjonen (Bünning 2015). Mens teorien om forhandlingsmakt antar at far må dyttes til å engasjere seg mer hjemme, innebærer transformasjonsperspektivet at far selv velger dette fordi han har endret seg under permisjonen. Dette har vært framme særlig i kvalitative studier på feltet. Her finner man at det å ha ansvar for barnet i permisjonstiden kan gi far større omsorgskompetanse og mestringsfølelse (Brandth og Kvande 2003; O'Brien og Wall 2017). Han får et tettere forhold til barnet, utvikler selvstendige hverdagsrutiner og opplever hvor givende og krevende det er å ta vare på et lite barn. Mor blir også tryggere på far som omsorgsperson. Under fars permisjon utvikler foreldrene en felles forståelse av hva som trengs å gjøres hjemme, noe som antas å gi jevnere arbeidsdeling på sikt (Kvande og Brandth 2017; Evertsson, Boye og Erman 2018). Fedrekvotens potensial for å endre foreldres arbeidsdeling avhenger imidlertid ikke bare av *om* far tar permisjon og *hvor lang* permisjon han tar, men også av *hvordan* permisjonen brukes. Potensialet for endring antas å være størst når far tar permisjon på fulltid, i én bolk, uten at mor er hjemme samtidig, og når far faktisk er hovedansvarlig for barnet (Smeby 2013; O'Brien og Wall 2017; Kvande og Brandth 2017).

Et fjerde perspektiv som skulle tilsi at fedrekvoten kan gi jevnere arbeidsdeling i par, finner vi i den *komparative velferdsstatsforskningen*. Her er man imidlertid mer opptatt av indirekte og gradvise virkninger. En rekke studier har vist hvordan kontekstuelle forhold, som utformingen av familie- og arbeidsmarkedspolitikken, har betydning for foreldres yrkes- og familieroller (for eksempel Gornick og Meyers 2008; Cooke og Baxter 2010). Høy kvinnelig yrkesdeltakelse og politikk for en mer aktiv farsrolle trekker i retning av at menn bruker mer tid på familiearbeid (Hook 2006). Et viktig poeng er at politiske reformer kan ha betydning for hvordan foreldre generelt innretter seg, uansett om de er omfattet av en gitt reform eller ikke. Politikk kan ha stor symbolverdi og bidra til å endre de dominerende forestillingene om passende fars- og morspraksier (Budig, Misra og Boeckmann 2012; Ellingsæter og Pedersen 2014), og dermed foreldres tidsprioriteringer. Innenfor dette perspektivet er man opptatt av hvordan ulike politikkelementer virker sammen, ikke bare betydningen av enkelttiltak (Gornick og Meyers 2008).

Et femte perspektiv når det gjelder liketillingsvirkninger av permisjon for far, er at dette antas å kunne gi *likere betingelser for mødre og fedre i konkurransen på arbeidsmarkedet og mindre statistisk diskriminering* (Mandel og Semyonov 2005; Aisenbrey, Evertsson og Grunow 2009). Hvis det å få barn innebærer like mye fravær for menn og kvinner, vil også menn med barn måtte bli erstattbare arbeidstakere for en periode. Og videre, dersom fedre og mødre tar like stort ansvar hjemme, vil konkurransebetingelsene bli likere også i yrker med bratte karrierestiger i privat sektor (Halrynjo og Lyng 2017). Dette kan gi større likestilling i yrkeslivet og i sin tur forsterke likestillingen hjemme. Også slike endringer vil skje gradvis og på lang sikt.

Korrelasjonsstudier basert på tverrsnittsundersøkelser viser ofte en sammenheng mellom fars permisjonsbruk og foreldres senere tilpasninger hjemme og ute. Fedre som har tatt

lang permisjon, jobber mindre og har lavere inntekt enn fedre som tar kortere permisjon og deler hus- og omsorgsarbeidet jevnere med partneren (Brandth og Øverli 1998; Brandth og Kvande 2003; Duvander 2017; Halrynjo og Lyng 2017). Selv om sammenhengene gjelder også når det justeres for sosioøkonomiske og demografiske faktorer og for holdninger og preferanser, kan man imidlertid ikke utelukke seleksjonseffekter. Er det de mest omsorgsorienterte fedrene som tar (lang) permisjon, eller skjer det (også) noe under permisjonstiden som gjør at far bruker mer tid hjemme og mindre på jobb enn han ellers ville ha gjort? Seleksjonsproblemet kan håndteres gjennom kvasi-eksperimentelle studier av reformeffekter.

KVASI-EKSPERIMENTELLE STUDIER

Det foreligger flere kvasi-eksperimentelle studier av likestillingseffekter av fedrekvotereform der man søker å identifisere kausale effekter på kort- eller langsiktige utfall, som foreldrenes inntekt, yrkesdeltakelse og arbeidsdeling hjemme. Slike studier stiller strenge krav for å kunne konkludere med at en reform har en effekt på et gitt utfall, og dermed at en observert sammenheng ikke skyldes seleksjon. Man betrakter innføring og utvidelser av fedrekvoten som naturlige eksperimenter, der de som omfattes av reformen, utgjør en eksperimentgruppe, og de som ikke omfattes, utgjør en kontrollgruppe. Det er viktig at det er tilfeldig hvem som havner i hvilken gruppe. Når det gjelder fedrekvoten, innebærer dette at mødre i begge gruppene måtte være gravide da reformen ble besluttet innført. Dette har vært tilfelle ved innføring og utvidelser av fedrekvoten i Norge. Man antar at eksperiment- og kontrollgruppene i gjennomsnitt er like på alle områder, bortsett fra at den ene omfattes av en gitt reform og den andre ikke.

Likestillingseffekter av fedrekvotereform i Norge er i hovedsak studert ved en såkalt forskjell-i-forskjell tilnærming og regression discontinuity (RD). Med forskjell-i-forskjell-metoden sammenlignes forskjellen i et gitt utfall mellom foreldre som fikk barn rett før og rett etter en gitt reform, med en tilsvarende forskjell mellom foreldre som fikk barn året før. Ved RD-metoden forsøker man å isolere effekten av en gitt intervensjon (f. eks. fedrekvoten) der det er et klart skille i tid mellom dem som omfattes og dem som ikke omfattes av denne. Man beregner en gjennomsnittseffekt ved å sammenligne utfall for observasjoner som ligger tett inntil hver side av dette skillet, som for en fedrekvotereform altså er datoen da nye regler trer i kraft. For en nærmere diskusjon av kvasi-eksperimentelle metoder viser vi til Finseraas og Kotsadam (2013).

Effektstudier av innføringen av fedrekvoten i 1993

Tabell 1 gir en oversikt over kvasi-eksperimentelle studier av effekter av fedrekvotereform i 1993 på fars og mors arbeidsmarkedsutfall og på arbeidsdelingen hjemme. For en utdypende drøfting viser vi til Johnsen og Løken (2013) og Kitterød og Halrynjo (2017). Studiene viser noen resultater i tråd med hypotesen om despesialisering for fars arbeidsmarkedsutfall og fordeling av arbeidet hjemme, men ikke for mors arbeidsmarkedsutfall. Rege og Solli (2013) fant en liten negativ inntektseffekt for fedre som fikk barn etter 1994, da fedrekvoten hadde virket en stund, noe de tolker som at fedre omprioriterte tid fra arbeidsmarkedet til familien. Kotsadam og Finseraas (2011) fant at foreldre som fikk barn

rett etter reformen, hadde mindre konflikter om fordeling av husarbeidet og delte klesvasken jevnere når barna ble større, enn dem som fikk barn rett før reformen. Også Kotsadam og Finseraas (2013) og Cools, Fiva og Kirkebøen (2015) rapporterer funn som støtter forventningen om positive reformeffekter på fars deltakelse hjemme, men verken Rege og Solli (2013) eller Cools, Fiva, og Kirkebøen (2015) fant inntektseffekter for de første fedrene som hadde rett til kvote. Kotsadam og Finseraas (2011) fant ingen effekt på likedelingen av matlaging og rengjøring, og Rieck (2012) fant ingen effekter på foreldres fravær fra jobb på grunn av syke barn. Forventningen om positive arbeidsmarkedsutfall for mor får liten støtte i samtlige studier (Kotsadam, Ugreninov og Finseraas 2011; Rieck 2012; Rege og Solli 2013; Ugreninov 2013 og Cools, Fiva og Kirkebøen 2015).

Tabell 1.

Studier av kausale effekter av fedrekvotereformen i 1993 på foreldres arbeidsmarkedsutfall og arbeidsdeling hjemme.

Studie	Utfall	Effekt
Cools mfl. (2015)	Avgangskarakterer, ungdomsskole	Positiv (når far og mor har like lang utdanning)
	Inntekt, far/mor	Ingen/negativ (svak)
	Arbeidstilbud, far/mor	Ingen
Kotsadam mfl. (2011)	Mors inntekt	Usikker (positiv, lite robust)
Kotsadam og Finseraas (2011)	Konflikt om fordeling av arbeid hjemme	Negativ (mindre konflikt)
	Fordeling av: Klesvask	Positiv (mer likedeling)
	Matlaging	Ingen
	Rengjøring	Ingen
	Holdninger til likestilling	Ingen
	Positiv til utgifter til offentlig barnetilsyn	Ingen
Kotsadam og Finseraas (2013)	Antall ganger gjort husarbeid siste uke	
	Sønner	Ingen
	Døtre	Ingen
	Har gjort husarbeid siste uke	
	Sønner	Ingen
	Døtre	Negativ
Rege og Solli (2013)	Fars inntekt («treated» under innfasing)	Ingen
	Fars inntekt («treated» etter innfasing)	Negativ
	Mors yrkesaktivitet	Ingen
Rieck (2012)	Sykefravær, egen sykdom, far/mor	Ingen
	Sykefravær, syke barn, far/mor	Ingen
Ugreninov (2013)	Mors sykefravær, antall dager	Ingen
	Mors risiko for sykefravær	Ingen

De beskjedne likestillingseffektene av innføringen av fedrekvoten kan skyldes at ordningen ikke hadde noen særlige likestillingsvirkninger for de første som var omfattet av reformen, eller at det er trekk ved utformingen av fedrekvoten som begrenser mulige virkninger. For eksempel økte den samlede lengden av foreldrepermisjonen samtidig med sju uker i 1993 (da fedrekvoten ble innført) slik at også mor fikk lengre fravær enn før. Mangelen på barnehageplasser innebar også at mange mødre uansett hadde fravær fra yrkeslivet utover permisjonstiden. Bare 18 prosent av ettåringene gikk i barnehage da fedrekvoten ble innført. Dessuten var en del fedre ikke omfattet av reformen fordi mor ikke hadde opptjent rettigheter og/eller hadde hatt under halv stilling. Ettersom kompensasjonsgraden i kvoten var avhengig av mors stillingsbrøk før fødsel, tok en del fedre kortere permisjon for å få full kompensasjon (se Kitterød og Halrynjo 2017 for en nærmere drøfting).

Kvasi-eksperimentelle studier av fedrekvotereformen i 2009

Med utvidelsen på fire uker i 2009 var ti ukers permisjon øremerket for far. Den delbare permisjonen ble forkortet med to uker, noe som kunne innebære at mor kom raskere tilbake til jobb (etter 36 uker i stedet for 38 med 100 prosent kompensasjon). Flere fedre hadde fått fedrekvoterettigheter, og kompensasjonsgraden under fars permisjon var ikke lengre avhengig av mors tidligere stillingsbrøk. Bedre barnehagedekning gjorde det enklere for begge foreldre å jobbe. Barnehageutbyggingen ble trappet kraftig opp på 2000-tallet, og det ble innført maksimumspris på barnehageplass. Med en mer involvert farspraksis kunne mor dessuten forvente god støtte hjemme. Ti ukers permisjon for far gir fravær fra jobb utover en vanlig ferie, fedrekvoten var godt innarbeidet på de fleste arbeidsplasser, og det ble vanskeligere for mor å være hjemme under hele fars permisjon. Ordningen med konstantstøtte for små barn som ikke går i offentlig finansiert barnehage, som ble innført på slutten av 1990-tallet, kunne imidlertid gjøre det enklere for foreldre å være hjemme utover foreldrepengeperioden.

Vi omtaler to kvasi-eksperimentelle studier av likestillingseffekter av fedrekvotereformen i 2009.⁵ Tabell 2 gir en oversikt over metoder, utfallsmål og resultater. Studiene har ikke avdekket klare effekter i tråd med forventningene om despesialisering. Hart, Andersen og Drange (upublisert) sammenligner foreldre som fikk barn to måneder før og to måneder etter reformdato (1. juli 2009). De ser på mors og fars yrkesaktivitet og inntekt og mors inntekt som andel av parets inntekt. De finner ingen effekter på noen av disse utfallene når barnet er fire år. Dette gjelder også når de skiller mellom foreldre med ulik utdanning, alder og samlivsstatus.

Østbakken mfl. (2018) sammenligner foreldre som fikk barn tre måneder før og etter reformdato, og undersøker utfall som sysselsetting, arbeidstid, inntekt for far og mor, hvilken sektor foreldrene jobber i, om de er/blir/slutter som ledere eller ikke, og mobilitet mellom yrker og næringer når barnet er i alderen 2-5 år. Forskjellene sammenlignes med tilsvarende forskjeller mellom foreldre som fikk barn året før. De finner få reformeffekter i tråd med antakelser om despesialisering. Dette gjelder også når man skiller mellom ulike grupper av mødre (etter utdanning, fødeland og om mor var ansatt før fødsel eller ikke).

Tabell 2.

Studier av kausale effekter av fedrekvotereformen i 2009 på forelders arbeidsmarkedsutfall.

Studie	Data og metode	Utfall	Effekt
Hart, Andersen og Drange (upublisert)	Register Regression discontinuity Oppfølging: Barnet er 4 år. Tidsvindu: 2 mndr. før/etter reformdato	Mors inntekt som andel av parets inntekt	Ingen
		Mors inntekt	Ingen
		Fars inntekt	Ingen
		Mor i jobb (1G)	Ingen
		Far i jobb (1G)	Ingen
Østbakken mfl. (2018)	Register, Forskjell-i-forskjell Oppfølging: Barnet er 2-5 år. Tidsvindu: 3 mndr. før/etter reformdato	Arbeidsmarked	Far/mor
		Sysselsatt (ansatt)	Ingen/ingen
		Heltid (30 timer +)	Ingen/ingen
		Heltid hele året	Ingen/ingen
		Lønnsinntekt	Ingen/ingen
		Netto næringsinntekt	Ingen/ingen
		Kapitalinntekt	Ingen/ingen
		Yrkesinntekt	Ingen/ingen
		Samlet inntekt	Ingen/ingen
		Karriere	Far/mor
		Offentlig sektor	Ingen/ingen
		Leder	Ingen/ingen
		Blir leder	Positiv/positiv
		Slutter som leder	Ingen/ingen
		Yrkesmobilitet	Ingen/ingen
		Oppadgående yrkesmobilitet	Ingen/ingen
		Nedadgående yrkesmobilitet	Ingen/ingen
		Nedadgående næringsmobilitet	Ingen/ingen
		Oppadgående næringsmobilitet	Ingen/ingen

MANGLENDE REFORMEFFEKTER OG FEDREKVOTEN SOM INSTRUMENT FOR Å FREMME LIKESTILLING

Hvordan kan vi forstå resultatene i foreliggende studier om manglende kausale effekter i tråd med forventningene om despesialisering, også av fedrekvotereformen i 2009? Kan trekk ved utforming og bruk av foreldrepermisjonen ha betydning? Kan samspill med andre familiepolitiske elementer, med kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet, og med allerede pågående endringer i retning av et mer likestilt foreldreskap ha noe å si? Og er det rimelig å forvente endringer i lønn og karriere allerede for de første foreldrene som var omfattet av reformen?

For det første kan utformingen av foreldrepengeordningen og fedrekvoten dempe kvotens potensiale for å endre foreldrenes arbeidsdeling. Flere av de teoretiske perspektivene om

hvorfor øremerket permisjon for far vil gi likestillingseffekter, forutsetter at fedrekvotereformer innebærer større despesialisering av familie- og yrkesarbeid i permisjonstiden. Både fedrekvotereformen i 1993 og reformen i 2009 innebar imidlertid en fortsatt sterk spesialisering i permisjonstiden, der mors avbrekk fra yrkeslivet er svært mye lengre enn fars. Selv om fellesdelen av permisjonen ble to uker kortere etter fedrekvotereformen i 2009, tok mor i de fleste par fremdeles langt mer permisjon enn far. Med en løsning med 100 prosent kompensasjon der mor tok fellesdelen og far kvoten, hadde mor 33 uker betalt permisjon (i tillegg til tre uker før fødsel), mens far hadde ti. Denne skjevdelingen kunne bli forsterket ved at mor også tok ulønnet permisjon og ved at fedrekvoten kan strekkes over flere år og tas mens barnet går i barnehage. I en dansk studie finner Andersen (2018) at når far tar en større del av den betalte permisjonen, øker mors inntekt, og inntektsforskjellen i paret blir mindre. I Danmark har dessuten barn rett til barnehageplass fra seks måneders alder (Bloksgaard og Rostgaard 2018), noe som kan redusere mors fravær fra arbeidslivet etter fødsel. Den vedvarende skjevdelingen av permisjonsuttak i Norge kan ha dempet likestillingseffekten av fedrekvotereformene. I praksis innebar reformen i 2009 en ganske begrenset omfordeling av permisjon i barnets første leveår. Ettersom to uker ble tatt fra fellesdelen, som vanligvis benyttes av mor, tok man i realiteten to uker fra mor og ga til far. Mors betalte permisjonsfravær ble typisk redusert med 2,5 prosent.

For det andre kan muligheten for fleksibelt uttak av fedrekvoten redusere potensialet for å endre foreldrenes arbeidsdeling blant annet ved at en del fedre tar kvoten på deltid og/eller i flere bolker. Dessuten forsterkes ulikhetene i mors og fars permisjonsbruk av at mange fedre utsetter foreldrepengeuttaket, og at en del mødre trolig tar ferie eller ulønnet permisjon i forlengelsen av den betalte permisjonen. Når mor er hjemme under deler av fars kvote, svekkes kvotens potensial for despesialisering ytterligere. Ettåringer fikk lovfestet rett til barnehage i 2009, men dette gjaldt bare for barn som fylte ett år innen 1. september det året man søkte om opptak. Foreldre som fikk barn på «ugunstige» tider, var ikke garantert plass ved utløpet av foreldrepengeperioden og måtte ofte benytte ulønnet permisjon fram mot barnehagestart. Det å få kabalen til å gå opp i forhold til barnehagestart er en viktig faktor i beslutninger om hvordan permisjonen skal utformes og fordeles, noe som gjelder uavhengig av fedrekvotens lengde (Østbakken mfl. 2018). Muligheten for kontantstøtte kan også bidra til at foreldre, i praksis mor, er hjemme utover permisjonstiden.

Fars rett til fedrekvote er fremdeles avhengig av at mor har opptjent foreldrepengetigheter, og helt fram til 2010 måtte mor ha hatt minst halv stilling. Par der mor jobbet lite/hadde lav inntekt, var derfor ikke omfattet av «fedrekvote-eksperimentet» i 2009. Det er mødre i disse parene som har størst potensial for å øke sin arbeidstid og inntekt. I Sverige, der far har selvstendig rett til foreldrepenge, fant Johansson og Duvander (2013) en positiv inntektseffekt av den andre «pappamåneden» (innført i 2003) for mødre som i utgangspunktet hadde lav inntekt, men ikke for dem med høy inntekt. I tråd med dette er det verdt å merke seg at 2009-reformen i Norge hadde mindre effekt på fars foreldrepengeuttak (målt i antall dager) når mor hadde lav utdanning enn høy utdanning, og når mor var innvandret enn når hun var norskfødt (Østbakken mfl. 2018). Grupper der mor i utgangspunktet jobbet og tjente minst responderte altså mindre på reformen enn andre grupper. Også dette kan være en faktor for å forstå manglende reformeffekter.

Både teorien om spesialisering basert på komparative fortrinn og ressursmaktteorien

forutsetter implisitt at familiearbeidet er en gitt størrelse og at når far gjør mer, vil mor gjøre mindre. Hus- og omsorgsarbeid kan imidlertid både komprimeres og utvides. Både Rege og Solli (2013), Cools, Fiva og Kirkebøen (2015) og Hart, Andersen og Drange (upublisert) har pekt på at negative eller manglende effekter på mors arbeidstilbud av innføring/utvidelse av fedrekvoten, kan bunne i at foreldrenes innsats hjemme er komplementær i stedet for at fars innsats erstatter mors. Mor gjør altså ikke nødvendigvis mindre hjemme selv om far gjør mer. Det kan dessuten være ulike mønstre for husarbeid og tid med barn. Patnaik (under publisering) fant for eksempel en negativ effekt av en fedrekvotereform i Québec i 2006 på mødres tid til husarbeid, men en positiv effekt på tiden til barneomsorg. Dette er i tråd med teorier om intensivering av foreldreskapet, som blant annet innebærer at foreldre forventes å være mer involvert i barnas dagligliv enn før, og ansvarlige for at barna lykkes i aktiviteter som fremmer intellektuell og sosial utvikling (Lareau 2003). Det er også i tråd med studier som viser at mor ofte vil være lengst mulig hjemme med barnet og tidvis har ferie eller ulønnet permisjon mens far tar kvoten (Schou 2019), og med argumenter om at ressursmakteorien passer bedre for forhandlinger om hus- enn omsorgsarbeid (Sullivan 2013). Nyere kvalitative studier finner at fedre på tvers av klasse er opptatt av selvstendig og tidlig tilknytning til barnet og at fedrekvoten spiller en viktig rolle her. Økt fokus på betydningen av tidlig farsinvolvering og det transformatoriske potensialet, får imidlertid ikke nødvendigvis konsekvenser for fars yrkesarbeid. Dessuten framstår det fortsatt legitimt for fedre å tilpasse både permisjon og senere deltakelse hjemme til jobbens behov/krav (Halrynjo og Lyng 2017; Kitterød mfl. 2017, Østbakken mfl. 2018).

Manglende effekter av fedrekvotereformen i 2009 på foreldrenes arbeidsmarkedsutfall, kan også sees i lys av komparativ velferdsstatsforskning. Da er man opptatt av at familie- og annen velferdspolitikkk bidrar til å forme oppfatningene av hva som er en mulig, ønskelig og vanlig tilpasning mellom familie og arbeidsliv, for *alle* mødre og fedre, ikke bare for dem som er omfattet av en gitt reform. Dette skulle tilsi at også de som fikk barn rett før reformen (kontrollgruppen), kan være preget av offentlige debatter om at far bør delta mer hjemme. Endring i arbeidsdeling kan indentifiseres også før reformen 2009. Tidsbruksundersøkelser viser en markant økning i fedres familiearbeid på 2000-tallet, på tvers av utdanningsnivå og mors yrkesarbeid (Kitterød 2016), noe som blant annet kan være et resultat av familiepolitiske tiltak, herunder tidligere fedrekvotereformer. Også mødres yrkesarbeid økte på 2000-tallet (ibid). Derfor er muligens potensialet for endring som følge av en utvidelse av fedrekvoten mindre enn hva som ville ha vært tilfellet hvis arbeidsdelingen i utgangspunktet var enda mer tradisjonell.

Manglende kausale effekter av fedrekvotereformer på mors arbeidsmarkedsutfall i Norge, kan også sees i lys av at kvinner og menn i stor grad jobber i forskjellige sektorer, næringer og yrker. Kvinner jobber oftere enn menn i offentlig sektor og innenfor helse, omsorg og undervisning. Menn jobber oftere i privat sektor, innenfor finans, økonomi og IT (Reisel og Teigen 2014). Kvinner har dermed ofte yrker med kortere karrierestiger og en mer regulert lønnsutvikling enn menn. I offentlig sektor er det ikke gitt at to uker kortere foreldrepermisjon og/eller litt større likedeling av familiearbeidet vil bidra til raskere karriereutvikling. Det at mødre som var omfattet av 2009-reformen potensielt kunne komme to uker raskere tilbake i jobb og/eller få mer støtte av partneren hjemme, har trolig lite å si for lønnsforhandlinger og lønnsopprykk for majoriteten av kvinner i mange kvinnedomi-

nerter yrker. Her er lange permisjoner en innarbeidet praksis, samtidig som det er mindre lønns- og karriereutvikling å konkurrere om. Dette underbygges av at fedre i kvinnedominerte yrker og i offentlig sektor oftere enn andre tar permisjon utover kvoten (Naz 2010). Kjønnstradisjonelle utdanningsvalg gir føringer på hvordan kvinner og menn innretter seg i yrkeslivet, uavhengig av lengden på fedrekvoten. Flere studier har funnet omkostninger ved å bli en «erstattbar» arbeidstaker når permisjon medfører at man må gi fra seg ansvarsområder og kunderelasjoner (Halrynjo og Lyng 2017; Kitterød mfl. 2017). Risiko og omkostninger ved fravær blir særlig tydelig i privat sektor og hos selvstendig næringsdrivende der man konkurrerer om oppdrag og kunder. Studier har funnet at en del fedre i slike jobber systematisk begrenser permisjonen eller finner måter å ta permisjon på uten å gi fra seg ansvar og kunderelasjoner. Mødre i tilsvarende jobber opplever at slike tilpasninger ikke er tilgjengelige verken praktisk, økonomisk eller moralsk (Halrynjo og Lyng 2017).

Det femte perspektivet vi løftet fram peker på at mer permisjon for far kan bidra til likere betingelser for kvinner og menn i konkurransen på arbeidsmarkedet og mindre statistisk diskriminering basert på kjønn. Dette er imidlertid gradvise og langsiktige virkninger som vil gjelde for alle kvinner og menn, uavhengig av hvilke permisjonsregler som gjelder når de får barn. De vil neppe fanges opp gjennom effektstudier som sammenligner de som får barn rett før og rett etter en fedrekvotereform. Muligens kan en lengre kvote og en mer aktiv farsrolle bidra til mindre kjønnstradisjonelle utdanningsvalg blant unge, og dermed endrede betingelser både for fordeling av foreldrepermisjon og tilpasninger mellom jobb og hjem når barna er større, for nye generasjoner av foreldre.

En grunn til at forskningen ikke finner klare likestillingseffekter av fedrekvotereformer i Norge, kan også være at eventuelle virkninger ikke blir fanget opp med de forskningsmetodene som er benyttet. Patnaik (under publisering) hevder at effektstudier av fedrekvotereformer ofte benytter utfallsmål som er for smale, upresise eller sensitive for måle- og rapporteringsfeil. Selv finner hun, basert på dagbokbaserte tidsbruksstudier, effekter i tråd med antakelsene om despesialisering av innføringen av fedrekvote i foreldrepermisjonen i Québec i 2006. Mødre brukte mer tid i yrkeslivet og fedre brukte mer tid på familiearbeid som følge av reformen. Mødre brukte dessuten mindre tid til husarbeid, men mer på barneomsorg. Studier av fedrekvotereformen i Norge i 1993 avdekket altså noen effekter på fordelingen av husarbeidet i tråd med forventningene om despesialisering, basert på surveyundersøkelser, mens andre studier ikke støttet forventningen om despesialisering. Det foreligger ikke effektstudier av 2009-reformen i Norge på foreldres hus- og omsorgsarbeid, og heller ikke for 1993-reformen foreligger effektstudier basert på tidsbruksundersøkelser med dagbøker.

Det er også pekt på at kvasi-eksperimentelle metoder kan undervurdere de totale effektene av en reform, ettersom de undersøker effekter for de første som var omfattet av reformen, men ikke gradvise virkninger etter hvert som reformen har satt seg (Duvander, Ferrarini og Johansson 2015). Studiene kan også undervurdere eventuelle virkninger fordi foreldre som fikk barn rett før reformen, kan ha blitt påvirket av den offentlige debatten rundt reformen og av kontakt og samhandling med foreldre som er omfattet av reformen. Dermed kan også kontrollgruppen ha blitt «treated». Dette er i tråd med teoretiske perspektiver der man er opptatt av gradvise endringer og av hvordan elementer i familiepolitikken, enkeltvis eller samlet, former folks oppfatninger av hva som er mulige og ønskelige måter å kombinere jobb og barn på for fedre og mødre.

DISKUSJON

I Norge, som andre land, har det vært klare forventninger om at øremerket permisjon for far vil gi en jevnere arbeidsdeling blant foreldre, også utover permisjonstiden. Kvasi-eksperimentelle studier av innføringen av fedrekvoten i 1993 og utvidelsen fra seks til 10 uker i 2009 viser få og til dels motstridende likestillingseffekter. Noen studier gir støtte til forventninger om mer likedeling hjemme og mindre yrkesarbeid for far som følge av 1993-reformen, men det er ikke funnet lignende effekter av 2009-reformen. Det er ikke identifisert positive effekter på mors arbeidsmarkedsutfall av noen av reformene, og antakelsen om at mor vil bruke mindre tid hjemme når far bruker mer tid, får heller ikke støtte. I denne artikkelen diskuterer vi hvordan disse funnene kan forstås.

Kvasi-eksperimentelle studier søker å isolere reformeffekter. Begrensede likestillings-effekter av fedrekvotereformer i Norge kan grovt sett tolkes på tre måter. En mulig konklusjon er at fedrekvoten ikke endrer arbeidsdelingen blant foreldre og at de teoretiske perspektivene som predikerer endring for de første som omfattes av en reform, derfor tar feil. Dette gjelder altså teorien om komparative fortrinn og spesialisering, ressursmakt-teorien, og transformasjonsperspektivet. En alternativ tolkning er at forutsetningene om at fedrekvotereformene innebærer tilstrekkelig forskjell mellom pre- og postreformforeldre i grad av despesialisering i permisjonstiden, som så manifesterer seg i redusert spesialisering på sikt, ikke nødvendigvis er oppfylt. En tredje tolkning, i tråd med velferdsstatsperspektivet og perspektivet om gradvis mer kjønnslike betingelser i arbeidslivet, framhever at fedrekvoten virker gradvis og over tid i samspill med andre samfunnsstrukturer, og at den derfor kan ha bidratt til større likestilling selv om man ikke finner kausale reformeffekter.

Når det gjelder den første tolkningen, vil vi minne om at studier i andre land faktisk har identifisert kausale effekter av fedrekvotereformer i forventet retning, også på mors yrkesarbeid. For eksempel fant Duvander og Johansson (2013) i Sverige en positiv inntektseffekt av den andre «pappamåneden» for mødre som i utgangspunktet hadde lav inntekt, og Patnaik (under publisering) fant at fedre i Québec brukte mer tid hjemme og mindre på jobb, og at mødre brukte mer tid på jobb, som følge av en fedrekvotereform. Dette tyder på at reservert permisjon for far kan være et egnet instrument for å endre arbeidsdelingen i par. Imidlertid ser det ut til at antakelsen om at mor vil bruke mindre tid på barna når far blir mer involvert, ikke nødvendigvis holder stikk. Flere studier indikerer at også mor bruker mer tid på barna som følge av fedrekvotereformene. Ønsket om mye tid med barna kan være en faktor for å forstå manglende reformeffekter på mødres arbeidsmarkedsutfall i Norge. Vi har videre pekt på at kjønnsforskjeller på arbeidsmarkedet kan ha betydning ettersom karrierestigene er kortere og lønnsutviklingen mer regulert i mange kvinne- enn mannsdominert yrker. Selv om kvinner kommer raskere tilbake til jobb etter fødsel og far gjør mer hjemme, vil dette for mange mødre kunne ha lite å si for lønn og karriere. Vi har også pekt på at utformingen av fedrekvoten, der fars rett til kvote avhenger av at mor har opptjent foreldrepengerettigheter, innebærer at par der mor jobber lite, ikke er omfattet av fedrekvoteeksperimentene. Videre har vi pekt på at samspillet med andre familiepolitiske elementer kan ha dempet likestillingsvirkningene av fedrekvotereformene. I 1993 kunne mangelen på barnehageplasser gjøre det vanskelig for mødre og jobbe, og i 2009 kunne en raus kontantstøtte oppmuntre foreldre, i praksis mødre, til å være hjemme utover foreldrepengerperioden.

Hva angår den andre tolkningen, at forutsetningene om tilstrekkelig forskjell i despesialisering i permisjonstiden mellom foreldre i eksperiment- og kontrollgruppene ikke nødvendigvis er oppfylt, har vi pekt på at fleksibiliteten i foreldrepengeordningen i Norge kan ha moderert likstillingsvirkningene, særlig av reformen i 2009. Permisjonsbruken var svært kjønnskjev både før og etter reformen. Mor tar gjerne fellesdelen, sper på med ulønnet permisjon og er hjemme under deler av fars permisjon. En del fedre legger permisjonen til sommeren, og en del tar permisjon i flere bolker og/eller på deltid. Fars permisjon kan også falle sammen med barnehagestart. 2009-reformen innebar i praksis en ganske begrenset omfordeling av permisjon fra mor til far selv om utvidelsen av kvoten for første gang skjedde delvis på bekostning av fellesdelen.

Vedrørende den tredje tolkningen, gradvis betydning av fedrekvoten over tid i samspill med andre samfunnsstrukturer, fremhever vi at fedrekvoten kan ha bidratt til endringene i retning av en mer symmetrisk familiemodell de siste tiårene, selv om det er identifisert få kausale reformeffekter. Innføring og utvidelser av kvoten har trolig, i samspill med andre deler av familiepolitikken, bidratt til en endret diskurs om farsrollen og endrede forventninger og erfaringer for både fedre og mødre. Dette kan forsterke en dreining mot en jevnere arbeidsdeling i par og likere betingelser på arbeidsmarkedet, uavhengig av hvilket regelverk man faller innenfor. Dette underbygges av studier innen den komparative velferdsstatsforskningen (for eksempel Hook 2006).

En mer omfattende fedrekvotereform vil muligens gi kausale effekter på både mors og fars arbeidsmarkedsutfall og på arbeidsdelingen hjemme i tråd med antakelsene om økt despesialisering. Det gjenstår å se om utvidelsen fra 10 til 15 uker i 2018 hadde slike effekter. Utvidelsen var mer omfattende enn tidligere utvidelser, og skjedde i sin helhet ved at fellesdelen av permisjonen ble redusert. Enda bedre rettigheter til barnehageplass enn ved utvidelsen i 2009, kan gjøre at færre sper på med ulønnet permisjon. Dersom både uttak og bruk av foreldrepenger blir likere blant mødre og fedre, ved at begge tar permisjon på en slik måte at de opplever å være uerstattelige hjemme og får erfaring med å bli erstattet på jobb, kan vi nærme oss en despesialisert permisjonsordning. Fedrekvotens betydning for foreldrenes arbeidsdeling vil også kunne endres dersom andre familiepolitiske elementer endres. Muligens kan en reduksjon i kontantstøtten bidra til mindre ulønnet permisjon for mor, og kanskje kan en endring i reglene for barnehageplass, med løpende opptak der foreldre er garantert plass når de selv ønsker, gjøre at barn ikke begynner i barnehage i fars permisjon. Mediedebatten rundt fedrekvoteutvidelsen i 2018 kan imidlertid peke i retning av et fortsatt kjønnskjevt uttak av foreldrepermisjon. Mange uttrykker ønsker om mer tid og ro til amming enn hva man mener den nye ordninger gir rom for, og en bekymring for om de minste barna får tilstrekkelig omsorg i barnehagen. Dessuten er fedres rett til fedrekvote fremdeles avhengig av at også mor har opptjent foreldrepenge rettigheter. Par der mor har deltatt lite på arbeidsmarkedet var altså ikke omfattet av fedrekvoteeksperimentet i 2018.

Dersom politiske mål om mer likestilling i lønn og karriere skal nås, trengs mer kunnskap om hvordan familiepolitiske tiltak (som fedrekvote) virker sammen med logikker som gjør seg gjeldende i arbeidslivet og hvordan de inngår som del av fedres og mødres livsprosjekter. Muligens må ikke bare fars permisjonsbruk og jobb, men også mors lange permisjon og hennes jobb og jobbutvikling utforskes nærmere. Begge foreldrenes jobber ser ut til å være viktige premissleverandører for hvordan permisjonen fordeles og brukes, og for grad av like-

deling/ulikedeling senere. Vi trenger mer forskning om hvordan permisjonen faktisk brukes av mødre og fedre i ulike yrker, utdannings- og inntektsgrupper, og om hvordan fedrekvote og permisjonsbruk virker i samspill med andre strukturer i samfunns- og arbeidsliv, ikke minst i ulike deler av privat sektor der lønn og karriere er mindre regulert enn i offentlig sektor.

NOTER

- 1 Arbeidet med artikkelen er finansiert som del av prosjektet «Changing families and the gender revolution», finansiert av Norges forskningsråd (# 236926) og av CORE kjernemiljø for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Vi takker tidsskriftets redaktører og to anonyme konsulenter for gode råd og innspill.
- 2 Dette gjelder antall uker med 100 prosent inntektskompensasjon. Alternativt kunne man ta 52 uker med 80 prosent kompensasjon.
- 3 Ved en løsning med 80 prosent kompensasjonsgrad, er 19 uker reservert for far, mens 18 uker kan fordeles fritt.
- 4 Foreldrepenger blir utbetalt med et årsbeløp på inntil seks G. Differansen mellom foreldrepenger og ordinær lønn dekkes i mange tilfelle av arbeidsgiver.
- 5 Andresen og Nix (2019) inkluderer effektstudier av samtlige fedrekvotereformer i Norge perioden 2005-2014 i et paper om mødres «child penalty» («inntektsfradrag» ved å få barn). De finner ingen kausale effekter på mors eller fars inntekt verken i analyser av enkeltreformer eller av alle reformene samlet.

LITTERATUR

- Aisenbrey, Silke, Marie Evertsson og Daniela Grunow 2009. «Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States», *Social Forces* 88 (2):573-605. DOI: <https://doi.org/10.1353/sof.0.0252>
- Andersen, Signe Hald 2018. «Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence», *Journal of Marriage and Family* 80 (5):1125-1143. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>
- Andresen, Martin Eckhoff og Emily Nix 2019. *What causes the child penalty? Evidence from same sex couples and policy reforms. SSB Discussion Papers no. 902. What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms.* <https://www.ssb.no/en/forskning/discussion-papers/what-causes-the-child-penalty>
- Angelov, Nikolay, Per Johansson og Erica Lindahl 2016. «Parenthood and the Gender Gap in Pay», *Journal of Labor Economics* 34 (4):000-000. DOI: <https://doi.org/10.1086/684851>
- Becker, Gary S. 1991. *A treatise on the family. Enlarged edition.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bloksgaard, Lotte og Tine Rostgaard 2018. *Denmark country report, International Network on Leave Policies & Research 2018.* https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Denmark2018.pdf (Lastet ned 05.04.2019)
- Brandth, Berit og Elin Kvande 2003. *Fleksible fedre.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit og Bente Øverli 1998. *Omsorgspermisjon med 'kjærlig tvang'. En kartlegging av fedrekvoten.* Trondheim: Allforsk.
- Budig, Michelle J., Joya Misra og Irene Boeckmann 2012. «The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes», *Social Politics* 19(2): 163-93. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>

- Bünning, Mareike 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: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>
- Coltrane, Scott 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: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>
- Cooke, Lynn Prince og Janeen Baxter 2010. «‘Families’ in International Context: Comparing Institutional Effects Across Western Societies», *Journal of Marriage and the Family* 72 (3):516-536. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00716.x>
- Cools, Sara, Jon H. Fiva og Lars J. Kirkebøen 2015. «Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents», *The Scandinavian Journal of Economics* 117 (3):801-828. DOI: <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>
- Dahl, Gordon B., Katrine V. Løken og Magne Mogstad 2014. «Peer Effects in Program Participation», *American Economic Review* 104 (7):2049-74. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.104.7.2049>
- Duvander, Ann-Zofie 2017. «Svensk föräldraförsäkrings utveckling och konsekvenser», *Søkelys på arbetslivet* 34 (01-02):126-143. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-08>
- Duvander, Ann-Zofie, Tommy Ferrarini og Mats Johansson 2015. Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet. *Rapport til Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2015:5*. Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet.
- Duvander, Ann-Zofie og Mats Johansson 2013. *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Ellingsæter, Anne Lise 2016. «Kampen om familjepolitikken: Farvel til hybridregimet?», *Tidsskrift for samfunnsforskning* 56 (03):227-256. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-03-01>
- Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira 2006. «Epilogue: Scandinavian policies of parenthood – a success story?» I: Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira (red.): *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: The Polity Press.
- Ellingsæter, Anne Lise og Eirin Pedersen 2014. «Påvirker tillit til familjepolitikken fruktbarheten?», *Tidsskrift for velferdsforskning* 17 (3):2-13.
- Evertsson, Marie, Katarina Boye og Jeylan Erman 2018. «Fathers on call? A study on the sharing of care work between parents in Sweden», *Demographic Research* 39 (2):33-60. DOI: <https://doi.org/10.4054/DemRes.2018.39.2>
- Eyðal, Guðný Björk, Ingólfur V. Gíslason, Tine Rostgaard, Berit Brandth, Ann-Zofie Duvander og Johanna Lammi-Taskula 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: <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.1002754>
- Finseraas, Henning og Andreas Kotsadam 2013. «Hvordan identifiseres årsakssammenhenger i ikke-eksperimentelle data? En ikke-teknisk introduksjon», *Tidsskrift for samfunnsforskning* 54 (3):371-387.
- Fougner, Elisabeth 2012. «Fedre tar ut hele fedrekvoten – også etter at den ble utvidet til ti uker», *Arbeid og velferd* (2):71-77.
- Gornick, Janet. C. og Marcia K. Meyers 2008. «Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform», *Politics and Society* 36(3):313-349. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0032329208320562>

- Grambo, Anne-Cathrine og Sigrid Myklebø 2009. *Moderne familier – tradisjonelle valg*. NAV-rapport nr. 2-2009. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Hagen, Inger Marie 2017. *Arbeidsgivers holdning til foreldrepermisjon*. Fafo-rapport 2017:40. Oslo: Fafo.
- Halrynjo, Sigtona og Selma Therese Lyng 2017. «Fathers' parental leave and work–family division in Norwegian Elite Professions». I: Birgitte Liebig og Mechtild Oechsle (red.): *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.
- Halrynjo, Sigtona og Mari Teigen 2016. *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hart, Rannveig K., Synøve N. Andersen og Nina Drange (upublisert). «The Father's Quota: An Earnings Equalizer?» Working paper. <https://pdfs.semanticscholar.org/26f9/c8890f0918d276adfe7d44050f423c5483e4.pdf>
- Hook, Jennifer L. 2006. «Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003», *American Sociological Review* 71 (4):639–660. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F000312240607100406>
- Johansson, Mats og Ann-Zofie Duvander 2013. *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Inspektionen för socialförsäkringen. Stockholm.
- Johnsen, Julian V. og Katrine V. Løken 2013. «Ved veis ende: Har familiepolitikken spilt fallitt som likestillingsverktøy?», *Nytt Norsk Tidsskrift* 30 (01):79–80.
- Kitterød, Ragni Hege 2016. «Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge». I: Ivar Frønes og Lise Kjølørød (red.): *Det norske samfunn, 7. utgave. Bind 2*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kitterød, Ragni Hege og Sigtona Halrynjo 2017. «Mindre spesialisering med fedrekvote?», *Tidsskrift for samfunnsforskning* 58 (03):311–333. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-03-03>
- Kitterød, Ragni Hege, Sigtona Halrynjo og Kjersti Misje Østbakken 2017. *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – Hvor mange, hvem og hvorfor?* Rapport 2017:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kitterød, Ragni Hege og Trude Lappegård 2012. «A Typology of Work-Family Arrangements Among Dual-Earner Couples in Norway», *Family Relations* 61 (4):671–685. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2012.00725.x>
- Kotsadam, Andreas og Henning Finseraas 2011. «The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave», *Social Science Research* 40 (6):1611–1622. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>
- Kotsadam, Andreas og Henning Finseraas 2013. «Causal Effects of Parental Leave on Adolescents' Household Work», *Social Forces* 92 (1):329–351. DOI: <https://doi.org/10.1093/sf/sot044>
- Kotsadam, Andreas, Elisabeth Ugreninov og Henning Finseraas 2011. «The long-term effect of parental leave on mothers' earnings». I: Andreas Kotsadam (red.): *Gender, Work, and Attitudes*. Göteborg: University of Gothenburgh.
- Kvande, Elin og Berit Brandth 2017. «Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities». I: Maragaret O'Brien og Karin Wall (red.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality, Life Course Research and Social Policies*. New York: Springer Open.
- Lareau, Annette 2003. *Unequal Childhoods. Class, Race, and Family Life*. Berkeley: University of California Press.

- Mandel, Hadas og Moshe Semyonov 2005. «Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries», 70 (6):949-967. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F000312240507000604>
- Meld.St. 70 (1991-1992). *Likestillingspolitikk for 1990-åra*. Barne- og familiedepartementet.
- Naz, Ghazala 2010. «Usage of parental leave by fathers in Norway», *International Journal of Sociology and Social Policy* 30 (5/6):313-325. DOI: <https://doi.org/10.1108/01443331011054262>
- NOU 2008:6. *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Barne- og likestillingsdepartementet. Oslo.
- NOU 2012:15. *Politikk for likestilling*. Barne- og likestillingsdepartementet. Oslo.
- O'Brien, Margaret og Karin Wall 2017. «Fathers on Leave Alone: Setting the Scene». I: Margaret O'Brien og Karin Wall (red.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*. New York: Springer Open.
- Patnaik, Ankita (under publisering). «Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas». Kommer i *Journal of Labor Economics*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3225239 (Lastet ned 05.04.2019).
- Rege, Mari og Ingeborg F. Solli 2013. «The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings», *Demography* 50 (6):2255-2277. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0233-1>
- Reisel, Liza og Mari Teigen 2014. «Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet». I: Liza Reisel og Mari Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skillelinjer på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Rieck, Karsten Marshall Elseth 2012. *Does child care affect parents' sickness absence? Evidence from a Norwegian paternity leave reform*. Working Papers in Economics 14/12, University of Bergen, Department of Economics. https://ideas.repec.org/p/hhs/bergec/2012_014.html (Lastet ned 05.04.2019)
- Rudlende, Loyd og Rigmor Bryghaug 2017. *Familiens bruk av foreldrepenger etter fødsel*. Notat fra Arbeids- og velferdsdirektoratet/statistikkseksjonen, 27.11.2017. <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Foreldrepenger%2C+engangsstonad+og+svangerskapsenger> (Lastet ned 05.04.2019)
- Schou, Line 2019. *Fornuft og følelser – En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger*. NAV-rapport 2019:2. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Smeby, Kristine Warhuus 2013. «Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt?». I: Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sullivan, Oriol 2013. «What Do We Learn About Gender by Analyzing Housework Separately From Child Care? Some Considerations From Time-Use Evidence», *Journal of Family Theory & Review* 5 (June):72-84. DOI: <https://doi.org/10.1111/jftr.12007>
- Ugreninov, Elisabeth 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: <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9344-x>
- Vollset, Gerd 2011. *Familiepolitikens historie – 1970 til 2000*. NOVA Rapport 1/2011. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Østbakken, Kjersti Misje, Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød 2018. *Foreldrepermisjon og likestilling. Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme*. Rapport 2018:15. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.