

Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid- familietilpasning og velferd i Norge og Norden

En litteraturstudie

Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
PO Box 3233 Elisenberg
NO-0208 Oslo, Norway

ISBN (trykk): 978-82-7763-506-4
ISBN (online): 978-82-7763-507-1
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (online): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag/English summary	7
1 Innledning	13
1.1 Om oppdraget og problemstillinger	13
1.2 Deling av permisjon og tilpasning til arbeid og familie i Norden	14
1.3 Litteratursøk	16
1.4 Datakilder og metoder i studier av effekter av foreldres deling av permisjon	17
1.5 Rapportens struktur	20
2 Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote	23
2.1 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Norge	25
2.2 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Sverige	28
2.3 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Danmark ..	31
2.4 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter på Island	33
2.5 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Finland	35
3 Foreldrepermisjonens betydning for mors og fars yrkesarbeid	39
3.1 Motstridende funn for sammenhengen mellom permisjon og lønn/inntekt	41
3.2 Permisjonens betydning for mors og fars karriere	52
3.3 Permisjonens betydning for mors og fars yrkesdeltakelse og arbeidstid	55
4 Permisjon og deling av hus- og omsorgsarbeid	61
4.1 Innføring av 4-ukers fedrekvote: likere deling av klesvask og mindre konflikt om husarbeid	61

4.2	Tenåringsjenter bidrar mindre hjemme etter innføring av fedrekvoten	62
4.3	Første pappamåned i Sverige: uklar kausal effekt på mødres «syke barn-dager»	63
4.4	Fedre som tar lang permisjon, deler omsorgsarbeid og husarbeidet likere	65
4.5	Større likedeling i omsorg for barn etter lov om tredelt permisjon på Island	68
4.6	Ulike måter å praktisere fedrekvote på – ulike rammer for involvering senere	70
5	Foreldrepermisjonens betydning for barns og foreldres velferd	73
5.1	Sykefravær: uklar effekt av fedrekvoten, men når far tar lang permisjon, går mors langtidsfravær ned	74
5.2	Fedrekvote bra for barns skoleprestasjoner når far har høyere utdanning enn mor	76
5.3	Uklar effekt av forlengelse av mors permisjon på skoleprestasjoner – kvaliteten på omsorg avgjør	77
5.4	Sammenheng mellom fedrekvote, skilsmisse og kontakt med barna	78
5.5	Lavere dødelighet for fedre som tok foreldrepermisjon	79
5.6	Økt omsorgskompetanse hos far kan gi økt velferd for familien	80
6	Oppsummering	83
6.1	Foreldrepermisjonens betydning for mors og fars yrkesdeltagelse, inntekt og karriere	83
6.2	Foreldrepermisjonens betydning for deling av omsorgsoppgaver og husarbeid	88
6.3	Foreldrepermisjonens betydning for barns og foreldres velferd	91
6.4	Konklusjon	95
	Litteratur	99
	Vedlegg	107

Forord

Denne litteraturstudien er skrevet på oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Vi takker Anne Lise Ellingsæter, Kjersti Misje Østbakken og Mari Teigen for gode kommentarer og innspill i ulike deler av prosessen, og Jon Håkon Hustad ved biblioteket på Institutt for samfunnsforskning for rask og kyndig hjelp med å innhente litteratur. Vi vil også takke Lotte Bloksgaard, Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi, Ann-Zofie Duvander, Guðný Björk Eydal, Berit Brandth og Elin Kvande for viktige bidrag i kvalitetssikring av utvalget av studier fra alle de nordiske land. I henhold til avtalen ble manuskriptet til denne litteraturstudien overlevert oppdragsgiver 10. november 2015, men ikke publisert før på vårparten 2016.

Oslo, 9. november 2015

Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød

Sammendrag

Forfattere	Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød
Tittel	Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid-familietilpasning og velferd i Norge og Norden
Sammendrag	<p>I denne litteraturgjennomgangen undersøker vi om foreldres bruk og deling av foreldrepermisjonen har betydning for mors og fars arbeid-familietilpasning og for familiens velferd. Spesifikt undersøker vi hva nordisk forskning sier om deling av foreldrepermisjon og konsekvenser for</p> <ul style="list-style-type: none">a) mødres og fedres yrkesdeltakelse, lønn/inntekt og karriereb) fordeling av omsorgsoppgaver og husarbeidc) barnas og foreldrenes velferd <p>Vi inkluderer studier som undersøker den kausale effekten av ulike reformer og studier som ser på statistiske sammenhenger mellom permisjonsbruk og ulike utfall. Vi ser også på kvalitative studier av foreldres opplevelse av foreldrepermisjonens betydning for hvordan de fordeler arbeidet ute og hjemme, for kvaliteten på parforholdet og for familiens velferd.</p> <p>Gjennomgangen viser at studier som analyserer <i>kausale effekter</i> av enkeltreformer, ofte finner uklare og til dels motstridende effekter på senere fordeling av lønnet og ulønnet arbeid ved innføring av fedrekvote eller pappamåned. Unntaket er enkelte studier som identifiserer effekt på fordeling av enkelte husholdsoppgaver. Samtidig avdekkes sterke <i>sammenhenger</i> mellom permisjonsbruk og arbeid-familietilpasning i studier som ikke forsøker å isolere den kausale effekten av enkeltreformer, men som undersøker sammenhenger mellom permisjonspraksis og senere arbeidsdeling. Studier fra alle de nordiske landene viser at fedre som faktisk tar lengre permisjon, også bidrar mer i familie og hushold enn fedre som tar kortere permisjon, og at jevnere deling av permisjon gir jevnere deling av yrkesarbeid og inntekt i etterkant av permisjon.</p> <p>Fedrekvoten har ført til at de fleste fedre tar den øremerkede permisjonen. Hovedbildet er likevel at både permisjonsuttak og senere arbeidsdeling ute og hjemme følger et klart kjønnet mønster i alle de nordiske landene. Flertallet av studiene påviser klare sammenhenger mellom foreldrenes permisjonsbruk og senere arbeid-familedynamikk. Det kan imidlertid ikke utelukkes at de mest familie- og likestillingsorienterte fedrene både tar mer permisjon og deltar mer i omsorg og hjemmeliv senere enn andre fedre.</p>

	<p>Studier som søker å isolere den kausale effekten av fedrekvotereformen ved å sammenligne foreldre som fikk barn rett før og rett etter reformen, er hovedsakelig gjennomført i Norge og Sverige. Det er særlig innføring av 4-ukers fedrekvote i Norge i 1993 og de to pappamånedene i Sverige i 1995 og 2002 som er studert. Det å være omfattet av den første korte øremerkingen – uavhengig av om permisjonen ble brukt eller ikke – ser ikke ut til å endre spesialiseringsmønsteret i særlig grad, i hvert fall ikke for de første foreldrene som ble omfattet av reformene. Spørsmålet er om det er rimelig å forvente at innføring av en kort fedrekvote er tilstrekkelig til å endre spesialiseringsmønstrene i arbeidsliv og familieliv.</p> <p>Uklare og motstridende effekter på mødres yrkesdeltakelse og lønn, kan henge sammen med kontekstuelle forhold som gjør det lite sannsynlig at noen få ukers øremerking av permisjon skulle kunne ha en stor og umiddelbar effekt på foreldre som fikk barn rett etter reformen. I Norge ble den delbare delen av permisjonen utvidet samtidig med at fedrekvoten ble innført, og denne benyttes i all hovedsak av mødre. Opptaket av fedrekvoten var forholdsvis lavt i det første året etter at reformen trådte i kraft. Mangel på barnehageplasser da reformen ble innført, kan også ha bidratt til at mange mødre fortsatt var hjemme både under og etter fars fire uker med permisjon. Et viktig spørsmål blir hva slags permisjonsdeling som skal til før vi kan forvente endrede spesialiseringsmønstre i arbeidsliv og familieliv – med utslag i økt yrkesdeltakelse, lønn og karriere hos mødre i tillegg til vedvarende økt involvering hjemme blant fedre.</p> <p>Vår litteraturgjennomgang viser at det ikke nødvendigvis er nok med <i>uttak</i> av fars øremerkede permisjon for å endre familiens spesialiseringsmønstre. <i>Hvordan</i> permisjonen brukes, ser ut til å ha stor betydning. Selv om far tar full fedrekvote på papiret, viser studier at det er mange måter å praktisere fedrekvote på – med ulik betydning for foreldres arbeid-familiespesialisering både under og etter permisjonstiden. Dersom fars øremerkede permisjon benyttes til en felles ferie, kan familiens kortsiktige velferd øke, men fedrekvotens bidrag til å endre arbeidsfordelingen mellom mødre og fedre, kan reduseres. Flere måter å bruke fedrekvoten på kan forstås som barneorienterte. Imidlertid er det bare en fedrekvotepraksis med en lengre ansvarsperiode hjemme mens den andre forelderen er på jobb, som åpner opp for en mer likestilt permisjonserfaring.</p> <p>Flere studier viser også at det å ta foreldrepermisjon kan ha negative karrierekonsekvenser, og at karriereorienterte fedre finner måter å begrense og tilpasse permisjonen på, slik at den får minimale konsekvenser for deres jobbinvestering. Denne muligheten er praktisk og moralsk tilgjengelig for fedre i karriererker, men ikke for mødre, uavhengig av karriereorientering.</p> <p>Utvidelsene til 10–14 ukers fedrekvote 2009–2013 i Norge kan ha bidratt til å redusere spesialiseringen av arbeid ute og hjemme mellom mødre og fedre, men dette er foreløpig lite studert. Økt fleksibilitet med muligheten for å dele opp permisjonen og benytte fedrekvoten mens mor er hjemme, kan imidlertid redusere forandringspotensialet også i en «lang fedrekvote». Det er grunn til å tro at fedrekvotens potensial for å endre mors og fars relasjoner og tilpasninger til familie- og arbeidsliv ikke er fullt ut realisert.</p>
--	---

	<p>Studier viser uklar effekt av forlengelse av mors permisjon på barnas skoleprestasjoner. Et gjennomgående funn er at det ikke er lengden på permisjonen som avgjør, men kvaliteten på omsorgen, der en barnehage med høy kvalitet og faglærte ansatte vil være bedre for barnas skoleprestasjoner enn omsorg fra en ufaglært dagmamma eller pass fra besteforeldre.</p> <p>Forskningen viser også uklare effekter av fedrekvoten på mors sykefravær, men når far tar lang permisjon, går mors langtidssykefravær ned. Sammenhengen mellom permisjon og skilsmisse er også uklar, men fedre som tar (lang) permisjon, har bedre kontakt med barna etter et samlivsbrudd enn fedre som tar mindre permisjon. Videre har fedre som har tatt foreldrepermisjon, lavere risiko for voldelig død enn andre fedre. Lang fedrepermisjon kan også gi økt omsorgskompetanse hos far, dersom han faktisk får erfaring med å være den uunnværlige forelderen. To foreldre med høy omsorgskompetanse kan gi økt velferd for barn og familie.</p> <p>Hvis 14 ukers fedrekvote – som vi hadde en kort periode i Norge – hadde satt seg som norm, og denne ble tatt ut sammenhengende og mens mor er på jobb, ville fedres permisjonsbruk begynne å ligne <i>litt</i> på mødres permisjonsbruk. Det ville fortsatt være store forskjeller, men fedre flest ville få en reell erfaring med å være den ansvarlige og uunnværlige omsorgspersonen, samtidig som de måtte håndtere å gi fra seg jobbansvar og være uunnværlige på jobb, slik mødre må, uavhengig av om de jobber i store eller små bedrifter, i privat eller offentlig sektor, om de har lederansvar, er selvstendig næringsdrivende eller ikke. En slik utforming av permisjonen ville også kunne påvirke arbeidsgiveres forståelse av både kvinner og menn som potensielt erstattbare arbeidstakere – og kanskje gjøre det mulig for mødre å være mindre frakoblet arbeidslivet. Da ville vi ha en situasjon der det ville være relevant å utforske fedrekvotens potensial for å endre mødres og fedres betingelser for investeringer i yrkesliv og familieliv. Det ville være interessant å undersøke konsekvenser for senere arbeidsdeling dersom foreldrepermisjonen faktisk deles likt av foreldrene.</p> <p>Med utgangspunkt i litteraturgjennomgangen vil vi argumentere for at vi trenger mer systematisk kunnskap om konsekvenser av lang og potensielt fleksibel fedrekvote i ulike deler av arbeidslivet og for ulike grupper av foreldre. Slike studier må ikke bare undersøke om permisjonen brukes, men også hvordan den brukes og hvilke konsekvenser ulik bruk kan få. Vi trenger også mer kunnskap om fedre som av ulike grunner ikke benytter fedrekvoten.</p> <p>Omfattende fleksibilitet i permisjonsordningene kan medføre at fars og mors permisjonspraksis blir svært ulik både i lengde og i innhold, og at likestillingspotensialet i fedrekvoten ikke blir fullt ut realisert. Dersom vi forutsetter at økt farsinvolvering og utvidet omsorgskompetanse er til det beste for både barn og foreldre, er kanskje ikke fedrekvotens velferdspotensial realisert heller. Det er dermed grunn til å tro at fedrekvotens potensial for å endre foreldres tilpasninger til familie- og arbeidsliv er større enn det vi har sett til nå.</p>
Emneord	Foreldrepermisjon, fedrekvote, arbeid-familie-balanse, kjønnslikestilling, familiepolitikk, arbeidsmarked

Author	Sigtona Halrynjo and Ragni Hege Kitterød
Title	Sharing the parental leave: Consequences for work-family dynamics and wellbeing in the Nordic countries
Summary	<p>In this literature review, we examine whether parents' use and sharing of parental leave has any significance in terms of how mothers and fathers adapt to paid work and child care and the family's well-being. In particular we examine what Nordic research has to say on sharing the parental leave and its consequences for</p> <ol style="list-style-type: none"> mothers' and fathers' work participation, salary/income and career the distribution of care responsibilities and housework the well-being of the children and the parents. <p>We have included studies that investigate the causal effects of various reforms and studies that look at statistical correlations between the use of parental leave and different outcomes. We have also reviewed qualitative studies of how the leave is used and what role it plays in the later specialization of paid and unpaid work.</p> <p>This review shows that studies of causal effects of individual reforms often find, unclear and somewhat contradictory effects of the introduction of the "fathers' quota" on subsequent division of paid and unpaid work among mothers and fathers. The exception is certain studies that identify an effect on the division of some housework tasks. At the same time, strong correlations between the use of parental leave and work-family dynamics are revealed in studies that do not attempt to isolate the causal effect of individual reforms, but instead investigate correlations between how leave is used and subsequent division of work. Studies from all the Nordic countries show that fathers who take longer leave also contribute more to the family and the household than fathers who take shorter leave, and that more equal sharing of leave results in more equal division of paid work and income after the leave is taken.</p> <p>The "fathers' quota" has resulted in most fathers taking the earmarked leave. Nevertheless, the main picture is one in which both the taking of leave and the subsequent division of work outside the home and at home follow a clear gender-based pattern in all the Nordic countries. A majority of the studies show clear correlations between the parents' use of leave and later work-family dynamics. However, it may be the case that the most family-oriented and gender-equality-minded fathers both take more leave and subsequently participate more in care and home life than other fathers.</p> <p>Effect studies that attempt to isolate the causal effect of the "fathers' quota" reform by comparing parents who had children just before and just after the reform have been mainly carried out in Norway and Sweden. These studies have particularly focused on the introduction of the four-week "fathers' quota" in Norway in 1993 and the two "daddy months" in Sweden in 1995 and 2002. Falling into the first short earmarking – irrespective of whether or not the leave was used – does not appear to change the pattern of specialisation very much, at least not when we look at the effects on the first parents covered by the reforms. The question is whether it is reasonable to expect the introduction of a short "fathers' quota" to be sufficient to change the patterns of specialisation in working life and family life.</p>

	<p>Unclear and contradictory effects on mothers' work participation and pay may correlate with contextual conditions that make it unlikely that earmarking a few weeks of leave could have a major and immediate effect on parents who had children just after the reform. In Norway, the shareable part of the leave was extended at the same time that the "fathers' quota" was introduced, and on the whole this has been used by mothers. Uptake of the "fathers' quota" was also relatively low in the first year after the reform came into force. A lack of publicly subsidized childcare when the reform was introduced may also have contributed to mothers remaining at home, both during and after the fathers' four weeks of leave.</p> <p>Our literature review shows that <i>uptake off</i> the "fathers' quota" is not necessarily sufficient to change families' patterns of specialisation. <i>How</i> the leave is used appears to be of great significance. Even if the father takes the full "fathers' quota" on paper, studies show that there are many ways that it can be used in practice, with varying significance for the parents' work–family specialisation both during and after the period of leave. If both parents are on leave together, the family's short-term well-being can improve, but the contribution of the "fathers' quota" to change the division of work between mothers and fathers can be reduced. A number of ways of using the "fathers' quota" may be understood as child-oriented. However, it is only when fathers are home alone while the other parent is at work that a more equal experience of leave becomes a possibility.</p> <p>Studies also show that taking parental leave and responsibility for the child can have negative career consequences, and that career-oriented fathers find ways to limit and adapt their leave in order to minimise its consequences for their investment in their job. This option is practically and morally available to fathers in career-oriented professions, but not for mothers, irrespective of their career orientation. Therefore, an important question arises: what sort of sharing of leave is needed before we can expect changed patterns of specialisation in working life and family life – reflected in increased work participation, pay and career advancement for mothers, in addition to long-term increased involvement at home among fathers?</p> <p>The 2009–2013 extension of the "fathers' quota" in Norway to 10–14 weeks may have contributed to reducing specialisation of work both outside the home and at home between mothers and fathers, but as yet the long-term consequences has not been the subject of much study. Increased flexibility, with the option of sharing leave and using the "fathers' quota" while the mother is at home, can however reduce the potential for change, even during a long "fathers' quota". There is reason to believe that the potential of the "fathers' quota" to change mothers' and fathers' adjustments to family life and working life has not been fully realised.</p> <p>Studies show that extension of maternal leave has an unclear effect on the children's performance at school. It is commonly found that it is not the length of leave that is the determining factor, but the quality of care: a high-quality kindergarten with skilled employees will have a better effect on children's school performance than care from an untrained childminder or being looked after by grandparents.</p>
--	---

	<p>Research also shows unclear effects of the “father’s quota” on the mother’s sickness absence, but when the father takes a long period of leave, the mother’s sickness absence is reduced. The relationship between taking leave and parental separation is also unclear, but fathers who take (long) leave have better contact with the children after a relationship breakdown than fathers who take less leave. Furthermore, fathers who have taken parental leave have a lower risk of violent death than other fathers. A long period of paternal leave can also result in improved care skills for the father, as he thereby gains actual experience in being the indispensable parent. Having two parents with well-developed care skills can result in increased well-being for the children and the family as a whole.</p> <p>If a 14-week “fathers’ quota” – which we had for a short period in Norway – had become the norm, and this leave had been taken consecutively while the mother was at work, fathers’ use of parental leave would have begun to slightly resemble mothers’ leave use. There would still be substantial differences, but most fathers would gain real experience of being the responsible and indispensable carer, while having to deal with surrendering work responsibilities and being dispensable at work, as mothers must, irrespective of whether they work for large companies or small ones, in the public or private sector, and whether or not they have managerial responsibility or are self-employed. Such a design of parental leave may also affect employers’ understanding of both women and men as potentially replaceable employees – and maybe allow mothers to be less disconnected from work. We would then have a situation where it would be relevant to examine the potential of the “fathers’ quota” to change mothers’ and fathers’ preconditions for investments in working life and family life. It would also be interesting to investigate the consequences for subsequent division of work if parental leave were actually shared equally by the parents.</p> <p>Based on our review, we argue that there is a need for more systematic knowledge about the consequences of a long and potentially flexible “fathers’ quota” in different areas of working life and for various groups of parents. Such studies must not be limited to investigating only whether leave is used, but also how it is used and the consequences of different types of use. In addition there is a need for more knowledge about fathers who, for various reasons, do not use the “fathers’ quota”.</p> <p>Extensive flexibility in leave arrangements may mean that fathers’ and mothers’ leave practices turn out to be very different both in length and in content. Thus, it may be that the quota’s potential for promoting gender equality has not been fully realized. If we assume that increased involvement and improved care skills among fathers will benefit both children and parents, the potential for families’ well-being may not be fully realized either. There is thus reason to believe that the potential of the fathers’ quota to change parents’ adaptation to family and working life may be greater than what we have seen until now.</p>
Index terms	Parental leave, fathers’ quota, work-family-balance, gender equality, family policy, labour market

1 Innledning

1.1 Om oppdraget og problemstillinger

Institutt for samfunnsforskning (ISF) har fått i oppdrag av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) å sammenfatte foreliggende kunnskap om 1) fedrekvote, 2) konsekvenser av foreldrenes deling av permisjon og 3) kontantstøtte, i tre rapporter. Hvert år overføres det store offentlige beløp til barnefamiliene. Foreldrepenger og kontantstøtte utbetales med nesten 20 mrd. årlig. Utformingen av ordningene påvirker småbarnsforeldres tilpasning i skjæringspunktet mellom yrkesdeltakelse og barneomsorg. Departementet ønsker at litteraturstudiene skal summere opp eksisterende forskning om ordningene og danne grunnlag for fremtidig forskning på området. I denne rapporten presenteres kunnskap om konsekvensene av deling av foreldrepermisjon. Vi undersøker hva relevant forskning fra Norge og Norden for øvrig sier om konsekvenser for a) mødres og fedres yrkesdeltakelse, lønn/inntekt og karriere, b) fordeling av omsorgsoppgaver og husarbeid, inkludert endringer i farsrollen og c) barnas og foreldrenes velferd.

Vi inkluderer studier som undersøker den kausale effekten av ulike reformer, studier som ser på statistiske sammenhenger mellom permisjonsbruk og ulike utfall, og kvalitative studier av foreldres opplevelse av foreldrepermisjonens betydning for hvordan de fordeler arbeidet ute og hjemme, for kvaliteten på parforholdet og for familiens velferd.

Ettersom det først og fremst er innføringen av fedrekvote som har utløst fedres permisjonsbruk av relevant omfang (se ISF-rapport 2016:06 Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden), står studier av fedrekvoten sentralt når vi skal undersøke konsekvenser av foreldres deling av permisjon. Vi har lagt hovedvekten på Norge og Sverige. Disse to landene var tidligst ute med å reservere en egen kvote for far i permisjonsordningen, og har også flere studier av konsekvenser av foreldres deling av permisjonen (eller mors og fars bruk), enn de andre

nordiske landene. Danmark hadde fedrekvote i en fireårsperiode rundt årtusenskiftet, men har ikke noen slik ordning i dag. Finland fikk fedrekvote først i 2013. Når det gjelder Island og Finland, er det en utfordring at mye av forskningslitteraturen er publisert kun på henholdsvis islandsk og finsk. For disse landene baserer vi oss i hovedsak på forskningsresultater som er publisert på engelsk eller på norsk. Forskere i de ulike landene har lagt vekt på litt forskjellige problemstillinger. Dette reflekteres i litteraturstudien ved at enkelte spørsmål blir grundig belyst for enkelte land og mindre grundig for andre.

Litteraturstudien inkluderer i hovedsak forskning som er publisert de siste fem årene, også forskning som rapporterer funn fra studier og reformer noen år tilbake i tid. For Island og Finland har vi også inkludert noen få tidligere publikasjoner. I tillegg til studier av konsekvenser av deling av permisjon for foreldres arbeid-/familietilpasning på sikt, finnes en rekke studier av hvilken betydning fedrekvoten har for endringer i fars (og mors) permisjonsbruk, av hvilke grupper av fedre som tar mye og lite permisjon, og av hvordan foreldre bruker og opplever permisjonstiden. Forskningslitteraturen om slike og lignende tema presenteres i ISF-rapport 2016:06, *Fedrekvoten – norm for fedres bruk av foreldrepermisjon i Norge og Norden*.

1.2 Deling av permisjon og tilpasning til arbeid og familie i Norden

Internasjonalt fremholdes Norge og Norden som idealsamfunn for å kombinere arbeid og familie (Crompton 2006; Gornick & Meyers 2008). Norsk familierpolitikk er i økende grad basert på et likestilt familieideal der begge foreldre både har lønnet arbeid og tar aktivt del i omsorgen for egne barn (Ellingsæter & Leira 2006). Mens den politiske intensjonen bak de første permisjonsordningene var rettet mot mors og barnets behov for at mor ble skjermet fra arbeidslivets krav, var likestilling mellom mor og far en sentral målsetting bak utvidelser av permisjonen fra 1970-tallet: Fedre ble sikret permisjonsrettigheter, og noe av permisjonen kunne deles mellom mor og far (Brandth & Kvande 2009). De «kjønnsnøytrale» og «valgfrie» permisjonsordningene påvirket imidlertid ikke fedres permisjonspraksis i særlig grad (Brandth & Kvande 2001). Økt kjønnslikestilling i arbeidsliv og hjemmeliv var derfor en viktig begrunnelse for innføring av fedrekvoten i 1993: Den ville gi mindre skjevdeling av permisjonen, øke kontinuiteten i mødres yrkesaktivitet og bidra til at fedre tok en større del i omsorgen for egne barn (St.meld. nr

70.91-2; Brandth & Kvande 2003). Til tross for flere tiår med mulighet for å dele store deler av foreldrepermisjonen fritt mellom mor og far, er det først etter innføring av fedrekvoten at vi kan snakke om deling av foreldrepermisjon i særlig omfang (Brandth & Kvande 2013a). Dette finner man også i andre nordiske land (Duvander & Johansson 2012, Eydal & Gislason 2013). I denne rapporten oppsummerer vi studier av fedrekvotens virkninger både på kort og lang sikt.

Alle de nordiske landene har nå erfaring med fedrekvote – en fastsatt del av foreldrepermisjonen som er øremerket for far og ikke kan overføres til mor. Norge var først ute med å innføre en slik ordning. I 1993 ble fire av de betalte permisjonsukene forbeholdt far. Til tross for at foreldre siden slutten av 1970-tallet har hatt mulighet til å dele det meste av permisjonen mellom seg, var fedres permisjonsuttak fremdeles lavt på begynnelsen av 1990-tallet (Brandth & Kvande 2003). Dette ønsket man å endre på ved å reservere en del av foreldrepermisjonen for far. Fedrekvoten innebærer at permisjon er en lovfestet rettighet for far. Han må ikke forhandle denne individuelt verken med arbeidsgiver eller mor. En slik institusjonalisert rettighet kan gjøre det lettere for far å ta permisjon – også dersom han skulle møte motstand fra arbeidsgiver eller kolleger (Brandth & Kvande 2001). Ettersom kvoten ikke kan overføres til mor uten i helt spesielle tilfeller, kan den fungere som en «mild tvang» for foreldre i par med mer tradisjonelle familiepraksiser og permisjonspreferanser, eller som trenger et «ekstra dytt» for at far skal ta permisjon (Brandth & Kvande 2003).

Sverige fikk fedrekvote i 1995 og har altså, som Norge, nesten 20 års erfaring med en slik ordning. Island innførte fedrekvote i 2000, mens Finland fikk fedrekvote først i 2013. Danmark er nå det eneste nordiske landet som ikke har en egen kvote reservert for far i foreldrepermisjonen. Etter fire år med en slik ordning, avskaffet de denne i 2002. Utformingen av fedrekvoten varierer mellom landene, både i omfang, fleksibilitet, kompensasjonsgrad og hvem som har rett til fedrekvote. Dette kan ha betydning for bruk av og effekter av ordningen. Videre er det forskjell mellom landene i en del kontekstuelle forhold som kan ha betydning for fars bruk av fedrekvoten og foreldrepermisjon utover denne, og for hvilke konsekvenser dette har for foreldrenes fordeling av arbeid ute og hjemme på sikt. For eksempel kan det ha betydning hvor godt utbygget barnehagetilbudet for små barn er og om det eksisterer ordninger med kontantstøtte for foreldre som ønsker å være hjemme med barna utover den betalte permisjonstiden. Økonomiske konjunkturer og foreldrenes jobbtrygghet kan også spille inn. Vi trekker fram noen slike forhold.

Det er også noen viktige fellestrekk mellom landene. Alle de fem landene har ganske sterkt kjønnsdelte arbeidsmarkeder, der kvinner er konsentrert i offentlig sektor og innen helse-, omsorgs-, og utdanningsyrker, mens menn oftere jobber i privat sektor (Evertsson 2014; Gíslason 2007; Närvi 2012; Reisel & Teigen 2014; Rostgaard & Lausten 2015). Selv om kvinner har minst like lang utdanning som menn, har de fremdeles i gjennomsnitt lavere lønn. I Norge, Sverige og Danmark arbeider kvinner dessuten oftere deltid enn menn, og i Finland har de oftere midlertidige jobber. Mange par vil derfor kunne tape mer på at far tar permisjon enn på at mor gjør det. Videre har idealet om et likestilt foreldreskap stor oppslutning i alle landene. Normer om en involvert farspraksis står sterkt, og det er en selvfølge at mor skal være yrkesaktiv. Samtidig er oppfatninger om mor som hovedomsorgsperson og far som hovedforsørger fremdeles utbredt. Diskusjoner om fordeling av foreldrepermisjon og arbeidet ute og hjemme etter permisjonen, kan derfor være preget av delvis konkurrerende forestillinger og normer (Arnalds mfl. 2013; Halrynjo & Lyng 2013; Lammi-Taskula 2007; Roman 2014; Rostgaard & Lausten 2015; Smeby & Brandth 2013).

1.3 Litteratursøk

Litteraturstudien er basert på en gjennomgang av norsk og nordisk forskning om konsekvenser av foreldres permisjonsbruk, publisert de siste fem år. Hovedstrategien for å få oversikt over relevant forskningslitteratur har vært systematiske søk i hovedsakelig norske databaser, nordiske og internasjonale bibliografiske databaser, samt referanselister til oppdaterte foreliggende studier. Bibliotekstaben ved ISF har bistått i de innledende søkene. For å kvalitetssikre vårt utvalg av nyere nordisk forskning på foreldrepermisjon og fedrekvote, har vi benyttet oss av International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org/>). Dette nettverket representerer et internasjonalt forum for analyser og oppdatert forskning på foreldrepermisjonsordninger, inkludert fedrekvote. Vi har fått viktige innspill om nyere nordisk forskning om fedrekvoten og konsekvenser av fars og mors permisjonsbruk for fordelingen av yrkes- og familiearbeidet på sikt, fra Lotte Bloksgaard, FREIA – Gender Research Centre, Aalborg Universitet for Danmark, Johanna Lammi-Taskula og Minna Salmi, National Institute for Health and Welfare (THL), Helsinki for Finland, Ann-Zofie Duvander, Stockholms Universitet for Sverige, Guðný Björk Eydal, University of Iceland for Island og Berit Brandth og Elin Kvande, fra NTNU (Norwegian University of Science and Technology, Trondheim) for Norge.

1.4 Datakilder og metoder i studier av effekter av foreldres deling av permisjon

1.4.1 Datakilder

Norsk og nordisk forskning om fedrekvoten og konsekvenser av foreldrenes permisjonsbruk har bidrag fra ulike faglige perspektiver, og er basert på forskjellige datakilder og metoder. De ulike tilnærmingene og de ulike datakildene har hver sine styrker og svakheter. Analyser av sammenhengen mellom fars/mors permisjonsbruk og senere utfall er dels basert på registerdata, dels på spørreundersøkelser med tverrsnitt- eller paneldesign og dels på kvalitative intervjuer. Utfall relatert til foreldres deltakelse på arbeidsmarkedet, slik som yrkesdeltakelse, arbeidstid, inntekt og lønn, er stort sett godt dekket i registerdata. Analyser av slike utfall er derfor i hovedsak basert på ulike typer registre, men det finnes også studier basert på spørreskjemaopplysninger.

Analyser av sammenhengen mellom permisjonsbruk av fordeling av hus- og omsorgsarbeid er derimot hovedsakelig basert på spørreundersøkelser eller på kvalitative studier. Her kan man kartlegge både betalt og ubetalt foreldrepermisjon bakover i tid, og man kan spørre om holdninger og motiver, hvordan foreldre fordeler barneomsorg og husarbeid før, under og etter permisjonen, hvordan de opplever permisjonstiden osv. Det kan imidlertid være vanskelig for deltakerne å huske nøyaktig hvor mye permisjon de har tatt ut flere år tilbake i tid. Folk kan også ha litt ulike forståelser av hva de egentlig skal regne som permisjon. Særlig gjelder dette når permisjonen kan stykkes opp i mindre bolker og spres over en lang periode. Ulike undersøkelser gir da også litt forskjellige bilder av foreldres permisjonsbruk (Duvander & Viklund 2014). Det er også utfordringer knyttet til å kartlegge hus- og omsorgsarbeid i utvalgsundersøkelser. Spørsmålsutformingen varierer på tvers av undersøkelser, og det varierer hvilke oppgaver man kartlegger (Evertsson mfl. 2015; Haas & Hwang 2008; Kotsadam & Finseraas 2011). Utvalgsundersøkelser kan også ha høyt og/eller selektivt frafall, og utvalgene er sjelden store nok til at man kan studere spesielle grupper, som for eksempel innvandrere med en bestemt landbakgrunn. Det finnes imidlertid også noen studier der man benytter registeropplysninger om foreldres bruk av permisjon for å ta seg av syke barn. Dette regnes gjerne som en god indikator på hvordan foreldre fordeler arbeidet hjemme, ettersom det viser seg å være en klar sammenheng mellom fordeling av husholdsarbeidet og fordeling av sykt-barn-dager (Ekberg mfl. 2013; Eriksson & Neramo 2010).

Det finnes også en rekke kvalitative studier der forskerne går i dybden på bestemte tema ved å intervjuet et mindre antall personer. Slike studier kan gi god innsikt i prosesser og mekanismer, foreldres motiver og begrunnelser for å dele permisjonen som de gjør, og deres opplevelser, erfaringer og arbeidsdeling i permisjonstiden og senere (Almqvist mfl. 2011; Brandth & Kvande 2013a; Salmi & Lammi-Taskula 2015b; Smeby 2013).

1.4.2 Hvordan studere effekter? Kvasiekperimentelle metoder og andre tilnæringer

Flere studier viser at det er en klar sammenheng mellom fars permisjonsbruk og hans deltakelse i barneomsorgen senere, for eksempel Duvander & Jans (2009). Fedre som tar mye foreldrepermisjon, bruker også mer tid på omsorgsarbeid når barna er større. Det er imidlertid ikke enkelt å avgjøre om dette er en seleksjonseffekt eller en kausal sammenheng. Er det slik at fedre som ønsker å bruke mye tid på barna, også er de som tar lang permisjon (omsorgsorienterte fedre selekteres inn i foreldrepermisjon), eller skjer det noe i selve permisjonstiden som gir far økt omsorgskompetanse og bidrar til at han bruker mer tid på barna senere enn han ellers ville ha gjort?

Det stiller store krav til både data og metode for å kunne isolere den kausale effekten av permisjonsbruk for ulike utfall, som for eksempel foreldres arbeidstid, inntekt og fordeling av hus- og omsorgsarbeid. Etter hvert foreligger det en lang rekke studier som ved hjelp av såkalte kvasiekperimentelle metoder forsøker å identifisere den kausale effekten av permisjonsutvidelser eller innføringen av nye ordninger, som for eksempel fedrekvoten (f.eks. Cools mfl. 2015, Kotsadam & Finseraas 2011, Duvander & Johansson 2012, Rege & Solli 2013, Ugreninov 2013, Bratberg & Naz 2014, Carneiro mfl. 2015). Man har undersøkt en rekke utfall (kort- og/eller langsiktige) både for foreldre og barn, som for eksempel foreldres yrkesdeltakelse, inntekt og sykefravær, fordeling av hus- og omsorgsarbeid, tilfredshet med arbeidsdelingen hjemme, samt barns skoleprestasjoner og yrkesdeltakelse i voksen alder. En gitt reform betraktes da som et naturlig eksperiment, der de som omfattes av reformen utgjør en eksperimentgruppe og de som ikke omfattes av reformen utgjør en kontrollgruppe. Man sammenligner ulike typer utfall blant foreldre som fikk barn rett etter og rett før reformen. Man antar da at disse to foreldregruppene i gjennomsnitt er like på alle områder, bortsett fra at den ene gruppen omfattes av reformen og den andre ikke. For Norges del

finnes en rekke studier som betrakter innføringen av fedrekvoten på fire uker i 1993, som et naturlig eksperiment, og som altså undersøker ulike utfall på kort og lang sikt avhengig av om barnet ble født rett før eller rett etter reformen. For Sveriges del har man særlig undersøkt effektene av de to reserverte «pappamånedene», den første i 1995 og den andre 2002. Det finnes også studier som undersøker effekten av en utvidelse av foreldrepermisjonen fra 12 til 15 måneder i 1989, og av innføringen av likestillingsbonusen i 2008.

Slike studier er viktige fordi de kan hjelpe oss å avgjøre om observert samvariasjon mellom permisjonsbruk og ulike utfall bunner i seleksjon eller er en kausal effekt. Det er imidlertid viktig å være klar over at slike kvasiekperimentelle studier oftest kun fanger opp effekter for de første foreldrene som omfattes av en gitt reform, selv om utfallet (for eksempel inntekt eller sykefravær), måles over en lengre periode. Studiene kan være mindre egnet til å fange opp mer langsiktige effekter utover dem som gjelder for de første som ble omfattet av en reform. Dersom foreldres atferd endres gradvis og over tid, vil de samlede reformeffektene være større enn dem som observeres hos dem som fikk barn rett etter innføring eller utvidelse av fedrekvoten. Ettersom folk samhandler og påvirker hverandre, kan vi heller ikke utelukke at også foreldre som fikk barn rett før en reform blir påvirket av denne. Også dette vil kunne bidra til at de totale reformeffektene undervurderes med et kvasiekperimentelt design. Kvasiekperimentelle studier kan også ha begrenset ekstern validitet, det vil si at funnene ikke uten videre kan overføres til andre kontekster. For eksempel må de kausale effektene som observeres av innføringen av den første pappamåned i Sverige, sees i lys av den svenske konteksten med god tilgang til barnehageplasser, høy grad av likestilling og god lovbeskyttelse for arbeidstakere (Duvander & Johansson 2012; 2013), men også av at reformen ble innført i en periode med lavkonjunktur (Duvander & Johansson 2013). For Norges del må de umiddelbare kausale effektene av innføring av fedrekvoten i 1993 sees i lys av at det da var lav barnehagedekning for små barn (Rønsen & Kitterød 2015) og lavkonjunktur, noe som kan ha gitt mindre effekter på for eksempel mødres yrkesarbeid, enn en situasjon med høy barnehagedekning og høykonjunktur.

Kvasiekperimentelle studier gir også begrenset kunnskap om de prosessene og mekanismene som ligger bak de observerte sammenhengene. Her kan kvalitative studier eller spørreskjemaundersøkelser være bedre egnet. Både i Norge og andre nordiske land finnes etter hvert mange

studier her. Mixed methods-studier som kombinerer spørreskjema og kvalitative intervjuer viser blant annet hvordan permisjonstiden kan bli en særlig betydningsfull periode for etablering av foreldres tilpasning til arbeidsliv og familieliv og dermed også senere karriererealisering (Halrynjo & Lyng 2009; 2010), hvordan barn og fedre får en tettere relasjon på sikt når far tar lang permisjon (Almqvist & Duvander 2014) og permisjon uten at mor er hjemme samtidig (Brandth & Kvande 2003), og hvordan fars ansvar for barna i permisjonstiden gir større forståelse mellom foreldrene og større tilfredshet med arbeidsdelingen hjemme på lengre sikt (Evertsson mfl. 2015). Kvalitative studier viser videre hvordan fleksibelt uttak, oppdeling av fedrekvoten og tilgjengelighet for jobben i permisjonstiden, gir andre rammer for utvikling av fars omsorgskompetanse, for arbeidsdelingen mellom foreldrene og for mors mulighet til å konsentrere seg om jobben etter endt permisjon, enn en situasjon der far tar permisjon mer konsentrert, uten at mor er til stede, og med klare grenser mot jobben (Brandth & Kvande 2013b, Smeby 2013).

For å få en best mulig forståelse av virkningene av fordelingen av foreldrepermisjonen for mødres og fedres tilpasning til arbeids- og familieliv inkluderer vi flere typer studier, både slike som tar sikte på å identifisere kausale effekter, og analyser som, basert på spørreskjema eller kvalitative intervjuer, avdekker prosesser og mekanismer eller forsøker å si noe om mulige virkninger av reformene over tid, dvs. når reformene har fått virke en stund. Vi diskuterer studier som ser på betydningen av reformendringer og foreldres permisjonsuttak for foreldrenes inntekt, yrkesdeltakelse og sykefravær, deres deltakelse i omsorgsarbeid og rutinemessig husarbeid, fordeling av ulike typer arbeidsoppgaver hjemme, og på tilfredshet med arbeidsdelingen hjemme.

1.5 Rapportens struktur

Første del av rapporten gir en oversikt over historikk og nåværende utforming av permisjonsordningene for foreldre i de nordiske land. Dette vil være en viktig bakgrunn for å forstå forskningen på feltet, for eksempel hvorfor fedres permisjonsuttak er høyere i noen land enn andre, og hvorfor det har vært mer forskning om effekter av bestemte reformer, og på bestemte utfall, i noen land enn i andre.

Deretter undersøker vi hva nyere norsk og nordisk forskning og utredninger publisert i tiden 2010–2015 sier om konsekvensene av deling av foreldrepermisjon. Vi benytter både studier som ser på mødres og

fedres faktiske bruk av permisjon, og studier som undersøker effekten av å være omfattet av bestemte reformer, særlig fedrekvoten. Vi ser på følgende utfall: a) mors og fars yrkesdeltakelse, lønn/inntekt og karriere, b) fordeling av omsorgsoppgaver og husarbeid, og c) barnas og foreldrenes velferd. Vi legger mest vekt på Norge og Sverige. Disse landene har hatt lengst tradisjon med fedrekvote i permisjonsordningen, og det er også her vi finner flest studier av konsekvenser av foreldres deling av permisjon. Relevante studier fra de andre nordiske land er også inkludert.

Vi vil også drøfte i hvilken grad forskningsresultater om fedrekvote og foreldrepermisjon fra de andre nordiske landene kan overføres til Norge ettersom konteksten kan være ganske forskjellig. Bruk av fedrekvoten og hvordan foreldrene fordeler permisjonen mellom seg, må sees i lys av flere elementer i familiepolitikken, som for eksempel lengden på den totale foreldrepermisjonen, barnehagedekningen, prisen på en barnehageplass samt hvorvidt det er løpende barnehageopptak eller ikke. For eksempel viser Rønsen & Kitterød (2015) at det var først på slutten av 2000-tallet (2008–2010) at mødre i Norge begynte å jobbe raskere etter enn fødsel enn hva som var tilfellet på midten av 1990-tallet. Dette kan tyde på at fedrekvote i seg selv ikke er tilstrekkelig for at mødre skal begynne å jobbe raskere etter en fødsel. Også andre elementer bør være på plass, særlig et godt barnehage tilbud.

2 Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote

Både Norge, Sverige, Island og Finland har nå en egen kvote for far i foreldrepermisjonen. Danmark hadde en slik ordning i en fireårsperiode rundt årtusenskiftet. I samtlige land har far også rett til noen uker permisjon ved barnets fødsel, samt at foreldrene kan fordele deler av permisjonen mellom seg som de vil. I dette kapitlet viser vi utviklingen av permisjonsordningene i de ulike landene, og med spesiell vekt på fars permisjonsrettigheter. Vi gir også en oversikt over dagens ordning og peker på noen kontekstuelle forhold som kan gjøre det lettere å forstå fedres permisjonsbruk og virkninger av dette. Vi gir først en kort omtale av alle landene under ett og går deretter nærmere inn på hvert enkelt land.

Tabell 1 gir en oversikt over utvikling og utforming av fars permisjonsrettigheter i de nordiske landene. Norge var altså først ute med å reservere deler av foreldrepermisjonen for far. Da de fire ukene med fedrekvote ble innført i 1993, skjedde dette samtidig med en omfattende utvidelse av den totale permisjonslengden. Fedrekvoten ble senere gradvis utvidet, og var i 2013 på 14 uker. I 2014 ble den redusert til 10 uker. Foreldre har hatt mulighet for å dele det meste av permisjonen mellom seg siden 1978. Etter hvert som fedrekvoten er utvidet, har den også blitt mer fleksibel slik at permisjonen kan benyttes over en lengre periode.

I Sverige ble det innført en reservert måned med foreldrepermisjon i 1995, dvs. at 30 dager av permisjonen ble forbeholdt hver av foreldrene. I 2002 ble ytterligere en måned reservert for hver av foreldrene, og i 2008 ble det innført en likestillingsbonus for å øke de økonomiske incitamentene for å dele foreldrepermisjonen likt. Paret kan få en viss bonus i form av skattelette hvis de deler foreldrepengene likt etter at de to reserverte månedene er brukt opp. Foreldrepenger kan tas ut fram til barnet er tolv år, og foreldrene har, fra 2012, rett til å ta en måned med foreldrepenger samtidig (Duvander 2013, 2014).

Island innførte i 2000 en tredeling av foreldrepermisjonen med tre måneder forbeholdt hver av foreldrene, og tre måneder som foreldrene

kan dele mellom seg som de ønsker. Dette skjedde i forbindelse med en kraftig utvidelse av permisjonen, som tidligere hadde vært kort og med lav kompensasjonsgrad. Permisjonen er fleksibel, og kan tas ut i deler og kombineres med yrkesarbeid (Eydal & Gíslason 2013).

Finland fikk fedrekvote i 2013, men innførte i 2003 en «bonuspermisjon» på to uker som far kunne ta dersom han også tok de to siste ukene av den delbare permisjonen. De to ukene kunne ikke overføres til mor, men var likevel ikke en individuell rettighet for far. Fram til 2013 var fars uttak avhengig av mors samtykke. I 2010 ble «bonuspermisjonen» utvidet til fire uker. I 2013 ble ordningen med bonusuker avskaffet. Farspermisjonen (paternity leave) utgjør nå ni uker hvorav 18 dager kan tas ut mens også mor har permisjon. Permisjonen må brukes før barnet fyller to år og kan tas ut i bolker etter bestemte regler (Salmi & Lammi-Taskula 2015a; 2015b).

Danmark har per i dag ingen fedrekvote i lovgivningen. I 1998 ble det innført en to ukers fedrekvote i lovgivningen i uke 25 og 26 etter barnets fødsel, men denne ble avskaffet i 2002. Fedre har nå rett til to ukers permisjon like etter fødselen. 32 uker av foreldrepermisjonen kan foreldrene dele mellom seg som de vil. I Danmark reguleres permisjonsrettighetene også via tariffavtaler og lokale avtaler i arbeidslivet. Fedre har altså forskjellige permisjonsrettigheter avhengig av hvilken bransje og virksomhet de jobber i og må i større grad enn fedre i andre nordiske land forhandle om permisjonen med sin partner og med arbeidsgiver (Rostgaard & Lausten 2015).

Tabell 1. Fedres rett til permisjon og fedrekvote i nordiske land

	Norge	Sverige	Danmark	Island	Finland
Rett til å benytte felles betalt foreldrepermisjon	1978	1974	1984	1981	1985
Rett til (ubetalt) pappa-permisjon ved fødsel	1977	1980	1984	1998	1978
Fedrekvote (individuell ikke-overførbart rettighet)	1993 –	1995 –	1998 – 2002	2000 –	2013 –
Fedrekvote 2014	10 uker av totalt 46*	8 uker av totalt 69	0 uker av totalt 52	13 uker av totalt 39	6 uker av totalt 48
Fleksibelt uttak	Ja	Ja	Begrenset	Ja	Begrenset
Kan mor være hjemme samtidig?	Ja	Ja, opptil 30 dager	Nei	Ja	Ja, maksimum 3 uker
Hvilke fedre har rett til foreldrepermisjon?	Fedre med foreldrerett	Fedre med foreldrerett	Gifte/samboende	Alle	Gifte/samboende
Kan permisjon overføres til mor?	Ja, hvis far er syk eller ikke har foreldrerett		Mor kan ta hele permisjonen		
Tidsperiode fedre kan ta ut permisjon	3 år	12 år (80 % må tas ila 4 første år)	1 år – men kan forlenges	2 år	2 år
Kompensasjonsgrad 2013 (% av egen lønn opptil et visst tak)	100/80	77,6	100	80	70–90

* Gjelder for 100% lønnskompensasjon. Tre uker permisjon som mor må ta før termin kommer i tillegg.

Kilde: Eydal mfl. (2015); Eydal og Rostgaard (2015).

2.1 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Norge

Norge hadde lenge forholdsvis kort foreldrepermisjon. I 1987 var den fremdeles bare 20 uker, hvorav seks uker var reservert for mor og 14 uker kunne deles mellom foreldrene (tabell 2). På slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet kom flere mindre utvidelser, og i 1992, året

før fedrekvoten ble innført, var den totale permisjonslengden 35 uker med 100 prosent lønnskompensasjon eller 44,4 uker med 80 prosent kompensasjon. Fedrenes permisjonsuttak var fremdeles lavt. Da de fire ukene med fedrekvote ble innført i 1993, ble permisjonen samtidig utvidet med totalt sju uker. Ved å reservere deler av permisjonen for far skulle foreldrepermisjonen deles likere mellom foreldrene. Den eksplisitte målsettingen med fedrekvoten var å styrke relasjonen mellom far og barn. I tillegg var intensjonen å bidra til økt likestilling mellom mor og far både i arbeidslivet og i familien (Brandth & Kvande 2013b). Tabell 2 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Norge. En mer detaljert oversikt over dagens regler gis i vedleggstabell 1.

Tabell 2. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Norge

År	Antall uker totalt 100% (80%) lønn	Mors del	Felles (delbar) 100% (80%) lønn	Fars del (fedrekvote)	Omsorgspermisjon for far ved fødsel (evt. betalt av arbeidsgiver)
1978	18	6	12		2
1987	20	6	14		2
1988	22	6	16		2
1989	24 (30)	6	18 (24)		2
1990	28 (35)	6	22 (29)		2
1991	32 (40)	6 (+2 uker før termin)	24 (32)		2
1992	35 (44,4)	6 (+2 uker før termin)	27 (36,4)		2
1993	42 (52)	6 (+3 uker før termin)	29 (39)	4	2
2005	43 (53)	6 (+3 uker før termin)	29 (39)	5	2
2006	44 (54)	6 (+3 uker før termin)	29 (39)	6	2
2009	46 (56)	6 (+3 uker før termin)	27 (37)	10	2
2011	47 (57)	6 (+3 uker før termin)	26 (36)	12	2
2013	49 (59)	14 (+3 uker før termin)	18 (28)	14	2
2014	49 (59)	10 (+3 uker før termin)	26 (36)	10	2

Tabell etter Brandth og Kvande (2013b) / <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+-barn/Foreldrepenger.347653.cms#chapter-3>

Fedrekvoten ble senere utvidet til 5/6 uker i 2005/2006 og til 10/12/14 uker i 2009/2011/2013. I 2014 ble kvoten redusert til 10 uker. Fram til

2009 ble fedrekvoten innført og utvidet gjennom nye uker i tillegg til eksisterende permisjon. Ved utvidelsene i 2009 og 2011 ble imidlertid fellesdelen redusert først med to uker og så med en uke til. Dermed ble mors permisjonsmulighet noe redusert.

Utbetaling av foreldrepenger stiller krav til yrkesaktivitet før fødsel og til yrkes- eller studieaktivitet etter fødsel. For å få rett til permisjon, må mødre og fedre ha vært i arbeid seks av de ti siste månedene før stønadsperioden starter. Dersom far skal ha rett til den delbare permisjon, må mor være i arbeid eller utdanning mens far har permisjon (aktivitetskrav). Rasjonalet er at staten ikke skal betale for dobbeltomsorg. Dette prinsippet følges imidlertid ikke fullt ut. Mor kan være hjemme i 50 prosent permisjon samtidig med fars permisjon, mot at den totale permisjonslengden blir kortere (Brandth & Kvande 2013b).

Fram til 2010 hadde ikke far rett til fedrekvote hvis mor jobbet mindre enn halv stilling. De siste årene er retten til fedrekvote blitt utvidet til å gjelde stadig flere grupper av fedre, men fars rett til fedrekvote forutsetter at både far og mor har vært yrkesaktive før permisjonen starter. Da fedrekvoten ble innført i 1993, var det et krav at mor ikke skulle være hjemme samtidig med at far hadde permisjon. Dette skapte problemer ettersom mange familier sto uten barnehageplass ved permisjonens utløp, og mødre skulle tilbake i ulønnet permisjon i påvente av barnehageplass (Vollset 2011). Året etter ble loven endret slik at mor kunne være hjemme samtidig.

Fra 2007 har foreldrepermisjonen i Norge vært en ordning med fleksibelt uttak. Permisjonen (inkludert fedrekvoten) kan både tas gradert, som deltidspermisjon i kombinasjon med deltidsarbeid, og som utsatt permisjon med uttak av permisjon i ulike bolker inntil barnet fyller tre år (Brandth & Kvande 2013a). I tillegg til den betalte foreldrepermisjonen, har hver av foreldrene rett til ett års ulønnet permisjon for å ta seg av barna. Retten til fravær er nedfelt i Arbeidsmiljøloven. Retten til foreldrepenger reguleres av Lov om folketrygd.

Da fedrekvoten ble innført på begynnelsen av 1990-tallet, hadde bare en fjerdedel av barn i alderen ett til to år plass i barnehage, og det var lenge stor mangel på barnehageplasser for de minste barna. På 2000-tallet har det vært en kraftig opptrapping av barnehageutbyggingen. I 2009 ble barnehageplass lovfestet som en rettighet fra barnet fyller ett år, og nå går omtrent åtte av ti ett til to-åringer i barnehage. På slutten av 1990-tallet ble det innført en ordning med kontantstøtte for ett- og toåringer som ikke

går i offentlig subsidiert barnehage. Ordningen er etter hvert blitt mer målrettet mot de minste barna. Kontantstøtten for to-åringer ble avvirket i 2012, og satsene er nå betydelig hevet. Da ordningen ble innført, mottok omtrent tre av fire barn i kontantstøttealder stønaden. Andelen mottakere har sunket i takt med barnehageutbyggingen. I 2014 hadde bare 23 prosent av foreldre med ettåringer kontantstøtte (Egge-Hoveid 2015). Lav barnehagedekning, slik vi hadde i Norge på begynnelsen av 1990-tallet, kan innebære at en del foreldre (oftest mødre) velger å ta en del ulønnet permisjonen i forlengelsen av den betalte permisjonen i påvente av barnehageplass. Dette kan ha betydning for hvordan de fordeler foreldrepermisjonen mellom seg, hvordan denne spres over tid og om mor er hjemme når far tar fedrekvoten. Fedrekvoten ble dessuten innført i en periode med lavkonjunktur og høy arbeidsledighet.¹ Også dette kan ha betydning for mors og fars bruk av foreldrepermisjon og for virkninger av hvordan de deler permisjonen.

2.2 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Sverige

Foreldreforsikringen, som ble innført i 1974, ansees gjerne som et vendepunkt i Sverige når det gjelder overgangen fra eninntekts- til toinntektsfamilien som forsørgermodell (Ferrarini & Duvander 2010). Omtrent samtidig kom andre tiltak som gikk i samme retning, slik som individuell beskatning og utbygging av offentlig barneomsorg. Innføringen og utvidelsen av foreldrepermisjonen har vært begrunnet ut fra flere hensyn, og ulike argumenter har hatt skiftende tyngde over tid. Da foreldrepermisjon ble innført i 1974, handlet diskusjonen i hovedsak om likestilling mellom kvinner og menn, og særlig om at kvinner skulle ha mulighet til å ha inntektsgivende arbeid. Man pekte også på at fars ansvar hjemme var viktig, men så det ikke som sannsynlig at fedre ville ta særlig mye permisjon (Cedstrand 2011). Permisjonen var begrenset til seks måneder for å holde kostandene nede og for å unngå at kvinner fikk lange yrkesavbrudd (Duvander & Hwang 2015). Argumentet om å unngå lange yrkesavbrudd for kvinner kom i bakgrunnen da permisjonen ble forlenget på 1980-tallet. På 1990-tallet kom argumenter om menns ansvar for barneomsorg og husarbeid mer i forgrunnen, og etter hvert ble altså først en, og så to måneder reservert for hver av foreldrene (1995 og 2002). Den første av disse såkalte «pappamånedene» ble innført uten at permisjonen ble forlenget, mens den andre bli innført samtidig med at permisjonen ble

forlenget med en måned. Også ved å individualisere foreldrepermisjonen (1995) gav man et klart signal om at større likedeling er ønskelig. Halvparten av dagene utover den perioden som er reservert for mor/far, er tildelt hver av foreldrene (se tabell 3). Hvis en av dem ønsker å ta ut mer enn halvparten, må hun/han ha godkjenning (underskrift) av den andre. I 2008 ble det innført en likestillingsbonus som et ytterligere insentiv for å få far til å ta en større del av permisjonen. Regelverket var imidlertid ganske komplekst, og bonusbeløpet var ganske lavt. Ordningen ble forenklet i 2012, men bonusbeløpet er fremdeles ganske lavt.

I dag er foreldrepermisjonen på totalt 480 dager (16 måneder), åtte måneder til mor og åtte måneder til far (se vedleggstabell 2). To måneder er reservert for hver av foreldrene. Resten kan overføres fra den ene til den andre, mot samtykke. 390 dager kompenseres med en viss andel av foreldrenes inntekt, opp til et visst tak. For de resterende 90 dagene betales en flat minstesum per dag.² Tabell 3 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Sverige. Oversikt over dagens permisjonsregler gis i vedleggstabell 2.

Den svenske permisjonsordningen gir rom for stor fleksibilitet. Retten til betalt foreldrepermisjon (foreldreforsikring) og retten fra fravær fra jobben for å ta seg av barn (foreldreledighet), er skilt fra hverandre. Foreldreforsikringen gir rett til kompensasjon under foreldreledighet og betales ut av Försäkringskassan. Retten til foreldreledighet reguleres i Föräldraledighetslagen. Ifølge denne har foreldre rett til å være borte fra jobben fram til barnet er 18 måneder, uansett om de tar ut foreldrepenger eller ikke. Deretter har de rett til permisjon når de tar ut foreldrepenger.

¹ I 1993 var arbeidsledigheten på 6 prosent (<https://www.ssb.no/statistikbanken>).

² Høsten 2015 fremmet regjeringen et lovforslag om at tre måneder av permisjonen skal reserveres for hver av foreldrene fra og med 01.01.16. Den samlede foreldrepengerperioden skal ikke forlenges. Forslaget har vært på høring og skal også stemmes over i Riksdagen i løpet av høsten.

Tabell 3. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Sverige

1974	Foreldrepermisjonen (föräldraförsäkringen) blir innført. Foreldre får utbetalt foreldrepenger (föräldrapenning) i seks måneder. De som har vært yrkesaktive, får 90 prosent av tidligere inntekt. De som ikke har vært yrkesaktive, får en dagstønad som er forholdsvis lav. Permisjonen kan deles mellom foreldrene.
1986	Foreldrepermisjonen blir forlenget til 12 måneder.
1989	Foreldrepermisjonen blir forlenget til 15 måneder. 12 måneder kompenseres med 90 prosent av tidligere inntekt for dem som har vært yrkesaktive og en dagstønad for dem som ikke har vært yrkesaktive. 90 dager kompenseres med en minstesum per dag for alle.
1995	En måned med foreldrepenger blir reservert for hver av foreldrene og kan ikke overføres til den andre. Resten av permisjonen blir individualisert. Foreldrepengene kan tas ut i én eller flere bolker fram til barnet fyller åtte år eller har avsluttet sitt første skoleår.
2002	Ytterligere en måned blir reservert for hver av foreldrene. Foreldrepengerperioden forlenges med én måned, til totalt 16 måneder.
2008	Det blir innført en likestillingsbonus. Når de reserverte månedene er brukt opp, kan parene få SEK 100 per dag i skattelette når de deler på foreldrepengene. De må dokumentere at den forelder som ikke har foreldrepenger, er i arbeid eller studerer. Pengene utbetales opptil ett år i etterkant.
2012	Likestillingsbonusen forenkles. Kravet om at den andre forelder må være i arbeid eller studier fjernes, og bonusen utbetales uten forsinkelse. Foreldre kan ta en måned med foreldrepenger samtidig.
2014	Foreldrepengene kan benyttes til barnet fyller 12 år, men 80 prosent av foreldrepengedagene må benyttes før barnet fyller fire år.

Kilde: Duvander (2013), Duvander og Viklund (2014), Duvander (2014)

Ettersom retten til foreldreledighet (permisjon med eller uten kompensasjon) gjelder fram til barnet er 18 måneder, mens man kan ta betalt permisjon til barnet fyller 12 år (åtte år fram til 2014), velger foreldre ofte å spare mye av den betalte permisjonen til etter at barnet er 18 måneder. De kan da ta betalt permisjon kun noen dager per uke, eller mindre enn fulle dager, før barnet er 18 måneder. Betalt permisjon som ikke er benyttet når barnet er 18 måneder, kan tas ut som enkeltdager (eventuelt deler av dager) eller lengre perioder fram til barnet fyller 12 år. Dette kalles gjerne «å spre dagene» og er den vanligste formen for fleksibelt uttak (Duvander 2013). Det å kunne «spre dagene» på denne måten forutsetter at man har råd til å ha redusert kompensasjon i noen av (eller alle) de første 18 månedene. En del arbeidsgivere betaler imidlertid litt ekstra stønad i permisjonstiden (ofte 10 prosent), og mange dekker tapt inntekt utover det som er taket for utbetalinger av foreldrepenger (Duvander 2006). Flexibiliteten ble litt redusert i 2014 ved at 80 prosent av foreldrepengedagene må tas før barnet fyller fire år (se tabell 3).

Endringer i foreldrepermisjonen har tidvis vært en del av et kompromiss der det samtidig har kommet andre reformer som kan motvirke eller dempe likestillingseffekter av foreldrepermisjonen. For eksempel ble det, like før den første reserverte måneden i 1995, innført en omsorgstønad (vårdnadsbidrag) for foreldre som ikke har barn i barnehage. Denne ble avskaffet etter kort tid, men ble innført igjen omtrent samtidig med den andre reserverte måneden i 2008. Fra og med 2009 kan kommunen tilby omsorgstønad til ett- og toinger som ikke går barnehage. Bidraget kan ikke benyttes sammen med foreldrepenger eller arbeidsledighetstrygd. Godt og vel en av tre kommuner tilbyr omsorgstønad, men andel brukere er svært lav (Duvander & Hwang 2015). Foreldre har rett til plass i en offentlig subsidiert barnehage fra barnet er ett år. Som i Norge, ble fedrekvoten i Sverige innført i en periode med lavkonjunktur.

2.3 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Danmark

Danmark er altså det eneste nordiske landet uten fedrekvote. Tabell 4 viser utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Danmark. En oversikt over dagens ordning gis i vedleggstabell 3. I perioden 1998–2002 hadde Danmark fedrekvote på to uker betalt permisjon. Da fedrekvoten ble innført, var målet å bidra til å øke tiden fedre tilbrakte sammen med sine barn, ettersom svært få fedre benyttet den delbare permisjonen. Da fedrekvoten ble avskaffet fire år senere, var argumentet at frivillige arbeidsplassavtaler ville være tilstrekkelig for å sikre fedres rett til permisjon. Ettersom kompensasjonsgraden økte fra 60 til 100 prosent, ble permisjonsreformen i 2002 presentert og forstått som en forbedring, selv om fedrekvoten forsvant og permisjonslengden ble redusert (Rostgaard & Lausten 2015). Taket for full kompensasjon var imidlertid lavt³.

Etter 2002 har mor rett til fire uker permisjon før fødsel og 14 uker etter fødsel, og far har rett til to uker permisjon i løpet av de første 14 ukene. Deretter kan foreldrene selv fordele 32 ukers permisjon. Til sammen gir det familien rett til permisjon på 52 uker. Mellom åtte og 13 uker kan utsettes, men må brukes sammenhengende og innen barnet fyller ni år. I tillegg til lovfestede rettigheter, har Danmark et system med kollektive avtaler mellom partene i arbeidslivet og på arbeidsplassnivå. I 2011 var 75 prosent av danske arbeidstakere dekket av kollektive avtaler, der arbeidsgiver toppe utbetaling fra staten slik at permisjonstakere får

³ DKK 4135 i uka i 2015 (Bloksgaard & Rostgaard 2015).

utbetalt samme lønn som før permisjon. Imidlertid er det en økning i andelen unge arbeidstakere som ikke er dekket av de kollektive avtalene (Bloksgaard & Rostgaard 2015). Kollektive avtaler har også sikret en form for fedrekvote. Ytelsesgrunnlaget består i hovedsak av barselsdagpenger. Overenskomstregler for det offentlige området fra 2008 sikrer full lønn i 18 uker – utover taket på dagpenger – forutsatt at man tar i bruk den lovfestede rettigheten med kompensasjon fra staten. Av disse 18 ukene er seks uker reservert for far, seks uker for mor og de siste seks ukene kan brukes fritt. Innenfor «Privat service, Hotel og Restauration» har man i samme periode hatt en tilsvarende ordning, men her på ni uker, fordelt med tre uker til far, tre uker til mor og tre uker til fri fordeling (Bloksgaard 2011). I Danmark viser lønn under permisjon til svært ulike vilkår. De toneangivende overenskomster gir full lønn i 20 uker hvorav to uker til far. Noen avtaler har et tak for hvor mye som kan utbetales, og noen har bestemmelser om at permisjon må tas på bestemte tider for at lønn skal utbetales.

Tabell 4. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Danmark

År	Permisjon totalt	Full lønns-kompensasjon (lavt tak)	60 % lønns-kompensasjon	Delbar permisjon	Mors del	Fars del (fedrekvote)	Omsorgspermisjon for fedre ved fødsel
Før 1998	63 + 4 uker før fødsel	24 + 4 (14 + 4) forbeholdt mor)	39	49	14 + 4 uker før fødsel	0	2
1998-2002	63 + 4 uker før fødsel	26+4 (14 + 4 forbeholdt mor, 2 uker forbeholdt far)	37	49	14 + 4 uker før fødsel	2	2
Etter 2002	46 + 4 uker før fødsel	46 + 4 uker før fødsel	0	32	14 + 4 uker før fødsel	0	2

Kilde: Rostgaard og Lausten (2015).

2.4 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter på Island

Island hadde lenge forholdsvis kort foreldrepermisjon. På slutten av 1990-tallet var den fremdeles på bare seks måneder. I 2000 ble den utvidet til ni måneder, og som første land i verden fikk Island en permisjon der en tredel er reservert hver av foreldrene og en tredel kan deles mellom dem. Loven om mors/farspermisjon hadde to hovedmål: 1) Å sørge for at barn får omsorg fra begge foreldre og 2) At det skal bli lettere for kvinner og menn og kombinere deltakelse i yrkes- og familielivet (Arnalds mfl. 2013). De tre månedene som var reservert for far kom altså i tillegg til den tidligere permisjonen på seks måneder (fra 1987). Det ble derfor ikke oppfattet slik at far «tok» permisjon fra mor. Foreldrepermisjonen ble fra nå av finansiert ved at deler av arbeidsgiveravgiften gikk til et foreldrepermisjonsfond. Dette er blitt karakterisert som en «vinn-vinn-situasjon», ettersom alle kom bedre ut med den nye ordningen. Verken arbeidsgiver eller arbeidstaker fikk ekstra kostnader (Gíslason 2007).

Permisjonsordningen som ble innført i 2000, ble dyrere enn forventet, i hovedsak fordi flere fedre enn antatt benyttet rettighetene sine. I 2004 ble det derfor innført noen innstramminger for å bedre finansieringen. Blant annet ble det satt et tak på utbetalingene i permisjonstiden.

Høsten 2008 kollapset den islandske økonomien som følge av en alvorlig bankkrise. I kjølvannet av dette kom det ytterligere innstramminger i foreldrepermisjonen, blant annet ved at kompensasjonsgraden ble senket (se tabell 5). I 2012 vedtok Alltinget at foreldrepermisjonen skulle utvides til 12 måneder med virkning fra 2016, men loven ble inndratt i 2013 ettersom statens finansielle situasjon ikke gav grunnlag for en så dyr reform.⁴ Per oktober 2015 er foreldrepermisjonen altså fremdeles på ni måneder, med tre måneder reservert for hver forelder og tre delbare måneder (se vedleggstabell 4). I tillegg kan hver av foreldrene ta fire måneder ulønnet permisjon inntil barnet er åtte år. Den betalte permisjonen kan tas på heltid eller deltid, i en eller flere bolker, fram til barnet er to år.

⁴ I oktober 2015 fremmet en gruppe parlamentsmedlemmer et lovforslag om at foreldrepermisjonen skal utvides til 12 måneder, med fem måneder reservert for hver av foreldrene og to måneder som kan deles etter foreldrenes ønske. De foreslår også å heve taket for inntektskompensasjon til ISK 500 000.

Tabell 5. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote på Island

1981	Lov om tre måneders betalt foreldrepermisjon innføres. Kvinner ansatt i offentlig sektor og i banker er sikret full lønn under permisjonen via sine arbeidskontrakter. Andre ansatte får lavere kompensasjon.
1987	Permisjonen forlenges til seks måneder. Foreldre får en lav, flat utbetaling av foreldrepenger. Permisjonen kan deles mellom foreldrene etter at mor har tatt den første måneden. Ansatte i offentlig sektor og i bank får full lønn i tre måneder og et grunnbeløp i tre måneder.
1998	Fedre får rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødsel, men med lav utbetaling av foreldrepenger.
2000	Loven om mors/farspermisjon og foreldrepermisjon innføres. Viktige elementer er: Permisjonen skal øke suksessivt fra seks til ni måneder (2001–2003). Tre måneder er forbeholdt mor, tre måneder er forbeholdt far, og tre måneder kan foreldrene dele. Månedene reservert for far innføres suksessivt; én i 2001, én i 2002 og én i 2003. Foreldre kan ta permisjonen over en periode på 18 måneder. Permisjonen kan tas ut i én eller flere bolker, og forlenges ved at man får redusert utbetaling. Mor og far kan ta hele eller deler av permisjonen samtidig. Økonomisk kompensasjon knyttes til lønn. Yrkesaktive får utbetalt 80 prosent av lønnen under permisjonen. Prosenten blir beregnet ut fra gjennomsnittlig lønn i 12 sammenhengende måneder inntil to måneder før permisjonen. Det er ingen øvre grense for utbetaling, men det er et minimumsbeløp. Foreldre som ikke er yrkesaktive eller jobber mindre enn 25 prosent, får et grunnbeløp. I tillegg til den betalte permisjonen kan hver av foreldrene ta 13 ukers ubetalt permisjon. Disse kan benyttes fram til barnet fyller åtte år. Ordringen finansieres ved at deler av arbeidsgiveravgiften betales inn til et nytt fond, Foreldrepermisjonsfondet. Loven gjelder også for foreldre som ikke bor sammen.
2004	Arbeidsgiveravgiften til foreldrepermisjonsfondet øker. Det innføres et tak for utbetalinger. Dette er forholdsvis høyt og berører kun 2–3 prosent av foreldrene. Utbetalinger i permisjonstiden beregnes av gjennomsnittlig lønn for en 24 måneders-periode. Inflasjon og endringer i lønn vil dermed kunne minske kompensasjonsbeløpet.
2008-2010	Desember 2008: Taket senkes fra ISK 480 000 til 400 000 Juni 2009: Taket senkes til ISK 350 000 Juni 2009: Permisjonen kan tas ut over 36 måneder (mot tidligere 18 måneder). Januar 2010: Taket senkes til ISK 300 000. Foreldre med inntekt over ISK 200 000 mottar 75 prosent av tidligere inntekt.
2012	Alltinget vedtar endringer i permisjonsreglementet som skal gjelde fra 2016. Permisjonen skal forlenges til 12 måneder, med fem måneder reservert for hver av foreldrene og to som kan deles etter foreldrenes ønske. Permisjonen kan tas ut over 24 måneder.
2013	Loven fra 2012 blir inndratt.

Kilde: Eydal (2008), Eydal og Gíslason (2013), Eydal og Rostgaard (2015).

På Island får barn sjelden plass i barnehage før de er minst 18 måneder. Perioden mellom den betalte permisjonen og fram til barnet får barnehageplass, omtales gjerne som et «omsorgsgap». Dette kan motvirke likestillingseffekten av den tredelte foreldrepermisjonen. Det er ofte mor som har/tar ansvar for å «tette» dette omsorgsgapet, enten ved å ta ulønnet permisjonen, eller ved å spre den betalte permisjonen over lengre tid. I enkelte tilfelle benyttes også dagmammaer, besteforeldre, eller en kontantstøtteordning som er innført i enkelte kommuner (Eydal 2008; Farstad 2012). Tabell 5 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten på Island. En mer detaljert oversikt over dagens ordning gis i vedleggstabell 4.

2.5 Fedrekvote og foreldres permisjonsrettigheter i Finland

Selv om foreldre i Finland har hatt mulighet til å dele (deler av) foreldrepermisjonen helt siden begynnelsen av 1980-tallet, var det altså først i 2013 at det ble innført en egen kvote for far. Bonusukene som ble innført i 2003 (se tabell 6), kalles i lovgivningen for en «pappamåned», men ettersom far ikke hadde en individuell rett til permisjon, er ikke dette en fedrekvote i egentlig forstand (Salmi & Lammi-Taskula 2015b). Bonusukene forutsatte at far tok de to siste ukene av den delbare permisjonen, noe som krevde samtykke fra mor. Større likestilling mellom kvinner og menn har vært en viktig målsetting med foreldrepermisjonen i Finland i flere tiår. Etter hvert, og særlig siden begynnelsen av 1990-tallet, har hensyn som fleksibilitet (særlig fars mulighet til å ta permisjon i flere bolker og over en lengre periode) og valgfrihet, kommet mer i forgrunnen (se tabell 6). «It seems like the free choice rationale has walked over the goal to promote gender equality», sier Salmi og Lammi-Taskula (2015b). Det tar ofte lang tid å få til endringer i foreldrepermisjonen i Finland (Salmi & Lammi-Taskula 2015b). Dette bunner blant annet i at forhandlinger om endringer i permisjonslovgivningen inngår som en del av trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Regjeringens forslag om endringer blir sjelden vedtatt uten at sentrale representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er enige (ibid). Utvidelser/endringer er ofte kommet i stand som kompromisser mellom de tre partene. Trepertssamarbeidet kan medføre at interessegrupper og forskere får liten innflytelse på utviklingen. Foreldrepermisjonen er forankret i to departementer, ett som administrerer lovgivning knyttet til sykeforsikring, og ett som administrerer lovgivning knyttet til

arbeidskontrakter. Også dette kan gjøre at det er omstendelig å få til endringer (ibid). Tabell 6 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Finland. En mer detaljert oversikt over dagens ordning gis i vedleggstabell 5.

I Finland har barn rett til en plass i offentlig subsidiert barnehage etter endt foreldrepermisjon. Andelen barn i barnehage er imidlertid lavere enn i de andre nordiske landene (Eydal & Rostgaard 2011). Prinsippet om valgfrihet står sentralt i offentlig debatt om familierpolitikken i Finland, og dette gjelder særlig mors rett til å velge om hun vil passe barna selv eller benytte barnehage. Foreldre kan, fram til barnet er tre år, ha permisjon fra jobben og motta et omsorgsbidrag (kontantstøtte). Omsorgsbidraget utgjør vel 350 Euro per måned. Det gis tillegg dersom man også har større barn hjemme. Foreldre med lav inntekt kan få en behovsprøvd tilleggsytelse. Forutsetningen for å motta omsorgsbidrag er at man ikke har barnet i en offentlig subsidiert barnehage. Foreldre kan enten ta seg av barnet selv eller benytte en privat tilsynsordning. Fram til barnet fyller tre år kan foreldre motta et fleksibelt omsorgsbidrag dersom de har redusert arbeidstid (under 80 prosent av fulltid i yrket). Dette kan utbetales til begge foreldre samtidig dersom begge har redusert arbeidstid og veksler på å være hjemme med barnet. Mange familier mottar omsorgsstønaden kortere eller lengre periode. I 2013 gjaldt dette 88 prosent av dem som hadde rett til stønaden, og det var i all hovedsak mor som var hjemme (Salmi & Lammi-Taskula 2015a). Finland er det nordiske landet der flest små barn passes av foreldrene (Eydal & Rostgaard 2011).

Teorier innen utviklingspsykologien som hevder at det er best for barn å bli passet av mor til de er tre år gamle (tilknytningsteori), har stor utbredelse i finsk debatt (Närvi 2012). På 1980- og 1990-tallet fikk man også en diskusjon om hvorvidt det var uheldig for barna at mor er yrkesaktiv (Lammi-Taskula 2008).

Tabell 6. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Finland

1978	Fedre får rett til permisjon i forbindelse med barnets fødsel (paternity leave). Denne benyttes mens også mor har permisjon. Foreldrepermisjonen utvides samtidig fra 174 til 186 arbeidsdager (31 uke á 6 arbeidsdager).
1978-1991	Gradvis utvidelse av permisjonen til 275 arbeidsdager i 1991.
1980	Far kan benytte litt av permisjonen (i tillegg til paternity leave), men med mors samtykke (24/48/100 dager i 1980, 1981 og 1982).
1985	Mor og far kan dele foreldrepermisjonen (158 dager) som de vil (bortsett fra en periode før og etter fødsel som er reservert for mor).
1993	Permisjonen reduseres til 263 arbeidsdager (økonomiske nedgangstider).
2003	To bonusuker blir innført. Hvis far tar de to siste ukene av den delbare permisjonen, får han to uker ekstra permisjon. Han må ha mors samtykke for å ta de to siste ukene av den delbare permisjonen. Foreldrepermisjonen består nå av tre uker for far (tas ofte like etter barnets fødsel), 18 uker for mor og 26 delbare uker. Bonusukene må benyttes rett etter den delbare permisjonen. Fra 2003 kan foreldrene benytte permisjon på deltid.
2007	Bonusukene kan benyttes mer fleksibelt. De kan tas innen seks måneder etter utløpet av foreldrepermisjonen.
2010	Det innføres to nye bonusuker. Far kan ta fire bonusuker gitt at han tar to uker av den delbare permisjonen. Han trenger fremdeles mors samtykke.
2013	Ordningen med bonusuker avvikles. Far får en individuell rett til totalt ni uker permisjon. Han kan benytte tre av disse mens mor har permisjon, permisjonen kan tas ut fram til barnet fyller to år, og han trenger ikke mors samtykke for å ta permisjon. Antall permisjonsdager for far er imidlertid uendret. Tre uker «paternity leave», to uker av den delbare permisjonen og fire bonusuker er fra 2013 blitt til ni uker som far har individuell rett til.

Kilde: Salmi og Lammi-Taskula (2015b), samt personlig kommunikasjon med Minna Salmi og Johanna Lammi-Taskula, forskere ved The National Institute of Health and Welfare (THL) i Helsinki.

3 Foreldrepermisjonens betydning for mors og fars yrkesarbeid

Til tross for at Norge og Norden har lyktes med å kombinere høy fødselsrate med høy kvinnelig yrkesdeltakelse, endrer foreldreskap fremdeles foreldres tilpasning til arbeid og omsorg i kjønnsstradisjonell retning (Halrynjo 2010; Kitterød & Rønsen 2013, 2014). Mødre reduserer arbeidstiden mer enn fedre (Kitterød & Rønsen 2013, 2014) og setter oftere egen karriere på vent (Halrynjo & Lyng 2010). Videre blir lønnsforskjellene mellom kvinner og menn større når de blir foreldre (Østbakken 2014). Studier av nordiske familievennlige ordninger viser ellers at lange foreldrepermisjoner, rettet mot og i hovedsak brukt av kvinner, kan bidra til å skape et systembasert glasstak som hindrer kvinners karriereutvikling (Gupta mfl. 2008). Det er imidlertid ikke helt enkelt å identifisere foreldrepermisjonens spesifikke rolle i dette bildet. Det stiller store krav til både data og metode for å kunne isolere den kausale effekten av permisjonsbruk for ulike utfall, som for eksempel foreldres arbeidstid og inntekt. Et viktig poeng i denne sammenhengen er at alternativ til betalt foreldrepermisjon for fedre typisk er å fortsette å jobbe som før, mens alternativet for mødre typisk er ulønnet permisjon (Rege & Solli 2013). Vi kan dermed forvente ulike sammenhenger mellom permisjonsbruk og arbeidsinvolvering, lønn og karriere for mødre og fedre, ettersom ulike mekanismer kan være i spill.

Flere studier har undersøkt effekten av foreldrepermisjon, og særlig innføringen av fedrekvote/pappamåned(er), på mødres og fedres framtidige inntekt/lønn (for eksempel Cools & Strøm 2014; Ekberg mfl. 2013; Johansson & Duvander 2013; Kotsadam mfl. 2011; Rege & Solli 2013). Teorien bak er at fedrekvoten kan medføre at fedre involverer seg mer hjemme også etter permisjonstiden, og bruker mindre tid i yrkeslivet. Beckers spesialiseringsteori (Becker 1991) predikerer at fars økte innsats hjemme kan føre til at mor reduserer sin innsats i familien og øker innsatsen i arbeidsmarkedet. Fedrekvoten/pappamåned(e) skulle da

medføre lavere arbeidsinnsats, lønn og dårligere karriereutvikling for far, og økt arbeidsinnsats, lønn og bedre karriereutvikling for mor. Innføring av fedrekvoten i Norge i 1993 og innføringen av den første og den andre pappamånende i Sverige i 1995 og 2002, gjør det mulig å undersøke ulike utfall på kort og lang sikt avhengig av om barnet ble født rett før eller rett etter at fedrekvoten/pappamåneden(e) ble innført. Man sammenligner da foreldre som fikk barn rett før og rett etter reformene, og antar at disse ikke skiller seg systematisk fra hverandre på andre måter enn at noen falt inn under reformen, andre ikke. Reformene fungerer dermed som naturlig eksperimenter som gjør det mulig å utelukke seleksjonseffekter, for eksempel at fedre som tar permisjon skiller seg fra fedre som ikke tar permisjon ved å være mer involvert barn og familieliv i utgangspunktet, eller ved at mødre som har partnere som tar permisjon, i utgangspunktet er mer karriereorienterte enn andre mødre.

Foreliggende forskning på fedrekvotens og pappamånedenes betydning for mødres og fedres yrkesdeltakelse, lønn og karriere peker i ulike retninger. Noen studier finner støtte for at fedrekvoten bidrar til å endre familiens spesialiseringsmønster, identifisert gjennom negativ effekt på fedres framtidige lønn/inntekt (Cools & Strøm 2014; Rege & Solli 2013) og positiv effekt på mors lønn (Kotsadam mfl. 2011; Ekberg mfl 2013). Andre studier finner ingen effekter på fars lønn eller arbeidstid (Johansson & Duvander 2013; Cools mfl. 2015). Flertallet av studiene benytter innføringen av 4-ukers fedrekvote i 1993 som et naturlig eksperiment, men det metodiske designet er litt forskjellig.

I dette kapitlet omtaler vi både rene effektstudier, studier som ser på sammenhenger mellom permisjonsbruk på den ene side og foreldres arbeidsmarkedsutfall osv. på den annen, uten å hevde at dette er kausale effekter, samt mer deskriptive studier av foreldrenes yrkesdeltakelse og inntekt, før og etter fedrekvoten. Rene effektstudier finner vi først og fremst i Norge og Sverige. For Norges del er det flere studier som ser på effekten av innføringen av fedrekvoten på fire uker i 1993, men ingen studier av effekter av senere utvidelser av fedrekvoten. I Sverige har man studert effekter av både den første og den andre pappamåneden. Vi omtaler studier som omhandler foreldrepermisjonens betydning for lønn og inntekt (3.1), karriereutvikling (3.2), og yrkesdeltakelse (3.3).

3.1 Motstridende funn for sammenhengen mellom permisjon og lønn/inntekt

3.1.1 Innføring av 4-ukers fedrekvote i Norge – negativ eller ingen effekt på fedres lønn

Rege og Solli (2013) benytter en forskjell-i-forskjeller-metode⁵ på norske registerdata og studerer effekter av fedrekvoten på fulltidsarbeidende fedres inntekt⁶ fram til barnet er blitt fem år.⁷ Tidspunktet for når barnet ble født avgjør om far faller inn under reformen og havner i tiltaksgruppen (eksperimentgruppen) eller ikke. Barnets fødselstidspunkt sier ikke noe om hvorvidt far faktisk tok permisjon eller ikke, bare at han hadde rett til permisjon. Forskerne beregner effekter av reformen ved å sammenligne inntektsutviklingen for fedre som var omfattet av reformen, med inntektsutviklingen for fedre som ikke var omfattet av reformen i et gitt år.⁸ De antar at inntekten til fedre som ikke var omfattet av reformen, ikke ble påvirket av reformen (Rege & Solli 2013). Forfatterne deler fedrene inn i tre grupper: fedre som fikk yngste barn før innføring av fedrekvoten (1987–1992), under innfasing av fedrekvoten (1993–1994) og etter innfasing av fedrekvoten (1995–2000). Rege og Solli undersøker effekten av at far er omfattet av fedrekvoten, på fars inntekt, avhengig av når han fikk sitt yngste barn. Studien finner en liten, men signifikant negativ effekt på inntekten for fedre som fikk barn etter 1994, og effekten holder seg til barnet er fem år. For fedre som fikk barn under innfasingen i 1993–1994, finner de ingen signifikant effekt. Robusthetssjekker støtter disse funnene. Forfatterne argumenter for at deres inndeling, som altså skiller mellom tre grupper fedre: fedre som fikk barn før, under og etter innføringen av fedrekvoten da opptaket hadde «satt seg» og blitt en majoritetstilpasning, gir mer robuste resultater enn studier som sammenligner fedre som fikk barn rett før og rett etter innføringen av kvoten. I 1993 og 1994 var opptaket av fedrekvoten relativt lavt (30–51 prosent). Dermed kan studier med et lite tidsvindu (en kort periode før og etter reformdato) undervurdere

5 Forskjellen mellom foreldre som fikk barn rett før og rett etter hver reform sammenlignes med forskjellen mellom foreldre som fikk barn på samme tid året før.

6 De ser på årlig pensjonsgivende inntekt, dvs. arbeidsinntekt samt ytelser som trer i stedet for denne, som sykepenger, rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad.

7 Analysen omfatter fedre som jobber minst 30 timer per uke og har en pensjonsgivende inntekt på minst to G, som lever i par der begge parter var minst 25 år da det yngste barnet ble født, og som er født i Norge av to norskfødte foreldre. Hensikten med denne avgrensingen var å holde utenfor fedre som ikke har rett til fedrekvote pga. løs tilknytning til arbeidsmarkedet.

8 Fedre som var omfattet av reformen og de som ikke var omfattet av reformen, har i et gitt år barn i ulike aldersgrupper. For å kontrollere for dette sammenlignes inntektsforskjellene mellom fedre som var omfattet og fedre som ikke var omfattet av reformen, med en tilsvarende forskjell i året før reformen ble innført. Forskjellen mellom disse estimatene tilskrives reformen.

effektene av reformen fordi flertallet lot være å bruke den (Rege & Solli 2013). Blant fedre med barn født i 1995, tok nesten 60 prosent ut fedrekvote. Dette var da blitt en majoritetstilpasning.

Hvordan forklarer forfatterne sammenhengen mellom fedrekvote og lavere inntekt for fedre? Rege og Solli mener at inntektsnedgangen for fedre neppe skyldes en signaleffekt (at det å ta permisjon gir signaler til arbeidsgiver om lav arbeidsmotivasjon), ettersom bruk av 4-ukers fedrekvote raskt ble en normalsituasjon. Foringelse av humankapital (jobbrelaterte kunnskaper og ferdigheter) virker også lite sannsynlig ettersom det her identifiseres en inntektsreduksjon flere år etter et fire ukers fravær. De argumenterer for at nedgangen i inntekt skyldes at fedrene involverer seg mer hjemme og bruker mindre tid i yrkeslivet, altså at de jobber litt mindre, enn fedre som ikke er omfattet av reformen. Derimot finner de ingen effekt på mødres arbeidstilbud. Mor bruker altså ikke mer tid i yrkeslivet selv om far jobber litt mindre og bidrar mer hjemme. Forfatterne konkluderer med at fedrekvoten medførte en økning i den totale investeringen i familien. Fars innsats hjemme kommer altså i tillegg til, og ikke i stedet for, mors innsats.

Cools mfl. (2015) studerer effekten av innføring av fedrekvoten i 1993 på en rekke utfall, blant annet på fars og mors inntekt (arbeidsinntekt og pensjon) og arbeidstid, basert på koblede registerdata fra ulike kilder. De ser på gjennomsnittlig inntekt og arbeidstid i årene når barnet er to til fem år gammelt. Også de betrakter reformen som et naturlig eksperiment. De sammenligner foreldre som fikk barn tre måneder etter reformen med dem som fikk barn tre måneder før reformen. Ettersom foreldrepermisjonen ble utvidet med totalt sju uker da fedrekvoten ble innført, kan det være vanskelig å avgjøre hvilke endringer som skyldes fedrekvoten og hvilke som skyldes at den totale permisjonen ble lengre. Dette løser de gjennom å kontrastere 1993-reformen med en reform i 1992, der foreldrepermisjonen ble utvidet med tre uker.⁹ De finner ingen effekt av fedrekvoten verken på fedres inntekt eller arbeidstid. Derimot finner de en liten, men signifikant negativ effekt på mors inntekt.¹⁰ Den negative effekten på mors inntekt av fedrekvoten drives i stor grad av en reduksjon i mødres arbeidstilbud (arbeidstid). Studien diskuterer ikke hva som kan forklare denne sammen-

⁹ I tillegg sammenligner de med familier som fikk barn på samme tid på året i 1991, da det ikke fant sted noen reform, for å kontrollere for mulige forskjeller knyttet til sesongvariasjon mellom familiene.

¹⁰ Effekten kan være en konsekvens av at mødres permisjonstid økte etter den delbare delen av foreldrepermisjonen ble utvidet med tre uker, men forskerne mener de har kontrollert for dette ved å sammenligne forskjeller mellom de som fikk barn før og etter 1. april 1993 (fedrekvote + tre ukers utvidelse av fellesdel) med forskjeller mellom dem som fikk barn før og etter permisjonsutvidelsen i 1992.

hengen mellom innføring av fedrekvote og en liten reduksjon i mødres inntekt, gjennom lavere yrkesdeltakelse blant mødre (Cools mfl. 2015).

Cools mfl. (2015) begrenser analyseutvalget til å omfatte foreldrepar der begge hadde en inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp i kalenderåret før barnet ble født.¹¹ Deres analyse omfatter da 53 prosent av alle foreldre. De har altså ikke med foreldrepar der mor har lav inntekt, dvs. at hun jobber lite før reformen. En eventuell økning i arbeidstilbud (og inntekt) blant disse gruppene fanges altså ikke opp i studien. Cools mfl. (2015) skiller ikke, slik Rege og Solli (2013) gjør, mellom en innfasingsperiode og en periode etter innføring av fedrekvoten. Dermed fanger de opp effektene kun for de første som ble omfattet av reformen. I tillegg til at opptaket var lavere i «innfasingsperioden» enn senere, kan det også ha vært de mest omsorgsorienterte fedrene som tok permisjon da. Heller ikke Rege og Solli finner imidlertid noen inntektseffekt for de første fedrene som var omfattet av reformen (innfasingsperioden). Ettersom de inkluderer fedre med barn i alderen ett til åtte år i sitt utvalg, er antakelsen om identiske tidstrender for eksperiment- og kontrollgruppen, som står sentralt i analyser med en forskjell-i-forskjeller-tilnærming, mindre sikker enn det som er vanlig i like studier. De kan ikke i samme grad utelukke mulige effekter av andre familiepolitiske reformer i perioden.

3.1.2 Mødre tjener mer etter innføring av 4-ukers fedrekvote i Norge – men usikre funn

En effektstudie basert på registerdata sammenligner årsinntekt for mødre som fikk siste barn rett etter innføring av fedrekvoten, med mødre som fikk siste barn rett før fedrekvoten ble innført (Kotsadam mfl. 2011).¹² Vi vet, sier forskerne, at bruk av foreldrepermisjon innebærer en risiko for lavere lønn, men ikke om dette skyldes tap av humankapital mens man er borte fra jobb, eller en spesialiseringseffekt, der mødre gjennom permisjonen blir sterkere involvert i familien og fortsetter med en sterkere familieinvolvering etterpå. De argumenterer for at 1993-reformen gir mulighet for å studere hvilke mekanismer som ligger bak utfallet: Ettersom reformen både innebar en tre-ukers utvidelse av fellesdelen som typisk benyttes av mødre, og en fireukers fedrekvote, vil man kunne predikere ulike utfall avhengig av hvilken mekanisme som er i spill. Dersom dårligere inntektsutvikling etter permisjon skyldes tap av humankapital

¹¹ Folketrygdens grunnbeløp er nå på NOK 90 068. En inntekt på to ganger grunnbeløpet utgjør da ca. NOK 180 000.

¹² Data for årlig yrkesinntekt er bare tilgjengelig etter 1993. For beregninger som inkluderer årene før 1992, benytter de opplysninger om pensjonsgivende inntekt.

gjennom fravær fra jobb, skulle mødres inntekt bli redusert etter reformen ettersom mødre som fikk barn rett etter reformen, hadde rett på lenger permisjon enn dem som fikk barn rett før reformen. Dersom dårligere inntektsutvikling etter permisjon handler om spesialisering, skulle vi forvente høyere lønn for mødre, ettersom fedrekvoten kan øke fedres involvering hjemme og dermed bidra til å redusere spesialiseringen.

Studien viser at mødre som fikk siste barn rett etter innføring av fedrekvoten i 1993, har høyere årsinntekt i tidsrommet 1995–2005, enn mødre som fikk barn rett før innføring av reformen.¹³ Forfatterne konkluderer dermed med at den fire uker lange fedrekvoten bidrar til å endre spesialiseringen i familiene. Imidlertid varierer funnene avhengig av hvilket «tidsvinduet» de benytter for fødsler rett før og rett etter innføring av fedrekvoten – og dermed for hvilke mødre som inkluderes i analysen. Ettersom det i prinsippet er mulig å påvirke tidspunktet for barnets fødsel, for eksempel ved keisersnitt, gjennomfører de også analyser der de holder utenfor foreldre som fikk barn tre dager før og tre dager etter reformen. De finner da ingen signifikant effekt av reformen på mors inntekt. Funnene er også sensitive for ekstremobservasjoner og endres når de som har aller høyest inntekt og foreldre som mest sannsynlig ikke har rett til lønnet permisjon, tas ut av analysen. Vi kan dermed ikke trekke sikre konklusjoner om effekten av innføringen av fedrekvoten på mødres inntekt på bakgrunn av denne studien.

3.1.3 Fedre som tar lang permisjon taper lønnsmessig

Cools og Strøm (2014) finner at både fedre og mødre i Norge taper lønnsmessig på å få barn, men mødre taper mer enn fedre. De undersøker om foreldreskap påvirker timelønn, basert på lønnsstatistikken fra 1997–2007 for norske arbeidstakere.¹⁴ I motsetning til de arbeidene vi har omtalt over, er dette altså ikke en analyse av effekten av en bestemt reform (fedrekvoten), men av det å få barn, og også av det å ta betalt foreldrepermisjon. Analysene gjennomføres ved hjelp av såkalte fast-effekt modeller. Disse gjør det mulig å kontrollere for stabile egenskaper

¹³ Studien bruker et Regression Discontinuity design og sammenligner foreldre som fikk barn to uker før og to uker etter reformen. Dette er en mye brukt kvasi-eksperimentell metode for å isolere den kausale effekten av en intervensjon (her innføring av fedrekvoten), der det er et klart skille (cutoff-punkt eller terskel) mellom dem som omfattes av intervensjonen (eksperimentgruppe) og dem som ikke omfattes (kontrollgruppe) av denne. Ved å sammenligne observasjoner som ligger tett inntil hver side av dette skillet (her: dato for innføring av fedrekvoten), kan man beregne en gjennomsnittlig effekt av intervensjonen.

¹⁴ Analysen er basert på registerdata over ansatte i privat og offentlig sektor.

ved foreldrene, som kan tenkes å påvirke både det å få barn (permisjonsbruk) og lønn (for eksempel karriereorientering). Selv om mødre taper mer lønnsmessig enn fedre på å få barn, er lønnstapet mindre i Norge enn i andre land. Det er imidlertid store forskjeller mellom mødre i ulike utdanningsgrupper. Det er særlig høyt utdannede mødre som jobber fulltid i privat sektor som taper lønnsmessig på å få barn. Cools og Strøm sin studie viser at mødres lønnstap ikke kan forklares med lengden på foreldrepermisjon. Basert på tidligere forskning peker forfatterne på ulike forklaringer på dette. Den optimistiske fortolkningen er at den norske familiepolitikken beskytter mot negative effekter av fravær fra jobb. Imidlertid viser Cools og Strøm også til andre, mindre optimistiske forklaringer, som at forventning om kvinners permisjonsfravær er kalkulert inn allerede før de går ut i permisjon, og at kvinner søker seg til mer familievennlige jobber før barnet blir født (Adda mfl. 2011). Denne tolkningen støttes også av kvalitative studier som viser hvordan kvinner lar være å søke på, eller trekker seg fra, jobber de ellers ville vært interessert i og kvalifisert til, ettersom det regnes som risikabelt å etablere seg i ny jobb samtidig som man planlegger familieførøkelse (Halrynjo 2010; 2014). Cools og Strøm (2014) konkluderer med at redusert humankapital (i form av fravær fra jobb) forklarer mindre av lønnsstraffen i Norge enn i andre land, men at forventet reduksjon i framtidig jobbinnsett, og/eller mødres tilpasninger til en mer familievennlig jobb med lavere krav, forklarer mer. Cools og Strøm finner at fedre får en liten «lønnsstraff» i Norge, særlig i privat sektor. Dette står i kontrast til funn fra USA, der menn i stedet får en lønnspremie når de blir fedre. Norske fedres lønnsstraff kan i stor grad forklares med permisjon, særlig for den gruppen som tar lengre permisjon enn fedrekvoten. Forfatterne forklarer dette med permisjonens signaleffekt, der lang permisjon signaliserer potensielt mindre jobbinnsett i framtida (Cools & Strøm 2014).

3.1.4 Jevnere inntektsfordeling med likedeling av permisjon, men ingen kausal effekt

Johansson (2010b) undersøker hvordan en jevnere fordeling av foreldrepermisjon i Sverige påvirker kvinners og menns årsinntekt. Hun analyserer effekten av både egen og partners permisjon ved første barn, målt som det samlede uttaket av permisjon når barnet er fire år. Både foreldrepengedager og ubetalt permisjon regnes med. Analysen er basert på registerinformasjon om inntekt og permisjonsuttak fra SCB (Statistiska

Centralbyrån) og Försäkringskassan.¹⁵ Foreldrenes årsinntekt observeres før barnets fødsel og når barnet er fire år.¹⁶ Analyseutvalget omfatter foreldre som fikk sitt første barn rett før og rett etter hver av de reserverte pappamånedene (desember og januar 1994/1995 og 2001/2002). I noen analyser inkluderes også foreldre som fikk barn på samme tid året før.

Sammenhengen mellom foreldrepermisjon og inntekt estimeres på tre måter. 1) Ved tverrsnittsanalyse av effekten av foreldrepermisjon på inntekt når barnet er fire år. 2) Ved analyse med individ-fast-effekter som estimerer effekten av foreldreledighet på endringen i inntekt fra året før barnets fødsel og til barnet er fire år. Med denne metoden kan man kontrollere for stabile egenskaper ved foreldrene, som kan tenkes å påvirke både permisjonsbruk og lønn. 3) Ved å sammenligne endringen i inntekt mellom foreldre med barn født rett før og rett etter innføringen av hver av de to reserverte pappamånedene. Videre sammenlignes disse forskjellene med forskjeller mellom foreldre med barn født på samme tid året før (forskjell-i-forskjeller-modellen). Innføringen av de to reserverte månedene betraktes da som naturlige eksperimenter.

De tre analysemåtene gir litt forskjellige resultater. 1) Tverrsnittsanalysene viser ganske sterke negative sammenhenger mellom foreldrepermisjon og inntekt når barnet er fire år (lengre permisjon gir lavere inntekt). 2) Sammenhengene er litt svakere i det andre settet med analyser (fast-effekt-modeller), men også her er det ganske store effekter. Kvinners og menns inntekt reduseres med henholdsvis 4,5 prosent og 7,5 prosent for hver ekstra måned med permisjon. Dette er litt større effekter enn i tidligere lignende studier. Dette kan, sier forfatteren, bunne i at hun her ser på årsinntekt, og dermed måler både arbeidstid og lønnsnivå, mens tidligere analyser ser på lønn (per time eller måned). Videre er tidshorisonten forholdsvis kort, kun fire år. Analysene viser også en effekt av partnerens permisjon, men kun for kvinner. Kvinners inntekt øker med 6,7 prosent for hver måned far har permisjon. En mulig forklaring kan, sier forfatteren, være at fedre som tar mye permisjon bidrar mer i hus- og omsorgsarbeidet på sikt, slik at det blir enklere for mor å jobbe. En annen mulig tolkning er at kvinner som kommer raskere tilbake i jobb etter en fødsel, signaliserer høy arbeidsmotivasjon, noe som kan gi høyere lønn.

¹⁵ I tillegg har hun informasjon om foreldrenes utdanning, alder, om de er gift eller ikke, og om barnets kjønn.

¹⁶ Også foreldre som ikke er yrkesaktive inkluderes i analysen. Inntekt måles som logaritmen av årsinntekt + 1, for å ta hensyn til dem som ikke har inntekt. Ettersom dette potensielt kan være et problem, analyseres også sannsynligheten for å være i arbeid, samt effekter på inntekten til foreldre med positiv inntekt. Dette gir i all hovedsak samme resultater som mer detaljerte analyser i et tidligere arbeid (Johansson 2010a).

Heller ikke dette andre settet av analyser tar imidlertid fullt ut høyde for at sammenhengene kan skyldes seleksjon. 3) Det tredje settet av analyser, der innføringen av de reserverte månedene betraktes som naturlige eksperimenter, viser ikke signifikante reformeffekter.

Johansson (2010b) viser altså sterke sammenhenger mellom foreldrepermisjon og inntekt når barnet er fire år, men har ikke grunnlag for å konkludere med en *kausal sammenheng* mellom bruk av foreldrepermisjon og fremtidig inntekt for foreldre i Sverige.

3.1.6 Ingen kausal effekt på inntekt etter første pappamåned i Sverige, men lavtinntektsmødre tjener litt mer etter andre pappamåned.

Ekberg mfl. (2013) studerer effekten av den første reserverte pappamåned (1995) i Sverige på fedres og mødres arbeidsmarkedsutfall. De ser på månedslønn (heltidsekvivalenter) og arbeidstid, målt som prosent av en full jobb. Analysen er basert registerdata fra ulike instanser, blant annet SCB og likningsmyndighetene, koblet med surveydata om lønn for ansatte i offentlig sektor og deler av privat sektor. De betrakter innføringen av den første pappamåned som et naturlig eksperiment og sammenligner arbeidsmarkedsutfall blant foreldre med barn som ble født inntil to uker/en måned/tre måneder før og etter reformen. Hovedkonklusjonene er at de finner få effekter på foreldres lønn og arbeidstid av den første reserverte pappamåned. For fedre finner de ingen effekter verken på kort eller lang sikt. For mødre finner de en liten positiv effekt på lønnen på lang sikt, og en liten nedgang i andelen yrkesaktive, men estimatene er upresise og dessuten følsomme for hvilke foreldre som inkluderes i analysen (de med barn født to uker, en måned eller tre måneder før/etter reformen). Forskerne peker på flere svakheter ved datamaterialet, blant annet at opplysningene om foreldres permisjonsuttak er mindre presise enn man kunne ønske og at de mangler opplysninger om lønn for ansatte i deler av privat sektor. Analysen av arbeidsmarkedsutfall er en tilleggsanalyse i et arbeid som primært studerer reformeffekter på foreldres uttak av foreldrepermisjon og permisjon med syke barn (omtales i kapittel 5 i denne rapporten), og gjennomføres på kun deler av det opprinnelige datasettet.

Johansson og Duvander (2013) studerer effekten av innføringen av den første og den andre reserverte pappamåned (i 1995 og 2002) på mødres og fedres inntektsutvikling i Sverige. Analysen er basert på registerdata

fra Försäkringskassan over foreldre med barn som ble født rett før og rett etter hver av de to reformene. Forskerne betrakter reformene som naturlige eksperimenter og sammenligner inntektsutviklingen mellom foreldre som fikk barn opptil 25 dager før innføringen av hver av reformene med utviklingen blant dem som fikk barn opp til 25 dager etter innføringen av reformene. Denne forskjellen blir så sammenlignet med forskjellen mellom foreldre som fikk barn på samme tid ett år tidligere (altså en forskjell-i-forskjeller-metode).¹⁷ Utfallsvariabelen er pensjonsgivende inntekt (yrkesinntekt og overføringer som erstatter denne, som sykepenger og foreldrepenger). Inntektsmålet tar ikke hensyn til arbeidstid. Eventuelle reformeffekter kan da både skyldes endring i lønn og endring i arbeidstid.

Analysen viser ingen signifikante effekter av den første reserverte måneden (1995) verken på mors eller fars inntekt. Dette gjelder både når man ser alle mødre/fedre under ett og når man skiller mellom ulike inntektsgrupper. Inntektsutviklingen følges fra 1999 til 2010, altså fra barna er seks år til de er 16 år.¹⁸ En mulig forklaring på manglende reformeffekter kan, sier forskerne, være at Sverige opplevde en kraftig lavkonjunktur i 1995. Det kan derfor ha vært vanskelig for mødre å øke arbeidstiden sin.

Analysen av foreldre som fikk barn rett før og rett etter den andre reserverte måneden (2002) viser ingen klare effekter på verken mors eller fars inntekt når alle mødre/fedre sees under ett. Inntektsutviklingen følges da til barna er ni år. Analyser av ulike inntektsgrupper viser imidlertid at mødre med lav inntekt har høyere inntekt etter reformen. Dette gjelder særlig mødre med inntekt i 10. og 25. percentil, og det gjelder når man sammenligner mødre som fikk sitt første barn rett før og rett etter reformen. Økt inntekt observeres når barna er fem år og eldre. Forskerne antar at utviklingen bunner i at kvinner med lav inntekt økte arbeidstiden sin etter reformen, ikke at de fikk høyere lønn. Potensialet for å øke arbeidstiden er størst blant kvinner med lav inntekt, ettersom de i utgangspunktet gjerne jobber deltid eller kun deler av året.

Forskerne understreker at selv om de finner forholdsvis beskjedne reformeffekter i sin analyse, er det ikke gitt at de totale reformeffektene er små. Antakelig påvirker de reserverte månedene holdninger og atferd gradvis gjennom ulike typer av spredningseffekter. Dette fanges ikke opp gjennom den metoden som er benyttet her. Dessuten kan også foreldre

¹⁷ Analysen utføres i tillegg både for alle foreldre som fikk barn rett før og rett etter reformene, og for foreldre som fikk sitt første barn rett før og rett etter reformene.

¹⁸ Data ga ikke opplysninger om inntekt før 1999.

som fikk barn før reformene indirekte bli påvirket av reformene gjennom den allmenne debatten som oppstod da disse ble innført. Videre understreker de at den store fleksibiliteten i den svenske foreldrepermisjonen kan gjøre at pappamånedenes potensiale for å endre foreldrenes arbeidsmarkedstilknytning ikke er fullt ut realisert. Mødre er ofte hjemme lengre enn det som framkommer ved antall dager med foreldrepenger (betalt permisjon), og fedre kan ta ut foreldrepengene slik at fraværet ikke merkes så godt i arbeidslivet, for eksempel i flere korte eller lite arbeidsintensive perioder.

3.1.7 Redusert lønnstap når permisjon blir vanlig – både for fedre og mødre

Evertsson (2014) undersøker hvordan bruk av foreldrepermisjon i Sverige (målt ved uttak foreldrepenger) påvirker lønnen for menn og kvinner som fikk sitt første barn i perioden 1993–1997, sammenlignet med dem som fikk sitt første barn i perioden 2000–2004. Utfallsvariabelen er altså lønn, og ikke inntekt, som i studien omtalt over. To sentrale spørsmål i Evertsson (2014) er om bruk av foreldrepermisjon har forskjellige effekter på kvinners og menns lønn, og hvorvidt effektene er endret i den perioden som undersøkes. Tidligere studier har vist det å ta foreldrepermisjon har større negativ effekt på menns enn på kvinners lønn. Dette er blitt tolket slik at menns permisjonsbruk gir signaler til arbeidsgiver om lav arbeidsmotivasjon (Albrecht mfl. 1999; Stafford & Sundström 1996). Kvinners permisjonsbruk tolkes ikke på samme måte, ettersom det forventes at alle kvinner tar permisjon når de får barn. Evertsson (2014) spør altså om den negative signaleffekten av menns permisjon er blitt svekket etter hvert som det er blitt vanlig at fedre tar permisjon. Analysen er basert på data fra lønnsstrukturstatistikken koblet med opplysninger fra Försäkringskassan om uttak av foreldrepenger. Analyseutvalget omfatter foreldre som fikk barn i andre halvår i periodene 1993–1997 og 2000–2004, og som hadde en lønnsinntekt på minst SEK 100 000 året før det første barnet ble født. Foreldrene følges i tre år etter første barns fødsel. Den avhengige variabelen er månedslønn. Analysene gjennomføres ved hjelp av fast-effekt-modeller.¹⁹ Disse gjør det altså mulig å kontrollere for stabile egenskaper ved foreldrene, som kan tenkes å påvirke både permisjonsbruk og lønn (for eksempel karriereorientering). Funnene kan dermed tolkes som effekter av permisjonsuttak, og ikke som seleksjonseffekter.²⁰

¹⁹ Analysene gjennomføres også ved hjelp av vanlige OLS-modeller.

²⁰ I analysene estimeres effekten på lønn av uttak av foreldrepenger i ti uker med fem foreldrepengedager per uke.

Analysene viser at den negative effekten av permisjonsuttak på menns lønn ble betydelig redusert på 1990-tallet. For menn som fikk barn i 1993–1997 sank lønnen med 0,6 prosent for hver ti-ukers periode med foreldrepenger. For dem som fikk barn i 2000–2004, sank lønnen med 0,1 prosent for hver ti-ukersperiode med foreldrepenger. Forfatteren tolker dette som et resultat av at det er blitt vanligere for menn å ta permisjon og at dette nå ikke sender negative signaler til arbeidsgiver på samme måte som tidligere. Det kan også ha betydning at lavkonjunkturen på 1990-tallet gjorde at arbeidstakere ble straffet lønnsmessig for å være hjemme med barn.

Også for kvinner ble den negative effekten av permisjonsbruk på lønn redusert i perioden, men endringen var mindre enn for menn. For dem som fikk barn i den siste perioden, var effekten av permisjonsbruk lik for menn og kvinner. Dette tyder på at menn ikke lengre straffes hardere enn kvinner for å ta permisjon. «Lønnsstraffen» eller «lønnstrafket» en nå likt for menn og kvinner, gitt samme antall permisjonsdager. Ettersom kvinner tar mer permisjon enn menn, vil de likevel få et større samlet lønnstrafk. Evertsson (2014) studerer altså effekten på lønn av uttak av foreldrepengedager, men minner om at både kvinner og menn ofte har mer fravær enn dette ettersom de også er hjemme med barn uten kompensasjon. Det er derfor rimelig å anta at lønnseffekten av foreldrepermisjon underestimeres i denne analysen. Trolig gjelder dette mer for kvinner enn for menn ettersom kvinner gjerne har flere dager med fravær uten foreldrepenger.

Både blant kvinner og menn taper de høyt utdannede mer på å ta foreldrepermisjon enn dem med kortere utdanning. For menn går hovedskillet mellom dem som har minst tre års utdanning utover videregående skole, og dem som har kortere utdanning. For kvinner går skillet mellom dem som har utdanning utover videregående skole og dem som ikke har dette. Dette stemmer med funn i andre studier og kan, sier forfatteren, skyldes at høyt utdannede ofte forventes å jobbe lange dager og foreta jobberelaterte reiser. Når man ikke oppfyller disse forventningene, kan lønnen bli påvirket negativt.

3.1.7 Negativ sammenheng mellom permisjon og lønn for mødre

Finland innførte ikke fedrekvote før i 2013 (se kap. 2.5). Det foreligger derfor få nyere analyser publisert på engelsk om virkninger av fedres

permisjonsbruk. Kellokumpu (2015) har imidlertid en analyse av effekten av å være borte fra jobb i forbindelse med fødsel på mødres og fedres timelønn på slutten av 1990- og begynnelsen av 2000-tallet. Hun finner at yrkesavbrudd i forbindelse med fødsel har en klar negativ effekt på kvinners lønn og en svak positiv effekt, eller ingen effekt, på menns lønn i Finland. Analysen er basert på et longitudinelt datasett over ansatte som jobbet i privat sektor minst en gang i perioden 1995–2002.²¹ Utvalget består av menn og kvinner i alderen 20–39 år, som ennå ikke hadde fått barn i 1995. Disse følges fram til 2002.²² Timelønnen sammenlignes for dem som får barn, og dem som ikke får barn og estimeres to år før og to år etter en fireårsperiode (1997–2000) da en barnefødsel og påfølgende foreldrepermisjon kan finne sted. For kvinner innebærer det å få barn en nedgang i timelønnen på omtrent 7 prosent. Blant menn finner Kellokumpu (2015) enten ingen effekt eller en svak positiv effekt. Hun argumenterer for at nedgangen i kvinners lønn skyldes at jobberelaterte ferdigheter og kunnskaper forringes når mor ikke er på jobb (redusert humankapital). De fleste mødre hadde ganske lange permisjoner (minst ett år). Fedrene hadde oftest korte permisjoner (inntil 18 dager). Noen fedre hadde imidlertid lengre permisjon, noe som ga en klar negativ effekt på timelønnen også for dem. Den negative lønnseffekten for mødre svekkes imidlertid over tid (fra 2001 til 2002), noe som tyder på at jobberelaterte kunnskaper og ferdigheter bedres etter hvert.

Kellokumpus analyse gjelder perioden *før innføringen* av bonusuker (2003) og fedrekvote (2013). Det er imidlertid rimelig å anta at det å få barn vil ha større negative konsekvenser for mors enn for fars lønn også etter disse reformene, så lenge mødre tar betraktelig mer foreldrepermisjon enn fedre. I 2012 tok fedre fremdeles kun ni prosent av den betalte foreldrepermisjonen i Finland (målt som andel av dagene i et gitt år), og det er i all hovedsak mødre som er hjemme med omsorgsstønad etter den ordinære permisjonen (Lammi-Taskula 2007; Närvi 2012; Salmi & Lammi-Taskula 2015b).

Ifølge Salmi (2006) innebærer foreldrepermisjonen i Finland et likestillingsparadoks. Den ble utviklet blant annet for å gjøre det lettere

²¹ Data er hentet fra Finlands statistiske sentralbyrå, fra en organisasjon for finske bedrifter og fra trygdekassen og inneholder opplysninger om arbeidstakerne og den bedriften de er ansatt i, om timelønn og om bruk av permisjon.

²² Analysen gjennomføres ved en Heckmann seleksjonsmodell. Dette er en anerkjent metode, men analysen er ikke en effektstudie i streng forstand. Forfatteren nevner som en potensiell svakhet at hun i seleksjonsligningen benytter opplysninger om hvorvidt folk er gift eller ikke som en prediktor for tilbøyeligheten til å få barn, men at dette ikke nødvendigvis er en god løsning. Ettersom analysen gjelder for ansatte i privat sektor, vet vi ikke om resultatene kan overføres til ansatte i offentlig sektor.

for kvinner å kombinere familie og jobb. Samtidig kan den, så lenge mødre tar mesteparten av permisjonen, være en «felle» for kvinner ved at kjønnsstradisjonelle mønstre for deling av arbeid hjemme og ute kan bli vanskelige å bryte. Kvinner kan også bli betraktet som mindre stabil arbeidskraft så lenge de fleste mødre, men få fedre, har lange yrkesavbrudd i forbindelse med fødsler. Kvinner har også fått en mer sårbar posisjon på arbeidsmarkedet ved at de oftere enn menn har midlertidige stillinger. På 1990-tallet var det en sterk økning i midlertidige stillinger for kvinner. Andelen med en midlertidig stilling har gått noe ned på 2000-tallet, men er fremdeles høy, også i offentlig sektor og blant høyt utdannede kvinner. Dette har, ifølge Närvi (2012), blant annet sammenheng med et stort permanent behov for vikarer når ansatte har foreldrepermisjon.

3.2 Permisjonens betydning for mors og fars karriere

3.2.1 Permisjon som karriererisiko for fedre

En mix-method-studie av fedres permisjonsbruk i norske eliteprofesjoner, basert på spørreskjema-data fra 1016 fedre i 2007 og kvalitative dybdeintervjuer med 38 mødre og fedre gjennomført i 2005–2007, finner at fedre som har tatt permisjon etter at fedrekvoten ble innført, har redusert sannsynlighet for å bli toppleder, og jo lengre permisjon, desto lavere sannsynlighet er det for å bli toppleder (Halrynjo & Lyng 2013). Disse funnene er i tråd med en dansk studie som finner en sterk og negativ effekt av å ta fedrepermisjon på sannsynlighet for avansement blant mannlige ledere, basert på registerdata for alle danske bedrifter mellom 1997–2007 (Smith mfl. 2013). Halrynjo og Lyng (2013) finner en sterk sammenheng mellom karrierepreferanser og faktisk karrierenivå, men justerer for dette i analysene. Selv om studien kontrollerer for karrierepreferanser, holdninger til arbeid-familietilpasning og kjennetegn ved fedrene og deres familier, kan vi ikke utelukke at selvseleksjon kan finne sted. Fedrene som ikke har tatt permisjon, kan være mer ambisiøse i utgangspunktet enn dem som har tatt permisjon (Halrynjo & Lyng 2013). Det aktive bortvalget av permisjon kan forklares med at permisjon og motivasjon kan spille sammen og forsterke hverandre.

Gjennom de kvalitative analysene kommer det fram hvordan selv et kortvarig fravær medfører at man «sakter akterut» i konkurransen om

nye jobbmuligheter, prosjekter og opprykk. Karriereutvikling i form av avansement, status og lønn avhenger av at man «blir sett» – som en medarbeider med høy dedikasjon, blant dem som produserer mest og best i kontinuerlig individuell konkurranse i det organisasjonsinterne, så vel som på det eksterne, arbeidsmarkedet. I disse jobbene er motivasjon og dedikasjon avhengig av at du opplever å «være på linja» sammenliknet med relevante konkurrenter. Det må til for å orke å «presse seg selv til hele tiden å levere enda mer» og dermed holde progresjonen og lykkes i karrierespillet i form av avansement og nye muligheter. Fordi en investerer så mye av seg selv og sin identitet i jobben, er det mye som står på spill. I tillegg til risikoen for å bli hengende etter når det gjelder lønn og opprykk, blir man sårbar for manglende eller uklare verdsetting og bekreftelse (Alvesson 2001). Å «sakke akterut» i den individuelle konkurransen innebærer dermed en dobbelt kilde til karrierestagnasjon. Opplevelsen av ikke å «være på linja» gjør det ekstra krevende å motivere seg til å mobilisere det som kreves for å koble seg på igjen og relansere seg som attraktiv, lovende og «uerstattelig». Informantene beskriver hvordan foreldrepermisjonen kan påvirke samspillet mellom progresjon og motivasjon og dermed bli starten på et forløp av avledede og indirekte kostnader som akkumuleres over tid og gir negative konsekvenser for karrieren (Halrynjo & Lyng 2013). Studien viser at karriereorienterte fedre finner måter å begrense permisjonen på, slik at familieførøkelse får minimale konsekvenser for deres jobbinvestering. Denne muligheten er praktisk og moralsk akseptabel for fedre i karriereyrker, men ikke for mødre, uavhengig av karriereorientering.

3.2.2 Lang permisjon – negative konsekvenser for mors karriere

Evertsson og Duvander (2011) undersøker om det å ta lang foreldrepermisjon har negative konsekvenser for kvinners karriere i Sverige. Selv om de bare ser på effekter for mor, mener vi det er relevant å omtale studien her. Lang permisjon for mor innebærer ikke nødvendigvis at far tar lite permisjon, men det vil ofte være en viss sammenheng. Analysen er basert på data fra to representative spørreundersøkelser fra 1991 og 2000,²³ der deltakerne ga retrospektive opplysninger om barnefødsler, yrkesdeltaking, permisjonsbruk osv. Analysen gjelder for kvinner som fikk barn i perioden 1974–2000. Forskerne skiller mellom dem som hadde permisjon (betalt og ubetalt) under 16 måneder, og dem som hadde

23 Data er hentet fra Levnadsnivåundersøkningene 1991 og 2000.

permisjon i 16 måneder eller mer, og undersøker om det å ta lang permisjon gir redusert sannsynlighet for å skifte til en jobb med høyere status innen ti år etter at man er tilbake fra permisjon.²⁴

De finner at kvinner som begynner å jobbe igjen senest 15 måneder etter en fødsel, har større sannsynlighet for å øke sin yrkesmessige prestisje enn kvinner som har lengre yrkesavbrudd. Dette kan skyldes seleksjon, slik at mindre arbeidsorienterte mødre oftere enn andre tar lang permisjon. Sammenhengen gjelder imidlertid også etter kontroll for såkalt uobservert heterogenitet, dvs. kjennetegn som er stabile over tid og kan påvirke både permisjonslengde og yrkeskarriere. Tidligere studier har derimot ikke funnet klare negative effekter av permisjonsbruk på kvinners lønn og yrkeskarriere i Sverige (Albrecht mfl. 1999). Det at de får andre resultater enn tidligere studier, kan, sier Evertsson og Duvander (2011), bunne i at de ser på en senere periode enn tidligere studier. Dessuten skiller de mellom mødre med lang permisjon på den ene siden og dem med kortere permisjon på den annen, i stedet for å undersøke lineære sammenhenger som i tidligere studier.

Funnene kan være resultat av flere mulige mekanismer. Lange yrkesavbrudd kan føre til at jobbrelevante kunnskaper forringes eller at mors karriereambisjoner reduseres, og kan også sende signaler til arbeidsgiver om lav jobbmotivasjon. Sett i lys av annen forskning på feltet mener forfatterne at den siste mekanismen er mest sannsynlig.

3.2.3 Små bekymringer om karrierekonsekvenser blant finske fedre, men samtidig lavt uttak

I en spørreundersøkelse fra 2006, altså tre år etter at de to første bonusukene ble innført i Finland, ble fedre spurt om de mente at det å ta permisjon hadde negative konsekvenser for deres framtidige karriere og for deres jobbrelaterte kunnskaper og ferdigheter. Undersøkelsen ble foretatt blant foreldre med barn på to år.²⁵ Det var få fedre som så dette som noe problem. Blant dem som hadde tatt foreldrepermisjon (utover permisjon rett etter barnets fødsel), mente 80 prosent at dette ikke ville ha negative konsekvenser for deres framtidige karriere, og 84 prosent mente at det ikke hadde negativ effekt på deres profesjonelle kunnskaper og ferdigheter (Salmi & Lammi-Taskula 2015b). Fedrene har hittil tatt

²⁴ Dette er operasjonalisert som en økning i minst 10 prosent på en skala for yrkesmessig prestisje.

²⁵ Utvalget var trukket fra et register over foreldre som hadde mottatt foreldrepenger. Fedre som ikke hadde tatt permisjon, inngikk altså ikke i utvalget.

ganske lite permisjon i Finland, 29 dager i gjennomsnitt blant dem som tok permisjon ifølge undersøkelsen fra 2006. Muligens vil fedre i større grad rapportere om negative jobbrelaterte utfall hvis de tar lengre permisjon. En mer globalisert økonomi og større jobb-usikkerhet kan trekke i samme retning (ibid).

3.3 Permisjonens betydning for mors og fars yrkesdeltakelse og arbeidstid

3.3.1 Beskjedne kausale effekter av fedrekvoten for mors og fars arbeidstid

I noen av studiene som ble omtalt i forrige kapitel om kausale effekter av fedrekvoten for fars og eller mors inntekt/lønn, inngikk også analyser av effekter på fars/mors arbeidstid. Her gjentar og utdyper vi de viktigste bidragene. For informasjon om utformingen av de ulike studiene, viser vi til omtalen i forrige kapittel.

Rege og Solli (2013), som altså fant at fedrekvoten hadde en liten negativ effekt på fedres inntekt, argumenterer for at dette skyldes at fedre som fikk barn etter innfasingen av fedrekvoten (1995–2000) brukte litt mindre tid i yrkeslivet enn fedre som ikke var omfattet av reformen (3.1.1). De hadde ikke noen utfallsvariabel som målte fars arbeidstid direkte. Analysen omfattet kun fedre som jobbet minst 30 timer per uke. Derimot undersøkte de mulige reformeffekter på mors arbeidstilbud, og konkluderte med at dette ikke økte som følge av reformen (fedrekvoten). De så på sannsynligheten for om mor var yrkesaktiv eller ikke, og definerte mødre som yrkesaktive i et gitt år dersom de var registrert med en arbeidstid på minst 20 timer per uke på slutten av året. Dette er et forholdsvis grovt mål for mors arbeidstilbud og kan ikke fange opp en mulig økning i intervallene under og over 20 timer. Dersom mor f.eks. begynte å jobbe 30 i stedet for 25 timer per uke, ville dette ikke fanges opp i Rege og Solli sin analyse.

Cools mfl. (2015) studerte effekten av innføring av fedrekvoten på en rekke utfall, blant annet fars og mors arbeidstid, målt som gjennomsnittlig arbeidstid når barnet var i alderen to til fem år (3.1.1). De fant ingen kausal effekt av fedrekvoten på fars arbeidstid (og heller ikke på fars inntekt). De fant derimot en liten, men signifikant negativ effekt på mors inntekt, noe som i stor grad var drevet av en reduksjon i mødres arbeidstilbud, i

hovedsak ved at mødre gikk inn og ut av statusen som yrkesaktiv. De argumenterer for at fedrekvotens negative effekt på mors arbeidstilbud kan tyde på at mors og fars innsats hjemme er komplementær, dvs. at økt tid hjemme for far ikke uten videre kan erstatte mors tid hjemme. Ettersom Cools mfl. (2015) avgrensner analyseutvalget til å omfatte foreldrepar der begge hadde en inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp i kalenderåret før barnet ble født, inngår ikke mødre som jobbet forholdsvis lite før reformen. En eventuell økning i arbeidstilbudet i denne gruppen av mødre blir da ikke fanget opp i deres analyse. Trolig er det blant dem som i utgangspunktet jobbet lite at potensialet for økt arbeidstilbud er størst (jf. Johansson & Duvander 2013). Cools mfl. (2015) benytter opplysninger om registrert arbeidstid (rapportert av arbeidsgiver) og variabelen er tredelt: 0–19 timer, 20–29 timer og 30 timer +. De har altså ikke opplysninger om faktisk arbeidstid og kan heller ikke skille ut fedre som i utgangspunktet hadde lang arbeidstid, f.eks. minst 45 timer per uke. Gitt at fedre sjelden jobber deltid, virker det ikke rimelig at man skulle forvente å finne en klar reduksjon i avtalt arbeidstid blant fedre som har hatt rett til å bruke fedrekvote med de målene som benyttes her. Vi vet fra andre studier at det store flertallet av fedre har full jobb, og mange har også ganske lang arbeidstid (Kitterød & Rønsen 2012). Dersom fedre for eksempel reduserte sitt overtidsarbeid som følge av reformen, og gikk over fra å jobbe 45 timer per uke til å jobbe vanlig heltid (38 timer per uke), ville dette ikke bli fanget opp i studien til Cools mfl. (2015).

Ekberg mfl. fant få kausale effekter på fedres arbeidstid av den første reserverte pappamåneden i Sverige (3.1.5.). De fant derimot en liten nedgang i andelen yrkesaktive mødre, men understreker at estimatene er usikre og lite robuste, og at datamaterialet har klare begrensninger. Johansson og Duvander (2013), som studerer effekten av den første og den andre reserverte pappamåneden i Sverige på foreldrenes inntektsutvikling, finner ingen effekter av den første måneden (1995), men en klar positiv effekt av den andre måneden på inntektsutviklingen blant mødre som i utgangspunktet hadde forholdsvis lav inntekt (inntekt i 10. percentil eller 25. percentil). Dette observeres når barna er fem år. Forskerne argumenterer for at dette skyldes at mødre med lav inntekt økte sitt arbeidstilbud, snarere enn at de fikk høyere lønn. De har imidlertid ikke noen variabel som direkte måler mødres arbeidstilbud. Konklusjoner med hensyn til effekter av fedrekvoten/pappamåneden kan altså være følsomme for hvilke grupper av foreldre som inkluderes i analysen (inkluderer man f. eks. alle inntektsgrupper eller kun foreldre med inntekt over en viss grense), og hvorvidt man foretar separate analyser av for

undergrupper av foreldre eller ikke. Dersom Johansson og Duvander (2013) hadde holdt utenfor foreldrene i de laveste inntektsgruppene, ville de neppe ha funnet en positiv reformeffekt for mødre i lavinntektsgrupper.

Samlet sett gir ikke foreliggende effektstudier grunnlag for å trekke entydige konklusjoner om kausale effekter av fedrekvoten/pappamåneden(e) på foreldrenes arbeidstilbud. Dels har man ikke observert arbeidstid direkte, men basert konklusjoner om mulige effekter på arbeidstilbudet på studier av inntektseffekter, og dels benyttes grove og upresise mål for foreldres arbeidstid.

3.3.2 Mor litt raskere i jobb når barnehagedekningen er god og fedrekvoten lang

Rønsen og Kitterød (2015) undersøker om norsk familiepolitikk som fedrekvote og barnehage tilbud til ettåringer kan redusere mødres karriereavbrudd ved fødsel. Studien bruker data fra Arbeidskraftundersøkelsen i perioden 1996–2010 og analyserer arbeidsmarkeds-tilpasning for 4824 mødre med nyfødte barn i et gitt kvartal (fra før barnet er et halvt år) i sju kvartaler fremover. 73 prosent av mødrene er i foreldrepermisjon når de først blir inkludert i studien. Blant de resterende er de fleste ikke i jobb, og noen få er i permisjon av andre grunner. Mødre som er i lønnet permisjon kommer mye raskere i jobb (halvparten er i jobb når barnet er et år) enn mødre som ikke er i jobb før fødsel og dermed ikke har lønnet permisjon (halvparten er i jobb når barnet er 20 måneder).

I perioden 1996–2005 så man en svak negativ trend, slik at mødre begynte å jobbe litt senere etter en fødsel enn mødre gjorde på begynnelsen av observasjonsperioden. Dette kan blant annet ha sammenheng med innføringen av kontantstøtte på slutten av 1990-tallet, med mangel på barnehageplasser og med at fedrekvoten fremdeles var forholdsvis kort. Det var ikke før på midten av 2000-tallet at mødre begynte å komme raskere i jobb etter en fødsel. Det er særlig mødre som ikke var i lønnet permisjon som kom raskere i jobb i 2006–2008. Her kan den bedre tilgjengeligheten på barnehageplasser være en viktig faktor. Mødre i lønnet permisjon, altså det store flertallet av mødrene, kom raskere tilbake i jobb i 2009–2010, enn på begynnelsen av observasjonsperioden. Dette kan ha sammenheng med at fedrekvoten var blitt lengre kombinert med at det var god barnehagedekning også for de minste barna. Til tross for dette finner Rønsen og Kitterød (2015) at mødre ofte starter med å jobbe deltid når de begynner å jobbe etter en fødsel. Mødre med

universitetsutdanning begynner å jobbe raskere etter en fødsel enn mødre med kortere utdanning, og dette gjelder både i deltids- og heltidsjobber.

Dette er ikke en effektstudie i streng forstand, men en forløpsanalyse basert på panledata. Den tar ikke sikte på å identifisere kausale effekter av enkeltreformer, men forsøker å diskutere betydningen av flere familiepolitiske tiltak under ett.

3.3.3 Lang permisjon – kortere arbeidstid på sikt

Basert på en postal spørreundersøkelse fra 2003, finner Duvander og Jans (2009) at svenske fedre som har tatt mye foreldrepermisjon, jobber litt mindre når barna blir større, enn fedre som har tatt mindre permisjon. Sammenhengen er lineær og gjelder også etter kontroll for en rekke demografiske og andre kjennetegn. Mens fedre som ikke har tatt noe permisjon, jobber omtrent 45 timer per uke når barna er større, jobber de som har tatt mer enn to måneders permisjon, omtrent 41 timer per uke. Undersøkelsen ble gjennomført i 2003, blant foreldre med barn født i 1993 og 1999.²⁶ Barna var altså ti og fire år gamle da data ble samlet inn. Forfatterne understreker at de ikke kan avgjøre om den observerte sammenhengen er kausal eller bunner i at det er de mest barneorienterte fedrene som tar lang permisjon og som senere jobber litt mindre enn andre.

3.3.4 Far jobber litt mindre og mor litt mer etter innføring av tredelt permisjon på Island

På Island var det få fedre som tok noe særlig foreldrepermisjon før permisjonsutvidelsen og tredelingen av foreldrepermisjonen i 2000 (Eydal & Gíslason 2015a). Som vi har redegjort for tidligere (kap. 2.4) hadde loven om permisjonsutvidelse og tredeling av foreldrepermisjonen på Island i 2000 to formål: Den skulle bidra til at barn fikk omsorg fra begge foreldrene, og til at det skulle bli lettere for kvinner og menn å kombinere deltakelse i arbeidslivet med et familieliv.

Virkningene av loven på foreldres deltakelse i yrkes- og familieliv er i hovedsak studert gjennom representative spørreundersøkelser og noen mindre kvalitative studier. Analysene tar ikke sikte på å identifisere kausale effekter av loven, altså å isolere effektene av loven fra effekten

²⁶ Undersøkelsen ble gjennomført av Försäkringskassan. Opplysninger om bruk av foreldrepermisjon ble både koblet til fra register og kartlagt gjennom spørsmål i undersøkelsen. I analysen som omtales her, benyttes spørreskjemainformasjonen.

av andre mulige påvirkningsfaktorer. Eydal og Gíslason (2013) understreker at ettersom kjønnsrollene i det islandske samfunnet allerede var blitt ganske mye forandret da foreldrepermisjonen ble utvidet og tredelt i 2000, kan det være vanskelig å skille mellom endringer som i hovedsak skyldes den nye loven om foreldrepermisjon, og endringer som antakelig ville ha funnet sted også uten at loven ble innført.²⁷ Loven var et uttrykk for endringer som allerede var i gang, men bidro trolig også til videre endringer (Eydal & Gíslason 2013). Mulige virkninger av loven om foreldrepermisjon i 2000 på foreldres yrkesdeltakelse og omsorgsarbeid er først og fremst studert i et forskningsprosjekt om barneomsorg og yrkesdeltakelse blant foreldre med barn under tre år (Arnalds mfl. 2013). Her sammenligner man hvordan foreldre med små barn balanserer og fordeler yrkesarbeid og barneomsorg før og etter at loven trådte i kraft. Datagrunnlaget er tre spørreundersøkelser. Den første ble gjennomført i 2001 blant foreldre som fikk sitt første barn (dvs. mors første barn) i 1997, tre år før loven ble innført. Den andre ble gjennomført i 2007–2008 blant foreldre som fikk sitt første barn i 2003, året da loven ble fullt implementert, og den tredje ble gjennomført i 2013, blant foreldre som fikk sitt første barn i 2009.²⁸

Studiene fra 2001 og 2007–2008 viser at forskjellen mellom mødre og fedre minket betydelig etter at loven trådte i kraft både når det gjelder andel i yrkesaktivt arbeid og antall arbeidstimer (Eydal 2008). Både i 1997 og 2003 hadde 75 prosent av mødrene og omtrent 84 prosent av fedrene inntektsgivende arbeid før barnet ble født.²⁹ For mødrenes del var mønsteret etter fødselen omtrent det samme både før og etter loven. Omtrent 7 prosent hadde begynt å jobbe seks måneder etter fødselen, og 62 prosent hadde begynt å jobbe når barnet var 15 måneder. Det var imidlertid store endringer i fedres yrkesarbeid. I den første undersøkelsen (før tredelt permisjon) oppga 64 prosent at fedrene var i jobb den første måneden barnet levde, og da barnet ble to måneder, jobbet 83 prosent, noe som tilsvarte nivået før barnets fødsel. I den andre undersøkelsen

²⁷ Den mest generøse versjonen (fra 2003) virket kun i svært kort tid, og den justerte versjonen fra 2004 virket bare i noen få år før innstramningene etter finanskrisen i 2008 (se kap. 2.4).

²⁸ Spørreskjemaet ble sendt til mors hjemmeadresse, og det var opp til foreldrene å avgjøre hvem av dem som skulle besvare det (Arnalds mfl., 2013). I de fleste tilfeller var det mor som fylte ut skjemaet. Undersøkelsene hadde blant annet spørsmål om foreldrenes yrkesaktivitet i året før barnet ble født og i barnets tre første leveår, samt om hvordan foreldrene fordelte omsorgen for barnet i de tre første leveårene. Spørsmålene ble stilt for en og en måned av gangen, noe som stilte ganske store krav til foreldres evne til å huske tilbake i tid.

²⁹ Disse andelenes kan virke lave, men undersøkelsene finner at både i 1997 og 2003 var det omtrent en av ti foreldre som studerte da barnet ble født, og særlig blant mødre økte andelen betydelig fram til barnet var to år. Ifølge Eydal & Gíslason (2013) oppmuntrer familiepolitikken foreldre til å studere ettersom mange kommuner gir fortrinnsrett til barnehageplass til barn av studenter. Studenter med barn får også forholdsvis høy utbetaling av foreldrepenger, samt et tillegg i studielånet.

(etter tredelt permisjon) oppga kun 31 prosent at fedrene jobbet da barnet var en måned, og det tok et helt år før andelen i jobb var på samme nivå som før barnets fødsel. Kjønnsforskjellen i andel i arbeid ble altså betydelig redusert etter at loven om foreldrepermisjon trådte i kraft.

Studiene viste også at forskjellen mellom fedres og mødres arbeidstid da barnet var tre år, var mindre for dem som fikk sitt første barn etter innføringen av tredelt permisjon enn for dem som fikk sitt første barn før innføringen. Fedrene med barn født i 2003 arbeidet færre timer da barnet var tre år, enn hva som var tilfellet for fedre med barn født i 1997. For mødre så man en motsatt utvikling. For dem med barn født i 1997 utgjorde kjønnsforskjellen i arbeidstid da barnet var tre år, 13,6 timer per uke. For foreldre med barn født i 2003, utgjorde kjønnsforskjellen i arbeidstid 10 timer da barnet var tre år. En lignende utvikling foregikk på arbeidsmarkedet generelt, men endringene var større blant foreldrene i denne studien enn i den yrkesaktive befolkningen generelt (Eydal 2008). Dette kan tolkes som at loven om tredelt foreldrepermisjon hadde betydning for foreldrenes tilpasninger på arbeidsmarkedet og bidro til å redusere forskjellen mellom mødres og fedres arbeidstid.

4 Permisjon og deling av hus- og omsorgsarbeid

Vi presenterer her først studier som har undersøkt effekten av innføring av fedrekvote/pappamåned(er) i Norge og Sverige, og deretter andre studier om sammenhengen mellom foreldrenes bruk av foreldrepermisjon og senere deling av omsorgsoppgaver og husarbeid.

Også når det gjelder betydning av foreldrepermisjon for fordeling av omsorgsoppgaver og husarbeid, er det flere studier som benytter innføring av fedrekvoten som naturlig eksperiment, der de som fikk barn rett etter reformen betraktes som eksperimentgruppe, og de som fikk barn rett før reformen, som kontrollgruppe.

4.1 Innføring av 4-ukers fedrekvote: likere deling av klesvask og mindre konflikt om husarbeid

Kotsadam og Finseraas (2011) undersøker effekten av innføring av fedrekvoten i Norge i 1993 på holdning til likestilling, faktisk deling av husarbeid og konfliktnivået i hjemmet om deling av husarbeid, 13 år senere. Studien bruker survey- og registerdata fra LOGG-undersøkelsen fra 2007/2008³⁰ og sammenligner holdninger og atferd hos foreldre som fikk sitt siste barn før innføringen av kvoten (1. april 1991 – 30. mars 1993) og etter innføringen av kvoten (1. april 1993 – 30. mars 1995). Forskerne har ikke informasjon om fedrekvoten faktisk ble brukt, men argumenterer for at deres tilnærming gir et riktigere bilde av effekten av reformen, enn hva man vil få ved å sammenligne foreldre der faktisk har bruk fedrekvote, med foreldre der faktisk ikke har brukt kvoten.

De finner ikke andre likestillingsholdninger blant de som fikk barn etter at kvoten ble innført, enn blant dem som fikk barn rett før den ble innført. Dette kan skyldes at den generelle utviklingen i retning av stadig mer likestilte holdninger omfatter både foreldre som fikk barn før og etter

³⁰ LOGG-studien (Life Course, Generation and Gender) er en representativ studie med 25937 respondenter i alderen 18–84 år. LOGG består av tre datakilder: telefonintervju, postal spørreundersøkelse og registerdata.

innføringen av fedrekvoten. Derimot finner de klar støtte for at den mest kjønnsdelte husarbeidsoppgaven, klesvask, deles likere blant de som fikk barn etter reformen, enn blant dem som fikk barn før reformen. Deling av andre husholdsoppgaver som husvask og matlagning påvirkes imidlertid ikke. Kotsadam og Finseraas finner også at foreldre som fikk barn etter reformen, rapporterer om 11 prosent mindre konflikt om husholdsarbeidet, enn foreldre som fikk barn rett før reformen. Funnene kan ikke forklares med forskjell i barnas alder eller kjennetegn ved familiene (Kotsadam & Finseraas 2011). Datamaterialet er stort og funnene robuste, men studien kan ikke forklare *hvordan* innføringen av fedrekvoten bidrar til likere deling av klesvask og mindre krangling om husarbeid. Tidsbruksstudier viser dessuten at klesvask er en av de minst tidkrevende husarbeidsoppgavene. I gjennomsnitt bruker foreldre med barn i skolealder omtrent en time og ett kvarter per uke på klesvask, og dette utgjør kun 12 prosent av den samlede tiden til husarbeid (matlagning, oppvask, rengjøring, rydding og klesvask) (Vaage 2012). Det er dermed neppe snakk om store endringer i mødres og fedres tidsbruk selv om klesvasken fordeles likere.

4.2 Tenåringsjenter bidrar mindre hjemme etter innføring av fedrekvoten

Kotsadam og Finseraas (2013) undersøker også effekten av innføring av fedrekvoten i Norge på tenåringers bidrag til husarbeidet, som typisk er kjønnet. Jenter bidrar mer hjemme enn gutter. Hypotesen er at fedrekvoten vil bidra til å endre fordelingen av husarbeidet mellom foreldrene og at dette kan påvirke barna både gjennom holdninger og praksis. Dersom fars (antatte) økte bidrag hjemme formidles gjennom holdninger og endret rollemodell-praksis, forventer forskerne at gutters bidrag hjemme vil øke, mens jenters bidrag vil minke. Dersom fars økte bidrag hjemme reduserer det totale behovet for barns bidrag hjemme, vil effekten være redusert bidrag både hos gutter og jenter. Kotsadam og Finseraas bruker data fra Ung i Norge-studien fra 2010, en tverrsnittstudie med til sammen 11659 elever i alderen 12–19 år. De undersøker forskjellene mellom ungdommer som ble født tre måneder før og etter 1. april i 1993. I tillegg undersøker de effekten av reformen i 1992 med tre ukers utvidelse av delbar permisjon, som typisk ble brukt av mødre, gjennom å studere effekten på de som ble født tre måneder før og etter 1. april i 1992. For den kohorten som ble omfattet av fedrekvotereformen + kontrollgruppen gir dette et antall på 620 svar for det lengste tidsvinduet (tre måneder før og etter 1. april). Undersøkelsen gir ikke informasjon om tid brukt på husarbeid

eller hva slags husarbeid det er snakk om, bare hvor mange ganger respondentene har gjort husarbeid de siste sju dagene. Kotsadam og Finseraas (2013) finner at jenter som ble født rett etter at fedrekvoten ble innført, har mindre sannsynlighet for å gjøre husarbeid enn jenter som ble født rett før reformen. For gutter finner de ingen klar effekt. Når de undersøker effektene av 1992-reformen, altså tre uker lenger permisjon som typisk ble benyttet av mor, finner de ingen effekt på sannsynligheten for å bidra til husarbeidet, men at gutter født rett etter reformen gjør husarbeid litt sjeldnere enn kontrollgruppen.

Ved hjelp av forskjell-i-forskjeller-estimering, analyserer de begge reformene samtidig og finner at innføringen av fedrekvoten bidrar til at gutters og jenters bidrag til husarbeidet blir likere (ved at jenter oftere ikke gjør husarbeid), mens effekten for gutter er uklar. Ifølge forfatterne kan både normendring og redusert behov for barns husarbeid forklare funnene. Som i de andre effektstudiene er det effekten å *være omfattet av tilbud om fedrekvote*, ikke *effekt av faktisk opptak* som estimeres. I tillegg til den direkte effekten av å være omfattet av tilbud om fedrekvote, antar forfatterne at reformen gir et signal om hva slags praksis som er ønskelig både i reformgruppen og i kontrollgruppen, og at denne effekten kan øke over tid. Den totale effekten vil derfor sannsynligvis være større enn den observerte reformeffekten, og den må studeres på andre måter (Kotsadam & Finseraas 2013).

4.3 Første pappamåned i Sverige: uklar kausal effekt på mødres «syke barn-dager»

Ekberg mfl. (2013) studerer effekten av den første reservede pappamåneden i Sverige (1995) på antall dager foreldre har betalt permisjon for å ta seg av syke barn. Foreldre har rett til å være borte fra jobb inntil 120 dager per år for å ta seg av barn som ikke kan delta i vanlig barneomsorg fordi de er syke. Dette gjelder til barna fyller 12 år. Analysen er basert på registerdata fra Försäkringskassan over foreldre med barn som ble født rett før og rett etter reformen. Forskerne betrakter reformen som et naturlig eksperiment og sammenligner permisjonsbruk blant foreldre med barn som ble født inntil to uker før og to uker etter reformen, og blant foreldre med barn som ble født inntil tre måneder før og tre måneder etter reformen. Foreldrene følges i åtte år. Forskerne bruker to mål for fordeling av permisjonsdager: 1) fars andel av permisjonsdagene beregnet som summen av gjennomsnittet for hvert enkelt barn, og 2) fars andel av samtlige permisjonsdager. De finner ingen klare reformeffekter.

For det første målet er det ingen signifikante forskjeller mellom foreldre med barn født før og etter reformen, og dette gjelder uansett observasjonsvindu (to uker eller tre måneder på hver side av reformen). For det andre målet finner de en liten, men signifikant forskjell mellom fedre med barn født to uker før og to uker etter reformen, men ikke mellom fedre med barn født tre måneder før og tre måneder etter reformen. De konkluderer med at reformen ikke hadde noen klar og effekt på hvordan foreldre fordeler uttaket av permisjonsdager for å ta seg av syke barn. De ser fordelingen av sykt barn-dager som en indikator på fordeling av omsorgsarbeid for barn generelt, og hevder derfor at reformen ikke ser ut til å ha redusert graden av spesialisering av omsorgsarbeidet (dvs. mors komparative fortrinn).

Johansson og Duvander (2013) analyserer effekten av innføringen av den første og den andre reservepappamåneden (i 1995 og 2002), på antall dager foreldrene har betalt permisjon for å ta seg av syke barn. De bruker betegnelsen VAB-dager (vård av sjukt barn). Analysen er basert på registerdata fra Försäkringskassan over foreldre med barn som ble født rett før og rett etter hver av de to reformene. Forskerne betrakter reformene som naturlige eksperimenter og sammenligner bruk av VAB-dager mellom foreldre som fikk barn opptil 25 dager før innføringen av hver av reformene med bruken blant dem som fikk barn opp til 25 dager etter innføringen av reformene. Denne forskjellen blir så sammenlignet med forskjellen mellom foreldre som fikk barn på samme tid ett år tidligere (altså en forskjell-i-forskjeller-analyse). De ser på uttak av VAB-dager fram til barnet fyller 12 år, målt ved antall dager brukt av mor og antall dager brukt av far.

De finner at den første reservepappamåneden (i 1995) har en klar effekt på mødres bruk av VAB-dager, men ikke på fedres.³¹ Mødre med barn født etter innføringen av den første reservepappamåneden hadde i gjennomsnitt brukt 26,9 VAB-dager når barnet var 12 år, mens mødre med barn født rett før reformen hadde brukt 28,6 dager. Det er særlig det å bruke veldig mange VAB-dager som ble mindre vanlig. For fedrene var det ingen signifikant forskjell i antall VAB-dager mellom dem som fikk barn rett før og rett etter reformen. Forskjellen mellom mødres og fedres VAB-uttak minsket med 2,2 dager i gjennomsnitt som følge av reformen. Forskjellen minsket særlig når barna er i førskolealder. Både før og etter reformen tok mødre klart flere VAB-dager enn fedre, men fedres andel økte fra

³¹ Forfatterne gjennomfører flere følsomhetsanalyser, og disse peker i samme retning som hovedanalysene.

33,2 prosent til 35,1 prosent (målt når barna var 12 år) som følge av reformen. Den andre reservepappamåneden hadde derimot ingen signifikant effekt verken på mødres eller fedres uttak av VAB-dager.

Resultatene i denne studien skiller seg fra dem som presenteres i Ekberg mfl. (2013), som altså ikke finner noen effekt på foreldres VAB-uttak av den første reservepappamåneden (1995). Dette kan, sier Johansson og Duvander (2013), ha flere forklaringer. Ekberg mfl. (2013) har litt andre observasjonsvinduer idet de sammenligner foreldre som fikk barn 14 dager før og 14 dager etter reformen og foreldre som fikk barn tre måneder før og tre måneder etter reformen. De bruker også en litt annen metode. De sammenligner foreldre med barn født rett før og rett etter reformen, men sammenligner ikke denne forskjellen med forskjellen mellom foreldre med barn født på samme tid ett år tidligere. Videre følger de VAB-uttaket i åtte år, og ikke i 12 år, som Johansson og Duvander (2013) gjør.

Kausale studier finner ofte små og uklare direkte effekter av selve innføring av fedrekvote på fordeling av omsorgs- og husarbeid. En statistisk sammenheng mellom bruk av permisjon og senere involvering og arbeidsdeling er imidlertid dokumentert i mange studier. Vi omtaler noen av disse i det følgende.

4.4 Fedre som tar lang permisjon, deler omsorgsarbeid og husarbeidet likere

Evertsson mfl. (2015) kombinerer spørreskjemaopplysninger og kvalitative intervjuer for å få en bedre forståelse av hvilke mekanismer som ligger bak den ofte observerte positive sammenhengen mellom fars permisjonsbruk og likedeling av omsorgsarbeidet senere. Basert på en representativ spørreundersøkelse fra 2009³² finner de, i tråd med tidligere studier, at par der far har tatt mye permisjon, fordeler omsorgsarbeidet jevnere på sikt, enn par der far har tatt mindre permisjon. Likedeling av omsorgsarbeidet er da målt gjennom en additiv indeks basert på spørsmål om hvem av foreldrene som vanligvis er hjemme med syke barn, legger barna om kvelden, kjøper og reparerer barnas klær, og har kontakt med barnehage og skole. Sammenhengen gjelder også etter kontroll for en rekke relevante faktorer. Gjennom en analyse av kvalitative intervjuer

³² De benytter tredje runde av panelundersøkelsen Young Adult Panel Study (YAPS), som er en postal undersøkelse blant personer født i 1968, 1972 og 1976, med en del påkoblet registerinformasjon. Analyseutvalget her er foreldre som fikk barn i år 2000 eller senere. Opplysninger om foreldrepermisjon er tatt fra spørreskjemadelen. Undersøkelsene er gjennomført i 1999, 2003 og 2009.

med 40 førstegansforeldre³³ undersøker forskerne hva som ligger bak sammenhengen mellom fars permisjonsbruk og likedeling av hjemmearbeidet. Både fedre og mødre forteller at far har fått et nærmere forhold til barnet og tilegnet seg betydelig omsorgskompetanse i permisjonstiden, at mor har lært seg å overlate mer ansvar til far, og at barnet i større grad henvender seg til begge foreldre for å få trøst og omsorg. Når begge foreldre har erfart hvordan det er å ha hovedansvar for barnet og hvordan det er å være den som går på jobb, får de større forståelse for hverandres hverdag og kommuniserer bedre om barnets behov og hva som trengs å gjøres hjemme.

Sammenhengen mellom fars permisjonsbruk og likedeling av hjemmearbeidet senere bunner trolig dels i seleksjon og dels i kausalitet, sier forskerne, men de kvalitative intervjuene kan gi innsikt i hvilke mekanismer som kan ligge bak en kausal sammenheng. De oppsummerer med å si at deres studie tyder på at både mødre og fedre har mye å vinne på et mer delt foreldreskap og på å fordele både omsorgsarbeid og yrkesarbeid jevnere når barna er små. Også barna ser ut til å tjene på dette. Det å ha to foreldre å henvende seg til når man er trist eller såret er viktig, og ifølge intervjupersonene bidrar det at far tar permisjon til tettere bånd mellom far og barn og til at barn utvikler et nært forhold til begge foreldre (Evertsson & Duvander 2011:29).

Også Almqvist og Duvander (2014) kombinerer data fra spørreskjema og kvalitative intervjuer for å få en dypere forståelse av sammenhengen mellom fars permisjonsbruk og hans involvering i hus- og omsorgsarbeidet senere. De benytter paneldesignet i YAPS (se note 32) og analyserer sammenhengen mellom fars permisjonsbruk og fordelingen av hus- og omsorgsarbeid blant foreldre som fikk sitt første barn mellom 2003 og 2009. De skiller mellom fedre som tok under to måneders permisjon på den ene side og dem som tok minst to måneder på den annen, og finner at par der far tok lang permisjon fordeler både husarbeid og barneomsorg likere etter permisjonen. Sammenhengen gjelder også etter at det justert for foreldrenes planer om hvordan de skulle fordele omsorgsarbeidet, før de fikk barn. Sammenhengen er sterkere for omsorgs- enn for husarbeid, men gjelder i større grad for noen typer omsorgsarbeid enn andre. Barneomsorg generelt og det å være hjemme fra jobb med syke barn, er klart mer likedelt blant par der far har tatt lang permisjon enn i andre par. Noen oppgaver, som for eksempel å legge barna, deles ganske likt av foreldrene uansett fars permisjonsuttak, mens andre oppgaver, som det å

³³ I de fleste parene hadde begge foreldre ganske lang utdanning og var godt etablert på arbeidsmarkedet.

kjøre og reparere klær for barna og ha kontakt med barnehage/skole, oftest gjøres av mor, uansett lengden på fars permisjon. Resultatene sammenholdes med resultater fra en kvalitativ undersøkelse fra 2008, blant foreldre som fikk sitt første barn i 2005 eller 2006.³⁴ Her fortalte foreldre der far hadde tatt lang permisjon, at barnet henvendte seg like ofte til begge foreldre for å få trøst og omsorg. Dette ble ikke nevnt av foreldre der far hadde tatt kortere permisjon. Fedre som hadde tatt lang permisjon snakket også med større engasjement om husarbeidet, men uansett permisjonslengde prioriterte fedre å ta seg av barna framfor å gjøre husarbeid når de hadde permisjon. Selv om analysene ikke kan avdekke kausale effekter, peker de i retning av at lang permisjon for far bidrar til større likedeling omsorgsarbeidet senere, i hvert fall når det gjelder enkelte oppgaver (Almqvist og Duvander 2014).

I en mye sitert studie, basert på en tverrsnittsundersøkelse av svenske fedre i en stor mannsdominert bedrift i privat sektor, finner Haas og Hwang (2008) en klar sammenheng mellom lengden på fars foreldrepermisjon og hans involvering i omsorgsarbeidet senere. Menn på denne type arbeidsplasser møter oftere enn andre forventninger om stor arbeidsinnsats og kontinuerlig tilgjengelighet, samt negative holdninger til å ta (lang) permisjon. Derfor er det, sier forfatterne, spesielt interessant å studere fedre som tar permisjon i slike bedrifter. Analysen er basert på en postal spørreundersøkelse fra 1998, blant 356 fedre som hadde barn under 12 år og bodde sammen med barnas mor. Man spurte om fars permisjon for hvert enkelt barn, og brukte gjennomsnittlig antall dager med permisjon i analysen. Undersøkelsen inneholdt en rekke spørsmål om fars ansvar og omsorg for barna. Forskerne finner en klar positiv sammenheng mellom *lengden* på fars permisjon og hans deltakelse i barneomsorgen senere, men ingen betydning av å ha tatt noe permisjon overhodet eller ikke. Fedre som har tatt mye permisjon, har oftere enn andre ansvar for barna mens mor er på jobb, er mer sammen med dem på ukedager og er mer engasjert i omsorgsarbeidet, og særlig i den fysiske omsorgen. De er også oftere fornøyde med kontakten med barna. Disse sammenhengene gjelder etter kontroll for en lang rekke faktorer. Selv om de ikke kan skille mellom seleksjonsmekanismer og kausalitet, mener forskerne at resultatene taler for at det å reservere permisjon for far er et viktig instrument for å øke fars engasjement i barna på sikt.

³⁴ Deltakerne kom fra to regioner i Sverige, den med lavest og den med høyest uttak av foreldrepermisjon blant fedre. Utvalget består av par med omtrent samme inntektsnivå.

4.5 Større likedeling i omsorg for barn etter lov om tredelt permisjon på Island

Undersøkelser fra Island³⁵ gjennomført blant foreldre med tre år gamle barn, født før og etter loven om tredelt permisjon viser store endringer i retning av større likedeling av mellom foreldrene av omsorgsarbeidet, både fra den første til den andre studien (før lov om tredelt permisjon) og fra den andre til den tredje studien (begge etter loven) (Arnalds mfl. 2013). Barn født i 2003 (etter innføring av tredelt permisjon) fikk klart mer omsorg fra sin far enn barn født i 1997.³⁶ Både i den første og den andre undersøkelsen fant man at det var mor som ga mest omsorg i løpet av de første månedene, mens andelen med lik fordeling av omsorgen steg klart fra barnet var seks måneder gammelt. Denne økningen var imidlertid mer markant for barn født i 2003 enn for barn født i 1997. For barn født i 1997 var det ikke på noe tidspunkt slik at andelen foreldre med likedeling av omsorgen for barnet på dagtid oversteg andelen der mor ga mest omsorg. For barn født i 2003 var andelen med likedeling høyere enn andelen der mor ga mest omsorg, fra barnet var 14–15 måneder gammelt. Begge undersøkelsene viste imidlertid at far sjelden ga mer omsorg på dagtid enn mor, uavhengig av barnets alder.

Endringen mot større likedeling av omsorgen for barna på dagtid fortsatte mellom den andre og den tredje studien. Andelen foreldre som fordelte omsorgsarbeidet likt var høyere blant foreldre til barn født i 2009 enn blant foreldre til barn født i 2003, særlig fra barnet var ca. 15 måneder gammelt. Dette gjaldt altså til tross for innstrammingene i permisjonsordningen (senket tak for utbetalinger) som følge av finanskrisen (se kapittel 2.4). For eksempel oppga i underkant av 60 prosent av foreldre til barn født i 2003 at de delte omsorgen på dagtid likt når barnet var tre år. Blant foreldre med barn født i 2009 var andelen omtrent 70 prosent.³⁷

Undersøkelsene fra 2007–2008 og 2013 viste en klar positiv sammenheng mellom fars permisjonsuttak og fordelingen av omsorgsarbeidet etter permisjonstiden. Omsorgen for barna var oftere likt fordelt mellom

³⁵ Den første undersøkelsen ble gjennomført i 2001 blant foreldre som fikk sitt første barn (dvs. mors første barn) i 1997 (altså tre år før loven ble innført). Den andre ble gjennomført i 2007–2008 blant foreldre som fikk sitt første barn i 2003 (året da loven ble fullt implementert), og den tredje ble gjennomført i 2013, blant foreldre som fikk sitt første barn i 2009.

³⁶ I undersøkelsene ble foreldrene spurt om hvordan de fordelte omsorgen for barna om dagen og om natten for hver enkelt måned fram til barnet var tre år. Spørsmålene hadde fem svaralternativer: 1) bare mor passet barnet, 2) mor passet barnet mest, 3) omsorgen var likt fordelt mellom foreldrene, 4) far passet barnet mest, 5) bare far passet barnet.

³⁷ Disse tallene gjelder for gifte eller samboende foreldre. Det var også en endring mot større likedeling av omsorgsarbeidet mellom mor og far for foreldre som ikke bor sammen, mellom alle tre undersøkelsene (Arnalds mfl. 2013).

foreldrene når far hadde tatt permisjon enn når han ikke hadde tatt permisjon (Arnalds mfl. 2013). Vi vet imidlertid ikke om denne sammenhengen er uttrykk for seleksjon (de mest involverte fedrene tar oftere permisjon og har oftere likedeling av omsorgsarbeidet enn fedre som er mindre involverte), eller om den er uttrykk for at permisjonsuttak fører til større likedeling etter permisjonstiden.

En studie av Arnardóttir 2008,³⁸ referert i Eydal og Gíslason (2013), viser også en klar sammenheng mellom islandske fedres permisjonsbruk og involvering i familielivet. Foreldre som hadde tatt foreldrepermisjon ble spurt hvilket inntrykk de hadde av virkningen av foreldrepermisjon på fedrene. Resultatene viste at jo lengre permisjon fedrene hadde tatt, desto større forståelse hadde de fått for barnets behov. Videre hadde deres glede over å delta i omsorgsarbeidet økt, de følelsesmessige båndene til barnet var blitt sterkere og de hadde fått større forståelse for hvor mye arbeid det er å passe et lite barn. De økte også sin deltakelse i omsorgsarbeidet etter at permisjonstiden var over. Også denne undersøkelsen peker i retning av at det å ta permisjon har betydning for fedres omsorgskompetanse og involvering i barna på sikt, men heller ikke denne gir grunnlag for å trekke sikre konklusjoner om årsak og virkning.

Mye tyder altså på at innføringen av en tredelt foreldrepermisjon i 2000 kan ha gitt en større likedeling av familiearbeidet blant foreldre på Island, og også bidratt til at barn i større grad enn før får omsorg fra begge foreldre. Det at det store flertallet av fedre benytter den delen av permisjonen som er reservert for dem, innebærer i seg selv en større likedeling av omsorgen for helt små barn. Ettersom det stort sett er mor som tar fellesdelen, er det imidlertid et stykke fram til full likedeling. Nedgangen i fedres permisjonsbruk etter finanskrisen (Sigurdardóttir & Gardarsdóttir 2015) kan dessuten ha ført til at utviklingen mot større likestilling av omsorgsarbeidet i barnets første leveår har stoppet opp eller gått noe tilbake.

Spørreundersøkelser fra Island som sammenligner yrkesdeltakelse og fordeling av omsorgsarbeid for barn blant foreldre som fikk barn før og etter loven om foreldrepermisjon fra 2000, peker altså klart i retning av større likedeling av arbeidet ute og hjemme enn tidligere også etter permisjonstiden (målt fram til barna er tre år). Selv om dette ikke er effektstudier i streng forstand, er det vanskelig å tenke seg at særlig økningen i andelen foreldre som fordeler omsorgsarbeidet likt etter

³⁸ Arbeidet er publisert på islandsk. Vi oppgir derfor ikke referansen her.

permisjonstiden, ville ha vært så stor uten loven om tredelt foreldrepermisjon. Riktignok kan spørreundersøkelsene ha flere feilkilder, blant annet ved at foreldrene kan ha problemer med å huske hvordan de fordelte ulike oppgaver flere år tilbake i tid, ved en viss over- eller under-rapportering av partenes innsats eller ved selektivt frafall, men dette rokker neppe ved hovedkonklusjonene.

4.6 Ulike måter å praktisere fedrekvote på – ulike rammer for involvering senere

Kvalitative studier viser at måten fedrekvoten praktiseres på, kan ha konsekvenser for ansvarsfordelingen mellom foreldrene, både under og etter permisjonen. (Smeby 2013) har undersøkt hvordan ulike måter å bruke fedrekvoten på, kan få ulike konsekvenser for ansvarsfordelingen mellom mor og far. Med utgangspunkt i kvalitative intervjuer med 20 heltidsarbeidende høyt utdannede småbarnsforeldre, som har fått barn etter 2009 (med 10 uker fedrekvote og mulighet for fleksibel og oppstykket bruk) identifiserer hun tre ulike fedrekvotepraksiser, *den familieorienterte*, *den jobborienterte* og *den likestillingsorienterte* som skaper ulike rammer for familien og far og barn-relasjonen. Den *familieorienterte praksisen* innebærer en felles periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet der familien tilbringer mye tid sammen (Smeby 2013). Å være to voksne sammen om ansvaret for barnet betyr god tid og fravær av stress. Tiden hjemme blir avslappet og feriepreget og god for familien som helhet, men ansvarsoverføring fra mor til far går tapt. Potensialet for far til å tre inn i rollen som hovedansvarlig for barn og hjem, forblir uforløst. *Jobborientert fedrekvotepraksis* innebærer at fedre er hjemme alene med barnet store deler av sin permisjonstid, men jobben preger likevel permisjonstiden i større eller mindre grad, f.eks. på grunn av lederansvar, ansvar for egen næringsvirksomhet eller kurs/videreutdanning. Denne praksisen kan identifiseres både blant fedre som tar oppstykket eller deltidspermisjon og blant som tar full fedrekvote på papiret, men likevel ikke hovedansvaret på fulltid hjemme. Barnepass må stadig organiseres for å håndtere jobbansvaret. Når besteforeldre eller andre ikke kan stille, må mor ta ut fridager. Både mødrene og fedrene opplevde denne praksisen som stressende, ettersom fars jobb setter begrensninger for fars omsorgsrolle og realiteten blir dobbeltarbeid for begge. Praksisen der far er omsorgsperson på fulltid kaller Smeby *likestillingsorientert praksis*. Her blir far ansvarliggjort og opplever å være uunnværlig for barnet. Han tilegner seg ny kompetanse og utvider også det sosiale nettverket i

nærmiljøet. Barna blir døråpnere til å bli kjent med andre familier i nærmiljøet. En del fedre kombinerer fedrekvote med barnehageinnkjøring. Det kan begrense tiden hjemme, men ansvarliggjør far i relasjonen til barnehagen. Samtidig gir denne fedrekvotepraksisen et legitimt rom for mor til å fokusere på jobben uten å bekymre seg for barnet. Smeby konkluderer med at alle de tre nevnte praksisene kan forstås som barneorienterte, men at en fedrekvote som er tilpasset en lengre ansvarsperiode hjemme, mens mor er på jobb på fulltid åpner opp for en mer likestilt praksis. Uttak av fedrekvote er ingen garanti for en likestilt omsorgserfaring, men en gylden mulighet for å tilegne seg denne erfaringen (Smeby 2013).

En studie kalt «Likestilling i det tredje skiftet», som ser på det usynlige tilretteleggingsarbeidet i relasjonen mellom hjem og barnehage blant foreldre som er tilbake i full jobb, understreker betydningen av den likestillingsorienterte fedrekvotepraksisen for fars involvering på sikt. Gjennom å være far på fulltid og ansvarlig og uunnværlig for barnet får fedrene god oversikt og en grunnleggende erfaring med å være ansvarlig for organisering og planlegging. Dette resulterer i at familien senere ikke har en «administrerende direktør» med alt tilretteleggingsansvaret, men to som tar ansvar og har kontroll (Smeby & Brandth 2013).

5 Foreldrepermisjonens betydning for barns og foreldres velferd

Foreldrepermisjonens betydning for barns og foreldres velferd er et omfattende forskningsfelt. Vi diskuterer her utvalgte studier som ser på effekter på barnas skoleprestasjoner og foreldres sykefravær, samlivsbrudd, omsorgskompetanse og dødelighet.

Har deling av foreldrepermisjon betydning for barns og foreldres velferd? Det er ikke gitt hvordan velferd skal defineres og dermed ikke hvilke studier som er relevante. Mange av studiene som er omtalt tidligere i denne rapporten, kan, i en eller annen forstand, sies å handle om tema som har betydning for familiers velferd. Hva som vurderes som gode og dårlige utfall i denne sammenheng, vil imidlertid variere mellom familier, avhengig av preferanser og idealer. Par som ønsker en likestilt familiepraksis, vil trolig vurdere det som positivt dersom fedrekvoten bidrar til større likedeling av arbeidet hjemme og ute, mens par som foretrekker en mer tradisjonell familiepraksis, kan oppleve det som uønsket innblanding fra statens side at far må ta permisjon. Foreldrene kan også ha motstridende interesser ved at den ene ønsker større likedeling, mens den andre foretrekker en mer tradisjonell praksis. Ulike velferdsbegrep kan også peke i ulike retninger: Det kan gi økt velferd for barn og foreldre dersom fedrekvoten gjør at far bruker mindre tid på jobb og mer med barna. Økt tidsvelferd kan imidlertid innebære lavere økonomisk velferd dersom ikke en eventuell inntektsnedgang for far oppveies av høyere inntekt for mor. Ettersom studier som belyser disse sidene ved familiers velferd i stor grad er dekket tidligere i rapporten, vil vi her konsentrere oss om studier av andre sider ved familiens velferd.

Det finnes en stor internasjonal forskningslitteratur om betydningen av lengden på foreldrepermisjonen for barns helse og kognitive utvikling. Her har man imidlertid vært mer opptatt av den samlede permisjonens lengde enn av hvordan foreldrene fordeler permisjonen mellom seg (Brandth & Gislason 2010). Studiene gjelder dessuten i stor grad for land

og for tidsperioder der det ikke var en egen kvote for far i permisjonen. Vi omtaler her noen slike studier fra Norge og Sverige. For Norges del presenterer vi også studier som ser på betydningen av fedrekvoten for barns skoleprestasjoner. Videre omtaler vi studier som diskuterer betydningen av fedrekvoten og av fars permisjonsbruk for mors sykefravær, for fars helse, og for risikoen for samlivsbrudd og for fars kontakt med barna etter et samlivsbrudd. I tråd med den politiske målsettingen for fedrekvoten vil vi anta at bedre kontakt mellom far og barn gir økt velferd for barn og foreldre. Vi omtaler derfor forskning om foreldrenes erfaringer med deling eller mangel på deling av permisjonen og hvilke konsekvenser de mener fars permisjonsbruk har for familiens tidsvelferd, for forholdet mellom far og barn og for foreldrenes gjensidige forståelse dagliglivet.

5.1 Sykefravær: uklar effekt av fedrekvoten, men når far tar lang permisjon, går mors langtidsfravær ned

Ugreninov (2013) bruker fedrekvotereformen i Norge 1993 som et naturlig eksperiment for å undersøke effekten på mødres sykefravær. Hypotesen er at fedrekvoten vil bidra til å øke fars involvering hjemme og dermed redusere mors doble byrde med hovedansvar hjemme i tillegg til jobb. I studien sammenlignes mødre som fikk siste barn en måned før innføringen av reformen med mødre som fikk siste barn en måned etter innføringen av reformen, basert på data koblet sammen fra ulike administrative registre. For å utelukke mødre og fedre som ikke hadde permisjonsrettigheter fra analysen, holdt man utenfor mødre som hadde inntekt under 1 G (grunnbeløpet i Folketrygden) i 1992, og fedre som hadde en inntekt under 2 G. Analyseutvalget omfattet da 2317 individer. Sykefraværet måles i form av langtidssykefravær, dvs sykefravær utover arbeidsgiverperioden på 14 dager. Også denne studien bruker 1992-reformen med tre ukes utvidelse av generell permisjon til å kontrollere for den samme utvidelsen som kom parallelt med fedrekvotereformen (altså et forskjell-i-forskjeller-design). Studien ser på sykefravær fire år før og fire år etter fødsel og viser en effekt på mødres sykefravær i forventet retning (lavere sykefravær for tiltaksgruppen), men funnene er ikke signifikante. Ugreninov argumenterer for at mangelen på signifikante funn, kan skyldes at 4-ukers fedrekvote ikke er nok til å øke fedres omsorgskompetanse og endre arbeidsdelingen hjemme i tilstrekkelig grad til å redusere mødres doble byrde. En annen forklaring

kan være at dersom reformen økte fedres involvering hjemme i tilstrekkelig grad til at mødres involvering økte i arbeidsmarkedet, ville den doble byrden for mødre kunne være den samme. En tredje forklaring kan være at mødres sykefravær ikke kan forklares gjennom en dobbel byrde, men denne studien kan ikke brukes til avvise en kausal effekt mellom mødres doble byrde og sykefravær. Studien problematiserer at opplysninger om langtidssykefravær, som benyttes i denne studien, kan være koblet til underliggende helseproblemer og at det er mulig at korttidsfraværet i større grad kan være koblet til mødres doble byrde (Ugreninov 2013).

En studie av Rieck (2012) bruker også fedrekvotereformen i 1993 for å undersøke effekten på foreldres sykefravær, både eget sykefravær og fravær for å gi omsorg til nære familiemedlemmer. Ved hjelp regression discontinuity-analyser (se fotnote 13 for omtale av slike analyser) finner de at omfanget av sykefravær har gått ned blant mødre og økt blant fedre som omfattes av reformen. Men effektene er ikke signifikante. Sensitivitetsanalyser viser også at uobservert latent sykefravær hos foreldre som ikke er i jobb, kan påvirke effekten (Rieck 2012). Forfatterne konkluderer med at reformen ikke har påvirket fedres sykefravær. Vi kan altså ikke trekke noen sikre konklusjoner om effekten av innføringen av 4-ukers fedrekvote i 1993 på mødres sykefravær på grunnlag av disse studiene.

Også Bratberg og Naz (2014) undersøker sammenhengen mellom fars permisjonsbruk og mors langtids sykefravær. De ser imidlertid ikke på effekten av innføringen av fedrekvoten, men bruker registerdata fra FD-trygd, som inkluderer opplysninger om bruk av hele permisjonen, til å undersøke sammenhenger mellom fedres permisjonsbruk og mødres sykefravær i familier som fikk barn fra 1996–1999.³⁹ På dette tidspunktet hadde fedrekvoten blitt en majoritetstilpasning, men kvoten var fortsatt kort, bare fire uker, og mødre kunne være hjemme samtidig. Denne studien tar også utgangspunkt i at mødres doble byrde, i familien og i lønnet arbeid, kan bidra til sykefraværet. Forskerne tar høyde for at fedre som er særlig involvert i barneomsorgen kan være tilbøyelige til å både ta mer permisjon og bidra mer hjemme enn andre fedre, og dermed redusere sannsynligheten for mødres sykefravær. Studien identifiserer altså ikke en kausal effekt av fedrekvotereformen, men undersøker sammenhengen mellom fedres permisjonsbruk og mødres senere sykefravær. Den viser

39 Studien benytter data over langtidssykefraværet fire år før fødsel og fire år etter fødsel og utelukker mødre som ikke hadde rett til sykepenger og/eller fikk flere barn i løpet av perioden 1996–1999. For å fjerne usikkerhet knyttet til graviditetsrelatert sykefravær, er fraværstilfeller ett år før og ett år etter fødsel utelatt.

at mødre har lavere langtidssykefravær når fedre tar permisjon. I tråd med Ugreninovs studie viser den uklare sammenhenger mellom bruk av fedrekvoten og mødres langtidssykefravær. Dermot viser studien at i familier der fedre tar en del av den delbare permisjonen, utover fedrekvoten, reduseres mødres sykefravær med 6 prosent,⁴⁰ og jo lengre permisjon far tar, desto større reduksjon i mors sykefravær. Forfatterne tolker funnene i lys av ulike teorier. I lys av spesialiseringsteorien (Becker 1991) kan 4-ukers fedrekvote være for kort tid til å øke fedres omsorgskompetanse tilstrekkelig til å redusere mødres belastning og dermed bidra til å redusere sykefraværet, mens lengre permisjon har større potensial. Også forhandlingsmakt-teorien (Lundberg & Pollak 1996) som knytter fordeling av omsorgsarbeid til relativ inntekt og humankapital/utdanningsnivå kan kaste lys over funnene. De fleste fedre i studien tok typisk fedrekvoten, og ikke mer permisjon. Det ga ikke nødvendigvis mødre økt forhandlingsmakt. Dersom deling av omsorgsarbeidet påvirker mødres langtidssykefravær, er det ikke grunn til å forvente at 4-ukers fedrekvote skulle ha noen innvirkning. Mødre i familier der fedre tar lenger permisjon, har typisk høyere relativ utdanning og lønn enn andre mødre. Dette kan påvirke både fedres permisjonsbruk og senere bidrag til barneomsorg, og dermed redusere sykefraværet hos mødre (Bratberg & Naz 2014).

5.2 Fedrekvote bra for barns skoleprestasjoner når far har høyere utdanning enn mor

Cools mfl. (2015) har undersøkt om barns skoleprestasjoner påvirkes av fedrekvotereformen ved å studere innføringen av reformen i 1993. Hypotesen er at fedrekvoten vil bidra til at far øker sin involvering hjemme og påvirke far-barn dynamikken i positiv retning på lang sikt. De diskuterer hvorvidt 4-ukers kvote kan være for kort tid til å forvente en effekt mange år etterpå, men argumenterer for at selv små endringer i de opprinnelige betingelsene for foreldres involvering kan få en selvforsterkende effekt, særlig ettersom fedrekvoten typisk ble brukt når barnet var 10 måneder, en periode som anses som kritisk for tilknytning i psykologisk teori (Bowlby 1969). Forskerne bruker forskjell-i-forskjeller analyse og finner at eksamensresultatene i 9. klasse var bedre for barn født rett etter reformen (eksperimentgruppe) enn for barn født rett før reformen (kontrollgruppe), men dette gjelder først og fremst for grupper der far har høyere utdanning enn mor. Studien kontrollerer også for

⁴⁰ Tilfeller av langtidssykemelding er redusert med 1,3 prosentpoeng fra et gjennomsnitt på 23 prosent.

utvidelsen av delbar permisjon som ble innført i 1992 og finner ingen effekter av denne. Bedre eksamensresultat i eksperimentgruppen født etter 1. april 1993 kan altså ikke forklares med den generelle utvidelsen av permisjonslengde. Forskerne argumenterer for at bedre eksamensresultater må forstås både i lys av kvaliteten på fars omsorg som antas å være bedre når han høyere utdanning, og kvaliteten på mors omsorg som de antar blir erstattet av fars omsorg, ifølge spesialiseringsteorien.

5.3 Uklar effekt av forlengelse av mors permisjon på skoleprestasjoner – kvaliteten på omsorg avgjør

Studier fra flere land viser at forlengelser av den delbare permisjonen har uklare effekter på barns skoleprestasjoner. Delbar permisjon brukes stort sett av mor. Det at mor er hjemmeværende lenge ser ikke ut til å ha en selvstendig positiv effekt på barnas skoleprestasjoner. Det avgjørende ser ut til å være kvaliteten på omsorgen som blir erstattet gjennom forlengelsen av permisjonen (Cools mfl. 2015; Carneiro mfl. 2015; Rasmussen 2010; Liu & Skans 2010).

Innføringen av betalt foreldrepermisjon i Norge i 1977 hadde en positiv effekt på barna. Barn som ble født etter reformen 1. juli i 1977, hadde 2 prosent lavere drop-out rate i videregående utdanning og 5 prosent høyere lønn ved 30-års alder enn barn som ble født rett før reformen (Carneiro mfl. 2015). Med denne reformen fikk mødre rett til opp til fire måneders betalt permisjon. Effekten på barna var størst når mor hadde lav utdanning og når mor ellers ville tatt kort permisjon og omsorgen for barna ville vært uformell omsorg i form av besteforeldre eller dagmammaer (ibid).

En studie fra permisjonsutvidelser i Danmark fra 14 til 20 uker i 1984 finner ingen effekter på barns skoleprestasjoner (Rasmussen 2010). Studien forklarer dette med at Danmark har hatt et velfungerende barnehagetilbud også for små barn siden 80-tallet, og at god kvalitet på alternativet til foreldreomsorg kan være like bra som foreldreomsorg. Ettersom flere barn ble hjemme med mor, ble det også færre barn i barnehage og dermed mer tid og omsorg tilgjengelig per barn i barnehagen (ibid).

I en studie av konsekvensene av å forlenge foreldrepermisjonen i Sverige fra 12 til 15 måneder i 1989, finner Liu og Skans (2010) ingen effekt på

barnas skoleprestasjoner ved 16-års alder når de ser på gjennomsnittet for alle barn. Når de skiller mellom mødre i ulike utdanningsgrupper, finner de imidlertid en klar effekt for barn med høyt utdannede mødre, dvs. mødre med utdanning utover videregående skole. Omtrent en fjerdedel av mødrene hadde slik utdanning. Effekten varierer imidlertid ikke med fars utdanningsnivå. Liu og Skans (2010) betrakter utvidelsen av foreldrepermisjonen fra 12 til 15 måneder i 1989 som et naturlig eksperiment, og sammenligner skoleprestasjoner i svensk, matte og engelsk, mellom barn som ble født rett etter (eksperimentgruppe) og rett før (kontrollgruppe) reformen trådte i kraft. Forskjellen mellom disse gruppene sammenlignes så med forskjellen mellom barn født på samme tid året før (forskjell-i-forskjeller-metoden). Ettersom de fleste barn begynte i barnehage etter endt foreldrepermisjon på den tiden, studerer de, sier forfatterne, egentlig effekten av å erstatte offentlig barneomsorg med omsorg fra foreldre, i dette tilfellet oftest mor, siden fedre fremdeles tok lite permisjon da denne reformen ble innført. Analysen er basert på data koblet sammen fra ulike registre. Alle barn født i Sverige i årene 1987 til 1989 inngår i studien. Den avhengige variabelen er basert på opplysninger om testresultater ved avslutning av niårig obligatorisk skolegang. Studiens resultater er, sier forfatterne, konsistente med en tolkning om at det offentlige barnehagetilbudet i Sverige gir mindre akkumulasjon av humankapital enn hva høyt utdannede mødre gjør, men like mye som mødre med kort utdanning gjør.

5.4 Sammenheng mellom fedrekvote, skilsmisse og kontakt med barna

Basert på en tverrsnittsundersøkelse fra 2003, finner Duvander og Jans (2009) en positiv sammenheng mellom fars bruk av foreldrepermisjon og kontakten med barna etter en skilsmisse. Fedre som har hatt 15–60 dager med permisjon, har klart mer samvær med barna etter et samlivsbrudd, enn fedre som har hatt kortere permisjon eller ikke har hatt permisjon i det hele tatt. Sammenhengen er imidlertid ikke lineær. Fedre som har hatt permisjon i mer enn 60 dager, har mer samvær med barna enn fedre med kort eller ikke noe permisjon, men litt mindre enn dem som har hatt permisjon i 15–60 dager. Mønsteret gjelder også etter kontroll for en rekke demografiske og andre kjennetegn. Analysen er basert på en representativ, postal, spørreundersøkelse blant foreldre med barn født i 1993 og 1999.⁴¹

⁴¹ Undersøkelsen ble gjennomført av Försäkringskassan. Opplysninger om bruk av foreldrepermisjon ble både koblet til fra register og kartlagt gjennom spørsmål i undersøkelsen. I analysen som omtales her, benyttes spørreskjemainformasjonen.

Analysen av sammenhengen mellom fars permisjon og kontakt med barna etter samlivsbrudd, er basert på svar fra mødre som ikke lengre bor sammen med barnets far. Forfatterne understreker at de ikke kan avgjøre om den observerte sammenhengen er kausal eller skyldes en seleksjon. Det kan være de mest barneorienterte fedrene som tar lang permisjon.

I en dansk studie finner Ottosen (2015) en negativ sammenheng mellom fedres bruk av permisjon og sannsynlighet for skilsmisse. Studien viser altså at fedre som ikke tar ut noe permisjon, har større sannsynlighet for senere å bli skilt, enn dem som tar ut permisjon. En mulig forklaring kan være at fedre som ikke tar permisjon, heller ikke er særlig forpliktet overfor familieprosjektet (Ottosen 2015). En norsk studie finner imidlertid ingen kausal effekt av innføring av fedrekvoten i 1993 (fire uker) på sannsynlighet for skilsmisse (Cools mfl. 2015).

5.5 Lavere dødelighet for fedre som tok foreldrepermisjon

I en analyse av fedre som fikk barn i Sverige i 1988/99, finner Månsdotter og Lundin (2010) at fedre som tok foreldrepermisjon, hadde lavere dødelighet (målt i årene 1991–2008), enn fedre som ikke tok foreldrepermisjon. Studien dreier seg primært om sammenhengen mellom maskulinitet og dødelighet, men inneholder altså også en analyse av betydningen av det å ta foreldrepermisjon. Målet for maskulinitet er basert på en test som fedrene tok da de var på sesjon i forbindelse med militærtjeneste, da de var 18–19 år gamle. Analysen er basert på registerdata koblet sammen fra ulike kilder. Forskerne finner ingen sammenheng mellom grad av maskulinitet og dødelighet i 1991–2008, men altså en sammenheng mellom bruk av foreldrepermisjon og dødelighet. Dette gjelder når de ser alle dødsårsaker under ett. Når de skiller mellom ulike dødsårsaker, er det kun for død som følge av vold (ikke selvmord), at de finner en signifikant positiv effekt av det å ta foreldrepermisjon. Sammenhengene gjelder etter kontroll for en rekke faktorer, inkludert grad av maskulinitet og sosioøkonomiske forhold. Det er særlig det å ta ganske lang permisjon (minst 30 dager), som har signifikant negativ effekt på dødeligheten. Funnene er konsistente med funn i tidligere studier (av menn som fikk barn i 1978 i Sverige), og forfatternes tolkning er et det å ta/ha ansvar for barn, leder til en sunnere livsstil for menn (mindre risikoatferd, sunnere kosthold, mindre alkohol osv.), og at menn tjener på å ha andre roller i tillegg til å ha ansvar for familiens forsørgelse. Studien gjelder for menn som ble fedre før

fedrekvoten ble innført i Sverige (1995), men foreldrepermisjon var forholdsvis lang og kunne i prinsippet deles mellom foreldrene. Forfatterne påpeker en svakhet ved at de bare har målt permisjonsbruk tidlig i barnets liv, og ikke fram til barnet er åtte år.

5.6 Økt omsorgskompetanse hos far kan gi økt velferd for familien

Representative spørreundersøkelser og kvalitative studier fra Island tyder på at familiens velferd kan ha blitt bedre ved at fedre har tilegnet seg mer omsorgskompetanse i permisjonstiden (Arnalds mfl. 2013; Gíslason 2007). Som vi har redegjort for tidligere (kap. 4.5) viser en studie av Arnardóttir 2008⁴², referert i Eydal og Gíslason (2013) at jo lengre permisjon fedrene hadde tatt, desto større forståelse hadde de fått for barnets behov. De deltok også mer i omsorgsarbeidet etter permisjonstiden, hadde fått større glede av å ta seg av barna, sterkere følelsesmessige bånd til barna, og større forståelse for hvor krevende det er å passe små barn. Dette peker i retning av at det å ta permisjon har betydning for fedres omsorgskompetanse og involvering i barna på sikt og kan gi bedre forståelse mellom foreldrene.

På den annen side kan det såkalte «omsorgsgapet» på Island, som oppstår ved at permisjonen kun er på ni måneder, samtidig som barn ikke får plass i barnehage før de er 18 måneder, dempe både likestillingsvirkningene og velferdseffektene av permisjonslovgivningen. Det er oftest mor som har/tar ansvar for å «tette» gapet mellom foreldrepermisjonen og barnehagestart (Eydal & Gíslason 2013; Farstad 2012, 2014). Mangel på gode tilsynsordninger kan gi opphav til frustrasjon og bekymring for foreldrene, og det at mange mødre strekker permisjonen ved å motta lavere kompensasjon eller ta ulønnet permisjon, kan ha negative konsekvenser for familiens økonomisk velferd. Innstrammingene i permisjonsordningen som følge av finanskrisen i 2008, kan dessuten bidra til å utsette og dempe en mulig utvikling mot større likedeling av arbeid ute og hjemme mellom foreldre, og også til å redusere familiens velferd, både ved at fedres permisjonsuttak er gått ned, og ved at fedre som tar permisjon, får lavere inntektskompensasjon enn tidligere (Sigurdardóttir & Gardarsdóttir 2015).

Også en norsk studie tyder på at *hvordan* permisjonen brukes, kan være viktig for at far skal utvikle omsorgskompetanse og familien oppleve økt

velferd: En kvalitativ studie av 13 norske fedre som har vært alene med omsorgen for babyen i foreldrepermisjon, analyserer fedrenes refleksjoner om fedrekvotens betydning for relasjonen mellom fedrene og barna (Bungum 2013). I fedrenes fortellinger fremstår spedbarnet som en aktør som lærer far å kommunisere med det ordløse språket ved hjelp av mimikk, stemme og andre ikke-verbale uttrykk. Bungum finner at det å ha omsorg alene for barna styrker fars relasjonskompetanse. Dette står i motsetning til fleksibel permisjon som tillater at jobbsfæren invaderer privatsfæren og dermed kan produsere dobbelt stress og halvveis fedreskap. Fedre på deltidspermisjon opplever at de blir stresset og jobben får forrang (Brandth & Kvande 2013a), samt at de blir sekundær omsorgsgiver, mens mor fortsetter å være primæromsørgeren (Brandth & Kvande 2015a; Smeby 2013).

For øvrig viser vi til analyser som er presentert tidligere i denne rapporten (kapittel 4) som tyder på at både barn og foreldre kan tjene på at far tar foreldrepermisjon, helst av en viss sammenhengende varighet, og helst mens mor ikke er hjemme samtidig. Selv om det er vanskelig å identifisere kausale effekter, gir studiene samlet et bilde av at far tilegner seg betydelig omsorgskompetanse under permisjonen, og at dette er positivt både for barna og for forholdet mellom foreldrene både i permisjonstiden og på sikt. Foreldrene får bedre forståelse for hverandres situasjon både på hjemme og på jobb og kommuniserer bedre om hus- og omsorgsarbeidet og om barnas behov, og barna henvender seg i større grad til begge foreldre for trøst og omsorg (Almqvist & Duvander 2014; Evertsson mfl. 2015).

42 Arbeidet er publisert på islandsk. Vi oppgir derfor ikke referansen her.

6 Oppsummering

6.1 Foreldrepermisjonens betydning for mors og fars yrkesdeltagelse, inntekt og karriere

6.1.1 Uklare effekter av fedrekvote på lønn/inntekt, men klare sammenhenger

Flere studier både fra Norge og Sverige har undersøkt effekten av foreldrepermisjon, og særlig innføringen av fedrekvote, på mødres og fedres framtidige inntekt/lønn (Cools & Strøm 2014; Kotsadam & Finseraas 2011; Kotsadam mfl. 2011; Rege & Solli 2013). Teorien bak er at fedrekvoten kan medføre at fedre involverer seg mer hjemme også etter permisjonstiden, og bruker mindre tid i yrkeslivet. Beckers spesialiseringsteori (Becker 1991) predikerer at fars økte innsats hjemme vil medføre at mor reduserer sin innsats i familien og øker innsatsen i arbeidsmarkedet. Innføring av fedrekvoten skulle da resultere i lavere arbeidsinnsats, lønn og dårligere karriereutvikling for far, og økt arbeidsinnsats, lønn og bedre karriereutvikling for mor. Innføring av fedrekvoten i Norge i 1993 og «pappamånedene» i Sverige i 1995 og 2002 gjør det mulig å undersøke ulike utfall på kort og lang sikt. Man sammenligner da foreldre som fikk barn rett før og rett etter reformene, og antar at disse ikke skiller seg systematisk fra hverandre på andre måter enn at noen falt inn under reformen, andre ikke. Reformen betraktes dermed som et naturlig eksperiment, noe som gjør det mulig å utelukke seleksjonseffekter, for eksempel at fedre som tar permisjon, i utgangspunktet er mer orientert mot barn og familie enn fedre som ikke tar permisjon, eller ved at mødre som har partnere som tar permisjon, i utgangspunktet er mer karriereorienterte enn andre mødre.

Foreliggende forskning på betydningen av innføringen av 4-ukers fedrekvote i Norge og Sverige for mødres og fedres yrkesdeltakelse, lønn og karriere peker i ulike retninger. Samlet sett gir ikke foreliggende

effektstudier grunnlag for å trekke entydige konklusjoner om kausale effekter av fedrekvoten/pappamåned(e) på foreldrenes arbeidstilbud. Dels har man ikke observert arbeidstid direkte, men basert konklusjoner om mulige effekter på arbeidstilbudet på studier av inntektseffekter, og dels benyttes grove og upresise mål for foreldres arbeidstid (se kapittel 3.1).

Noen norske studier finner støtte for at fedrekvoten bidrar til å endre familiens spesialiseringsmønster, identifisert gjennom negativ effekt på fedres framtidige lønn eller inntekt (Rege & Solli 2013) og positiv effekt på mors inntekt (Kotsadam mfl. 2011). Andre studier finner ingen effekter på fars inntekt og arbeidsinvolvering (Cools mfl. 2015). Studiene betrakter innføringen av 4-ukers fedrekvote i 1993 som et naturlig eksperiment, men det metodiske designet varierer. Det ser ut til at det er vanskelig å identifisere entydige effekter av fedrekvoten på mors og fars lønn eller inntekt. Resultatene både innenfor og mellom studiene varierer, særlig avhengig av om man opererer med stort eller lite tidsvindu (en kort eller lang periode før og etter reformdato) og hvem som inkluderes i studiene (for eksempel hvorvidt foreldre med de laveste eller høyeste inntektene holder utenfor i analysene). Heller ikke svenske studier finner kausale effekter verken på fars eller mors inntekt etter innføring av første pappamåned, (Ekberg mfl. 2013, Johansen & Duvander 2013), men en beskjeden positiv effekt av andre pappamåned for mødre som i utgangspunktet hadde forholdsvis lav inntekt, fra barna var fem år. Forskerne tror ikke at denne effekten skyldes at mødrene fikk høyere lønn, men at mødrene som ble omfattet av reformen jobbet litt mer fra barna var fem år. I Norge har vi foreløpig bare effektstudier av innføringen av 4-ukers fedrekvote, og ikke av senere permisjonsutvidelser. Forutsetningen for at disse skal vise en effekt, er at reformen (4-ukers fedrekvote) skal endre mors og fars spesialisering i omsorg og lønnet arbeid. Spørsmålet er om 4-ukers fedrekvote er tilstrekkelig for å kunne endre kjønnete spesialiseringsmønstre, når mors permisjon likevel er atskillig lengre enn fars, og når det, som i Norge, var vanskelig å få barnehageplass til små barn da fedrekvoten ble innført, og det dessuten var økonomisk lavkonjunktur (se kapittel 3.1). Videre er det viktig å huske på at effektstudiene som er omtalt her, kun fanger opp endringer blant de første foreldrene som ble omfattet av reformen(e). Trolig påvirker reformen foreldres atferd gradvis gjennom ulike typer av spredningseffekter, men dette fanges ikke opp gjennom den metoden som er benyttet i studier som vi har omtalt her. Dessuten kan også foreldre som fikk barn før reformen(e) indirekte bli påvirket av disse gjennom debatten som oppstod da den ble innført, og gjennom kontakt med foreldre som ble omfattet av reformen.

Andre studier, som ikke undersøker kausale effekter av enkeltreformer, finner at permisjon og lønn samvarierer. Cools og Strøm (2014) finner at fedre i Norge får en liten «lønnsstraff», særlig i privat sektor. Dette kan i stor grad forklares med at far tar permisjon, særlig for fedre som tar mer enn fedrekvoten. Forfatterne forklarer dette med permisjonens signaleffekt, der lang permisjon signaliserer potensielt mindre jobbinnsats i framtida. Cools og Strøm (2014) finner også at høyt utdannede mødre som jobber fulltid i privat sektor, taper lønsmessig på å få barn. Dette kan imidlertid ikke knyttes til at de har tatt foreldrepermisjon. Den optimistiske fortolkningen er at den norske familiepolitikken beskytter mot negative effekter av fravær fra jobb. Imidlertid finnes det andre, mindre optimistiske forklaringer, som at forventning om kvinners permisjonsfravær er kalkulert inn allerede før de går ut i permisjon, og at kvinner søker seg til mer familievennlige jobber før barnet blir født. Denne tolkningen støttes av kvalitative studier som viser hvordan kvinner lar være å søke på, eller trekker seg fra, jobber de ellers ville vært interessert i og kvalifisert til, ettersom det regnes som risikabelt å etablere seg i ny jobb samtidig som man planlegger familieforøkelse (Halrynjo 2010; Halrynjo 2014). Cools og Strøm (2014) konkluderer med at forventet reduksjon i framtidig jobbinnsats, og/eller mødres tilpasninger til en mer familievennlig jobb med lavere krav forklarer mødres lønnstap (se kapittel 3.2).

En svensk studie viser at likedeling av permisjon gir jevnere inntektsfordeling i par når barnet er fire år (Evertsson 2014). Tverrsnitts-analysene viser ganske sterke sammenhenger mellom foreldrepermisjon og inntekt når barnet er fire år. Både menns og kvinners inntekt reduseres for hver ekstra måned med permisjon, men det kan ikke påvises at sammenhengen er kausal. Det kan altså ikke utelukkes at seleksjon kan forklare både likedeling av permisjon og senere inntektsreduksjon. Andre studier viser imidlertid at lønnstapet reduseres når det blir vanlig å ta permisjonen, både for mødre og fedre (Evertsson 2014).

Også i Finland finner man en negativ sammenheng mellom mødres permisjonsbruk og lønn. For kvinner innebærer det å få barn en nedgang i timelønnen på omtrent 7 prosent, mens menns lønn enten ikke påvirkes, eller påvirkes positivt (Kellokompu 2015). Nedgangen i kvinners lønn forklares med at jobberelaterte ferdigheter og kunnskaper forringes når mor ikke er på jobb (reduisert humankapital). De fleste mødre hadde ganske lange permisjoner (minst ett år). Fedrene hadde oftest korte permisjoner (inntil 18 dager). Noen få fedre hadde imidlertid lengre permisjon, noe som ga en klar negativ effekt på timelønnen også for dem.

Ifølge Salmi (2006) innebærer foreldrepermisjonen i Finland et likestillingsparadoks. Foreldrepermisjonen ble utviklet blant annet for å gjøre det lettere for kvinner å kombinere familie og jobb. Samtidig kan den, så lenge mødre tar mesteparten av permisjonen, være en «felle» for kvinner ved at kjønnsstradisjonelle mønstre for deling av arbeid hjemme og ute kan bli vanskelige å bryte. Kvinner kan også bli betraktet som mindre stabil arbeidskraft så lenge de fleste mødre, men få fedre, har lange yrkesavbrudd i forbindelse med fødsler (se kapittel 3.1).

6.1.2 Permisjonsbruk utgjør en risiko for mors og fars karriere

En norsk studie finner at eliteutdannede fedre som har tatt permisjon etter at fedrekvoten ble innført, har redusert sannsynlighet for å bli toppleder, og jo lengre permisjon, desto mer synker sannsynligheten (Halrynjo & Lyng 2013). Dette er i tråd med en dansk studie som finner en sterk og negativ effekt av å ta fedrepermisjon på sannsynlighet for avansement blant mannlige ledere, basert på registerdata for alle danske bedrifter mellom 1997–2007 (Smith mfl. 2013). Den norske studien kontrollerer for karrierepreferanser, men kan ikke utelukke at de mest karrieremotiverte fedrene aktivt velger bort permisjon. Dette bortvalget kan handle om at selv et kortvarig fravær kan gjøre at man «sakter akterut» i konkurransen om nye jobbmuligheter, prosjekter og opprykk. Studien viser at karriereorienterte fedre finner måter å begrense permisjonen på, slik at familieførøkelse får minimale konsekvenser for deres jobbinvestering. Denne muligheten er praktisk og moralsk tilgjengelig for fedre i karriereyrker, men ikke for mødre, uavhengig av karriereorientering (Halrynjo & Lyng 2013).

Også mødres karriere påvirkes av permisjon: En svensk studie finner at lang foreldrepermisjon har negative konsekvenser for kvinners karriere i Sverige (Evertsson og Duvander). Finner at lang foreldrepermisjon har negative konsekvenser for kvinners karriere i Sverige. Mødre som tar lenger permisjon enn 15 måneder, har mindre sannsynlighet for å skifte til en jobb med høyere status i løpet av ti år etter at de er tilbake fra permisjon. Dette kan skyldes seleksjon, men sammenhengen gjelder også etter kontroll for kjennetegn som er stabile over tid og kan påvirke både permisjonslengde og yrkeskarriere (se kapittel 3.2).

6.1.3 Når far tar permisjon, jobber han litt mindre senere, mens mor jobber litt mer

En svensk studie viser at fedre som har tatt mye foreldrepermisjon, jobber litt mindre når barna blir større, enn fedre som har tatt mindre permisjon (Duvander & Jans 2009). Sammenhengen er lineær og gjelder også etter kontroll for en rekke demografiske og andre kjennetegn. Mens fedre som ikke har tatt noe permisjon, jobber omtrent 45 timer per uke når barna er større, jobber de som har tatt mer enn to måneders permisjon, omtrent 41 timer per uke. Analysen gir ikke grunnlag for å avgjøre om den observerte sammenhengen er kausal eller bunner i at det er det de mest barneorienterte fedrene som tar lang permisjon og som senere jobber litt mindre enn andre.

Studier fra Island tyder på at far jobber litt mindre og mor litt mer etter innføringen av tredelt permisjon i år 2000 (Arnalds mfl. 2013). Fedre med barn født etter innføring av fedrekvoten arbeidet færre timer da barnet var tre år, enn hva som var tilfellet for fedre med barn født før kvoten kom. For mødre så man en motsatt utvikling. En lignende utvikling foregikk på arbeidsmarkedet generelt, men endringene var større blant foreldrene i denne studien enn i den yrkesaktive befolkningen som helhet (Eydal 2008). Dette kan tyde på at loven om tredelt foreldrepermisjon hadde betydning for foreldrenes tilpasninger på arbeidsmarkedet og bidro til å redusere forskjellen mellom mødres og fedres arbeidstid.

Betydningen av fedrekvoten for mors arbeidstilbud etter fødsel må sees i lys av flere faktorer, og særlig av muligheten for å få barnehageplass. På 1990-tallet var barnehagetilbudet for små barn svært begrenset i Norge. En studie finner at mor kom raskere ut i jobb etter en fødsel først når barnehagedekningen var god og fedrekvoten lang (Rønsen & Kitterød 2015). I tiden 1996–2005 begynte mødre å jobbe litt senere etter en fødsel enn mødre gjorde på midten av 1990-tallet. Dette kan ha sammenheng med innføringen av kontantstøtte på slutten av 1990-tallet, med mangel på barnehageplasser og med at fedrekvoten fremdeles var forholdsvis kort. Det var ikke før på midten av 2000-tallet at mødre begynte å komme raskere i jobb etter en fødsel. Mødre i lønnet permisjon, altså det store flertallet av mødrene, kom først raskere tilbake i jobb i 2009–2010. Dette kan ha sammenheng med at fedrekvoten var blitt lengre, kombinert med at det da var god barnehagedekning også for de minste barna (se kapittel 3.3).

6.2 Foreldrepermisjonens betydning for deling av omsorgsoppgaver og husarbeid

Også når det gjelder betydning av foreldrepermisjon for fordeling av omsorgsoppgaver og husarbeid, er det flere studier som benytter innføring av fedrekvoten som naturlig eksperiment, der de som fikk barn rett etter reformen betraktes som eksperimentgruppe, og de som fikk barn rett før reformen, som kontrollgruppe.

6.2.1 Effekt på husarbeid i Norge, uklar effekt på omsorg i Sverige

En norsk studie finner at innføring av 4-ukers fedrekvote kan bidra til endret involvering og spesialisering hjemme i form av likere deling av klesvask og mindre konflikt om husarbeid 13 år etter (Kotsadam & Finseraas 2011). Den mest kjønnsdelte husarbeidsoppgaven, klesvask, deles likere blant de som fikk barn etter reformen, enn blant dem som fikk barn før reformen. Deling av andre typer husarbeid, påvirkes imidlertid ikke (Kotsadam & Finseraas 2011). Funnene er robuste, men studien kan ikke forklare *hvordan* innføringen av fedrekvoten bidrar til likere deling av klesvask og mindre krancling om husarbeid. Tidsbruksstudier viser dessuten at klesvask er en av de minst tidskrevende husarbeidsoppgavene. Effekten av innføring av fedrekvoten på tenåringers bidrag til husarbeidet er også undersøkt (Kotsadam og Finseraas 2013). Hypotesen er at fedrekvoten vil bidra til å endre fordelingen av husarbeidet mellom foreldrene og at dette kan påvirke barna både gjennom holdninger og praksis. Studien viser at jenter som ble født rett etter at fedrekvoten ble innført, har mindre sannsynlighet for å gjøre husarbeid enn jenter som ble født rett før reformen. For gutter finner de ingen klar effekt. Ifølge forfatterne kan både normendring og redusert behov for barns husarbeid forklare funnene.

I Sverige har flere studier undersøkt om det er en kausal effekt av innføring pappamånedene på hvem som er hjemme med sykt barn etterpå. En studie av innføringen av den første reserverte pappamånedene i 1995, finner en uklar kausal effekt på mødres bruk av «syke barn-dager» (Ekberg mfl. 2013). En annen studie av innføring av begge pappamånedene finner at den første pappamånedene hadde en klar negativ effekt på mødres bruk av syke barn-dager, men ingen positiv effekt på fedres bruk av syke barn-dager. Den andre reserverte måneden hadde ingen signifikant effekt verken på mødres eller fedres uttak (Johansson og Duvander 2013). Forskjellene

mellom studiene kan bunne i ulike observasjonsvinduer før og etter reformen, litt forskjellige analysemetoder, samt forskjeller i hvor lenge de følger uttaket av syke barn-dager (se kapittel 4).

De kausale studiene finner typisk små og uklare direkte effekter av innføring av fedrekvote på fordeling av omsorgs- og husarbeid. En sammenheng mellom bruk av permisjon og senere involvering og arbeidsdeling er imidlertid vist i mange andre studier:

6.2.2 Klare sammenhenger mellom bruk av permisjon og senere involvering og arbeidsdeling

En studie som kombinerer spørreskjemaopplysninger og kvalitative intervjuer, finner i tråd med tidligere studier, at par der far har tatt mye permisjon, fordeler omsorgsarbeidet jevnere på sikt, enn par der far har tatt mindre permisjon (Evertsson mfl. 2015). Sammenhengen mellom fars permisjonsbruk og likedeling av hjemmearbeidet senere forklares både med seleksjon og kausalitet. De kvalitative intervjuene gir også innsikt: i hvilke mekanismer som kan ligge bak en kausal sammenheng. Studien viser at far har fått et nærmere forhold til barnet og tilegnet seg betydelig omsorgskompetanse i permisjonstiden, samtidig med at mor har lært seg å overlate mer ansvar til far, og at barnet i større grad henvender seg til begge foreldre for å få trøst og omsorg. Når begge foreldre har erfart hvordan det er å ha hovedansvar for barnet og hvordan det er å være den som går på jobb, får de større forståelse for hverandres hverdag og kommuniserer bedre om barnets behov og hva som trengs å gjøres hjemme.

Også panelstudier finner at par der far tok lang permisjon, fordeler husarbeid og barneomsorg likere etter permisjonen (Almqvist og Duvander 2014). Sammenhengen gjelder også etter at det justert for foreldrenes planer om hvordan de skulle fordele omsorgsarbeidet, før de fikk barn. Sammenhengen er sterkere for omsorgs- enn for husarbeid, men gjelder i større grad for noen typer omsorgsarbeid enn andre. Barneomsorg generelt og det å være hjemme fra jobb med syke barn, er klart mer likedelt blant par der far har tatt lang permisjon enn i andre par. Noen oppgaver, som for eksempel å legge barna, deles ganske likt av foreldrene uansett fars permisjonsuttak, mens andre oppgaver, som det å kjøpe og reparere klær for barna og ha kontakt med barnehage/skole, oftest gjøres av mor, uansett lengden på fars permisjon.

Undersøkelser fra Island gjennomført blant foreldre med tre år gamle barn, født før og etter loven om tredelt permisjon, viser også store endringer i retning av større likedeling mellom foreldrene av omsorgsarbeidet. Man finner også en positiv sammenheng mellom fars permisjonsuttak og fordelingen av omsorgsarbeidet etter permisjonstiden. Omsorgen for barna var oftere likt fordelt mellom foreldrene når far hadde tatt permisjon enn når han ikke hadde tatt permisjon (Arnalds mfl. 2013). Vi vet imidlertid ikke om denne sammenhengen er uttrykk for kausalitet eller seleksjon.

Mye tyder på at innføringen av en tredelt foreldrepermisjon i 2000 kan ha gitt en større likedeling av familiearbeidet blant foreldre på Island, og også bidratt til at barn i større grad enn før får omsorg fra begge foreldre. Det at det store flertallet av fedre benytter den delen av permisjonen som er reservert for dem, innebærer i seg selv en større likedeling av omsorgen for helt små barn. Ettersom det stort sett er mor som tar fellesdelen, er det imidlertid et stykke fram til full likedeling. Nedgangen i fedres permisjonsbruk etter finanskrisen, kan dessuten ha ført til at utviklingen mot større likestilling av omsorgsarbeidet i barnets første leveår har stoppet opp eller gått noe tilbake (se kapittel 4).

6.2.3 Hvordan permisjonen brukes kan ha betydning for involvering senere

Kvalitative studier viser at *måten fedrekvoten praktiseres på* kan ha betydning for ansvarsfordelingen mellom mor og far (Smeby 2013). En *familieorientert praksis* innebærer en felles periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet der familien tilbringer mye tid sammen med fravær av stress. Men ansvarsoverføring fra mor til far går imidlertid tapt. En *jobborientert fedrekvotepraksis* innebærer at fedre er hjemme alene med barnet store deler av sin permisjonstid, men jobben preger likevel permisjonstiden i større eller mindre grad, f.eks. på grunn av lederansvar, ansvar for egen næringsvirksomhet eller kurs/videreutdanning. Denne praksisen kan identifiseres både blant fedre som tar oppstykket eller deltidspolispermisjon og blant som tar full fedrekvote på papiret, men som likevel ikke tar hovedansvaret på fulltid hjemme. Barnepass må stadig organiseres, og må mor ta ut fridager. Fars jobb setter begrensninger for fars omsorgsrolle og realiteten blir dobbeltarbeid for begge. Med en *likestillingsorientert praksis* blir far ansvarliggjort og opplever å være uunnværlig for barnet. Fedre med permisjon på fulltid opplever at de tilegner seg ny kompetanse og utvider det sosiale nettverket i nærmiljøet. Gjennom å være far på fulltid og uunnværlig for barnet, får fedrene

erfaring med å ha ansvar for organisering og planlegging. Dette resulterer i at familien senere ikke har én «administrerende direktør», men to som tar ansvar og har kontroll (Smeby & Brandth 2013). Alle de tre nevnte praksisene kan forstås som barneorienterte, men en fedrekvote som er tilpasset en lengre ansvarsperiode hjemme, mens mor er på jobb, åpner opp for en mer likestilt praksis. Uttak av fedrekvote er ingen garanti for en likestilt omsorgserfaring, men en gyllen mulighet for å tilegne seg denne erfaringen (Smeby 2013) (se kapittel 4).

6.3 Foreldrepermisjonens betydning for barns og foreldres velferd

6.3.1 Sykefravær: Uklar effekt av fedrekvoten. Når far tar lang permisjon går mors langtidsfravær ned

En mulig velferdseffekt av fedrekvoten kan være redusert sykefravær blant mødre. En studie bruker fedrekvotereformen i Norge 1993 som et naturlig eksperiment for å undersøke effekten på mødres sykefravær (Ugreninov 2013). Hypotesen er at fedrekvoten vil bidra til å øke fars involvering hjemme og dermed redusere mors doble byrde med hovedansvar hjemme i tillegg til jobb. Studien viser en effekt på mødres langtidsykefravær (utover arbeidsgiverperioden) i forventet retning (lavere sykefravær for tiltaksgruppen), men funnene er ikke signifikante. Dette forklares med at 4-ukers fedrekvote ikke er nok til å øke fedres omsorgskompetanse og endre arbeidsdelingen hjemme tilstrekkelig til å redusere mødres doble byrde. En annen forklaring kan være at dersom reformen økte fedres involvering hjemme nok til at mødre bruker mer tid i yrkeslivet, vil den doble byrden kunne være den samme. En tredje forklaring kan være at mødres sykefravær ikke kan forklares gjennom en dobbel byrde, slik studien forutsetter.

En annen studie finner at sykefraværet har gått ned blant mødre og økt blant fedre som ble omfattet av fedrekvotereformen 1993 (Rieck 2012). Men effektene er ikke signifikante eller robuste for sensitivitetsanalyser. Forfatterne konkluderer med at reformen ikke har påvirket fedres sykefravær. Vi kan altså ikke trekke sikre konklusjoner om effekten av innføringen av 4-ukers fedrekvote i 1993 på mødres sykefravær.

En studie som undersøker sammenhengen mellom fedres permisjonsbruk og mødres sykefravær i familier som fikk barn i perioden 1996–1999, viser at mødre har lavere langtidssykefravær når fedre tar permisjon (Bratberg og Naz 2014). Studien finner uklare sammenhenger mellom bruk av fedrekvoten og mødres sykefravær, men negativ sammenheng mellom fars bruk av den *delbare permisjonen* og mors sykefravær. 4-ukers fedrekvote kan være for kort tid til å øke fedres omsorgskompetanse tilstrekkelig til å redusere mødres belastning og dermed bidra til å redusere sykefraværet, mens lengre permisjon har større potensial.

6.3.2 Uklar effekt av forlengelse av mors permisjon på skoleprestasjoner – kvaliteten på omsorgen avgjør

Studier fra flere land finner uklare effekter av forlengelser av den delbare permisjonen på barns skoleprestasjoner. Delbar permisjon brukes stort sett av mor. Det at mor er hjemme lenge, ser ikke ut til å ha en selvstendig positiv effekt på barnas skoleprestasjoner. Det avgjørende ser ut til å være kvaliteten på omsorgen som blir erstattet gjennom forlengelsen av permisjonen:

Innføringen av betalt foreldrepermisjon i Norge i 1977 hadde en positiv effekt på barnas utdanning og inntekt. Med denne reformen fikk mødre rett til fire måneders betalt permisjon. Barn som ble født etter reformen, hadde lavere drop-out rate i videregående utdanning og høyere lønn ved 30-års alder enn barn som ble født rett før reformen (Carneiro mfl. 2015). Effekten på barna var størst i familier med lav utdanning og der mødre ellers ville tatt kort permisjon og omsorgen for barna ville bli overlatt til dagmammaer eller lignende (ibid).

En studie av permisjonsutvidelser i Danmark fra 14–20 uker i 1984, finner ingen effekter på barns skoleprestasjoner (Rasmussen 2010). Studien forklarer dette med at Danmark har hatt et velfungerende barnehagetilbud også for små barn siden 80-tallet og at god kvalitet på alternativet til foreldreomsorg kan være like bra som foreldreomsorg. Ettersom flere barn var hjemme med mor, ble det også færre barn i barnehage og dermed mer tid og omsorg tilgjengelig per barn (ibid).

En studie av konsekvensene av å forlenge foreldrepermisjonen i Sverige fra 12 til 15 måneder i 1989, viser ingen effekt på barnas skoleprestasjoner ved 16-års alder når man ser på gjennomsnittet for alle barn (Liu & Skans

2010), men derimot en klar effekt for barn med høyt utdannede mødre. Ettersom de fleste barn begynte i barnehage etter endt foreldrepermisjon, viser studien effekten av å erstatte offentlig barneomsorg med omsorg fra mor. Resultatene kan tolkes i retning av at det offentlige barnehagetilbudet i Sverige gir mindre akkumulasjon av humankapital enn hva høyt utdannede mødre gjør, men like mye som mødre med kortere utdanning gjør.

6.3.3 Uklar sammenheng mellom permisjon og skilsmisse

En dansk studie finner en negativ sammenheng mellom fedres bruk av permisjon og sannsynlighet for skilsmisse. Fedre som ikke tar noe permisjon, har større sannsynlighet for senere å bli skilt enn fedre som tar permisjon (Ottosen 2015). En mulig forklaring kan være at fedre som ikke tar permisjon, heller ikke er særlig forpliktet overfor familieprosjektet. En norsk studie finner imidlertid ingen *kausal effekt* av innføring av kort fedrekvote på sannsynlighet for skilsmisse (Cools mfl. 2015).

En tverrsnittsundersøkelse fra Sverige finner en positiv sammenheng mellom fars bruk av foreldrepermisjon og kontakten med barna etter en skilsmisse (Duvander & Jans 2009). Fedre som har hatt 15–60 dager med permisjon, har klart mer samvær med barna etter et samlivsbrudd, enn fedre som har hatt kortere permisjon eller ikke har hatt permisjon i det hele tatt. Mønsteret gjelder også etter kontroll for en rekke demografiske og andre kjennetegn. Forfatterne understreker at de ikke kan avgjøre om den observerte sammenhengen er kausal eller skyldes en seleksjon, ved at det er de mest barneorienterte fedrene som tar lang permisjon.

6.3.4 Lavere dødelighet for fedre som tok foreldrepermisjon

En studie fra Sverige finner at fedre som tok foreldrepermisjon, hadde lavere dødelighet enn fedre som ikke tok foreldrepermisjon (Månsdotter & Lundin 2010). Når de skiller mellom ulike dødsårsaker, er det kun for død som følge av vold (ikke selvmord) de finner en signifikant positiv effekt av det å ta foreldrepermisjon. Sammenhengene gjelder etter kontroll for en rekke faktorer, inkludert sosioøkonomiske forhold. Det er særlig det å ta ganske lang permisjon (minst 30 dager), som har signifikant negativ effekt på dødeligheten. Forfatterens tolkning er et det å ta/ha ansvar for barn leder til mindre risikoatferd og mindre alkoholkonsum og

at menn tjener på å ha andre roller i tillegg til å ha ansvar for familiens forsørgelse. Studien gjelder fedre som fikk barn før den første «pappamåneden» ble innført.

6.3.5 Økt omsorgskompetanse hos far kan gi økt velferd for familien

Representative spørreundersøkelser og kvalitative studier fra Island tyder på familiens velferd kan ha blitt bedre ved at fedre har tilegnet seg mer omsorgskompetanse i permisjonstiden (Arnalds mfl. 2013; Gislason 2007). Jo lengre permisjon fedrene hadde tatt, desto større forståelse hadde de fått for barnets behov. De økte også sin deltakelse i omsorgsarbeidet etter at permisjonstiden var over. Gleden over å delta i omsorgsarbeidet økte, de følelsesmessige båndene til barnet var blitt sterkere og de hadde fått større forståelse for hvor mye arbeid det er å passe et lite barn. Selv om undersøkelsen ikke kan si noe sikkert om årsak og virkningen, peker den, i likhet med andre studier, i retning av at det å ta permisjon har betydning for fedres omsorgskompetanse og involvering i barna på sikt og at dette kan gi bedre kommunikasjon og forståelse mellom foreldrene.

Hvordan permisjonen brukes, kan imidlertid også være viktig for at far skal utvikle omsorgskompetanse og familien oppleve økt velferd. En kvalitativ studie av 13 norske fedre som har vært alene med omsorgen for babyen i foreldrepermisjon, analyserer fedrenes refleksjoner om fedrekvotens betydning for relasjonen mellom fedrene og barna (Bungum 2013). I fedrenes fortellinger fremstår spedbarnet som en aktør som lærer far å kommunisere med det ordløse språket ved hjelp av mimikk, stemme og andre ikke-verbale uttrykk. Det å ha omsorg for barna alene styrker fars relasjonskompetanse. Dette står i motsetning til fleksibel permisjon som tillater at jobbsfæren invaderer privatsfæren og dermed produserer dobbelt stress og halvveis fedreskap. Fedre på deltidspermisjon opplever at jobben får forrang (Brandth & Kvande 2013a), samt at de blir sekundær omsorgsgiver, mens mor fortsetter å være primæromsørgeren (Brandth & Kvande 2015a; Smeby 2013).

Både barn og foreldre kan tjene på at far tar foreldrepermisjon, helst av en viss sammenhengende varighet, og helst mens mor ikke er hjemme samtidig. Selv om det er vanskelig å identifisere kausale effekter, gir studiene samlet et bilde av at far tilegner seg betydelig omsorgskompetanse under permisjonen, og at dette er positivt både for barna og for forholdet mellom foreldrene både i permisjonstiden og på sikt. Foreldrene får bedre

forståelse for hverandres situasjon og kommuniserer bedre om hus- og omsorgsarbeidet og om barnas behov, og barna henvender seg i større grad til begge foreldre for trøst og omsorg (Almqvist & Duvander 2014; Evertsson mfl. 2015).

6.4 Konklusjon

Har foreldres bruk og deling av foreldrepermisjonen betydning for mors og fars arbeid-familietilpasning og for familiens velferd? Studier som analyserer kausale effekter av enkeltreformer, viser ofte uklare og til dels motstridende effekter av innføring av fedrekvot eller pappamåned, med unntak av foreldrenes fordeling av klesvask. Samtidig ser vi sterke sammenhenger mellom permisjonsbruk og arbeid-familietilpasning i studier som ikke forsøker å isolere den kausale effekten av enkeltreformer, men som i stedet undersøker sammenhenger mellom faktisk permisjonspraksis og senere arbeidsdeling. Fedre som faktisk tar lengre permisjon bidrar også mer senere, men det å ha rett på en måned øremerket permisjon har ikke nødvendigvis en klar direkte effekt. Hvordan kan vi forstå dette?

Hovedbildet er at både permisjonsuttak og senere arbeidsdeling ute og hjemme følger et klart kjønnmønster i de nordiske land. Innføringen av 4-ukers fedrekvot i Norge og de to pappamånedene i Sverige ser ikke ut til å endre dette mønsteret i særlig grad, i hvert fall ikke når vi ser på effekter for de første foreldrene som ble omfattet av reformene. Uklare og motstridende effekter på mødres yrkesdeltakelse og lønn, kan henge sammen med kontekstuelle forhold som gjør det lite sannsynlig at innføring av fire uker permisjon skulle kunne ha en stor og umiddelbar effekt på de første foreldrene som ble omfattet av reformen. I Norge var opptaket av fedrekvoten dessuten forholdsvis lavt i det første året etter at reformen trådte i kraft. Videre ble den delbare delen av permisjonen utvidet samtidig med at fedrekvoten ble innført, og denne benyttes i all hovedsak av mor. Mangel på barnehageplasser da reformen ble innført, kan også ha bidratt til at mange mødre ikke begynte å jobbe tidligere selv om far tok fire ukers permisjon. Mange planla å være hjemme lenger i påvente av barnehageplass. Mødre som fikk barn rett etter at reformen ble innført, hadde blitt gravide før de visste om reformen, og muligens hadde mange foreldre planlagt med en del ulønnet permisjon for mor i forlengelsen av den betalte permisjonen, allerede før mor ble gravid. Videre kan økonomiske nedgangstider rundt innføring av reformen ha gjort at det var vanskelig for en del mødre å øke arbeidstilbudet sitt selv om de skulle ønske dette.

Et viktig spørsmål blir da hva som skal til før vi kan forvente endrede spesialiseringsmønstrene i arbeidsliv og familieliv – på en slik måte at det gir utslag i økt yrkesdeltakelse, lønn og karriere hos mødre i tillegg til vedvarende økt involvering hjemme blant fedre. Er det rimelig å forvente at innføring av en fedrekvote på fire uker, slik vi fikk i Norge i 1993, er tilstrekkelig for å endre spesialiseringsmønstrene i arbeidsliv og familieliv når mor fremdeles har mange ganger lengre permisjon enn far? Trolig har fedrekvoten større endringspotensial på lengre sikt ved at den kan endre holdninger og forventninger om en mer involvert farspraksis. Slike endringer kan ta tid, og det er derfor rimelig å anta at studier som undersøker effekter for de første foreldre som er omfattet av en gitt reform, kan undervurdere de samlede virkningene av reformen. I Norge viser dagbokbaserte tidsbruksundersøkelser en klar økning i fedres hus- og omsorgsarbeid og mødres yrkesarbeid siden begynnelsen av 1990-tallet, og en klar nedgang i fedres yrkesarbeid og mødres hus- og omsorgsarbeid (Kitterød 2013). Fedrekvoten kan ha bidratt til disse endringene, dels ved at den har gitt fedre mer erfaring med husarbeid og barneomsorg, og dels ved at den kan ha endret holdninger og forventninger til både fars- og morsrollen. Det var imidlertid store endringer i foreldres tidsbruk i familien og yrkeslivet også før fedrekvoten ble innført (ibid). Muligens har kvoten bidratt til å videreføre og forsterke en allerede pågående utvikling mot en mer involvert farspraksis.

Vår gjennomgang har vist at det ikke nødvendigvis er nok med registrert uttak av fedrekvote for å endre familiens spesialiseringsmønstre. *Hvordan* permisjonen brukes, ser ut til å ha stor betydning. Selv om far tar full fedrekvote på papiret, viser studier at det er mange måter å praktisere fedrekvote på, og disse kan ha ulik betydning for foreldres arbeid-familiespesialisering både under og etter permisjonstiden. Dersom fars øremerkede permisjon benyttes til en felles ferie, kan familiens kortsiktige velferd øke, men fedrekvotens bidrag til å endre arbeidsfordelingen mellom mødre og fedre, kan reduseres.

Muligens har utvidelsene til 10–14 ukers fedrekvote i perioden 2009–2013 bidratt til å redusere spesialiseringen av arbeid ute og hjemme mellom mødre og fedre, men dette er foreløpig lite studert. Muligheten for å dele opp permisjonen og ta fedrekvoten mens mor er hjemme, kan imidlertid redusere forandringspotensialet også i en lang fedrekvote. Det er grunn til å tro at fedrekvotens potensial for å endre kjønnete relasjoner og tilpasninger til familie- og arbeidsliv ikke er fullt ut realisert.

Hvis 14-ukers fedrekvote, som vi hadde en kort periode i Norge, hadde satt seg som norm, og denne ble tatt ut sammenhengende og mens mor er på jobb, ville fedres permisjonsbruk begynne å ligne *litt* på mødres permisjonsbruk. Det ville fortsatt være store forskjeller, men i en slik situasjon ville fedre flest få en reell erfaring med å være den ansvarlige og uunnværlige omsorgspersonen, samtidig som de måtte håndtere å gi fra seg jobbansvar og være uunnværlige på jobb, slik mødre typisk gjør, uavhengig av om de jobber i store eller små bedrifter, i privat eller offentlig sektor, om de har lederansvar, er selvstendig næringsdrivende eller ikke. En slik utforming av permisjonen ville også kunne påvirke arbeidsgiveres forståelse av både kvinner og menn som potensielt erstattbare arbeidstakere – og kanskje gjøre det mulig for mødre å være mindre frakoblet fra jobb. Da ville vi ha en reelt endret situasjon som ville gjøre det relevant utforske fedrekvotens potensial til å endre mødres og fedres betingelser for investeringer i yrkesliv og familieliv, og dermed endrede spesialiseringsmønstre både for involvering i egne barn og for lønn, karriere og arbeidstid.

Med utgangspunkt i litteraturgjennomgangen vil vi argumentere for at vi særlig trenger mer systematisk kunnskap om konsekvenser av lang og potensielt fleksibel fedrekvote i ulike deler av arbeidslivet og for ulike grupper av foreldre. Slike studier må ikke bare undersøke om permisjonen brukes, men også hvordan den brukes og hvilke konsekvenser ulik bruk kan få. Vi trenger også mer kunnskap om fedre som av ulike grunner ikke benytter fedrekvoten. Det ville også være interessant å undersøke konsekvenser for senere arbeidsdeling dersom foreldrepermisjonen faktisk deles likt av foreldrene.

Omfattende fleksibilitet i permisjonsordningene kan medføre at fars og mors permisjonspraksis blir svært ulik både i lengde og i innhold, og at likestillingspotensialet i fedrekvoten ikke blir fullt ut realisert. Dersom vi forutsetter at økt farsinvolvering og utvidet omsorgskompetanse er til det beste for både barn og foreldre, er kanskje ikke fedrekvotens velferdspotensial realisert heller. Det er dermed grunn til å tro at fedrekvotens potensial for å endre foreldres tilpasninger til familie- og arbeidsliv er større enn det vi har sett til nå.

Litteratur

- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2011). *The career costs of children*. IZA Discussion Paper Series No. 6201.
- Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundström, M. & Vroman, S. B. (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *Journal of Human Resources*, 34(2), 294–311.
- Almqvist, A.-L. & Duvander, A.-Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, 20(1), 19–27.
- Almqvist, A.-L., Sandberg, A & Dahlgren, L. (2011). Parental leave in Sweden. Motives, experiences and gender equality amongst parents. *Fathering*, 9(2), 189–206.
- Alvesson, M. (2001). Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity. *Human Relations*, 54(7), 863–886.
- Arnalds, Á. A., Eydal, G. B. & Gíslason, I. V. (2013). Equal rights to paid parental leave and caring fathers – the case of Iceland. *Icelandic Review of Politics and Administration*, 9(2), 323–344.
- Becker, G. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bloksgaard, L. (2011). *Mænd, barselsrettigheder og brug av barsel – en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F*. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Bloksgaard, L. & Rostgaard, T. (2015). Denmark country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Bowlby, J. (1969), *Attachment and Loss*, Volume 1, Basic Books, New York.
- Brandth, B. & Gíslason, I. V. (2010). Familiepolitikken og barnets beste. I I. V. Gíslason & G. B. Eydal (red.), *Föräldradeltidighet, 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.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Brandth, B. & Kvande, E. (2009). Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers?. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(2), 177–189.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2013a). Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 134–149). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2013b). Innledning – Velferdsstatens fedrepolitikk. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 13–18). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (red.). (2013c). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015a). Fathers and flexible parental leave. *Work, employment and society*, 1–16. DOI: 10.1177/0950017015590749.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015b). Norway country note. I P. Moss (red.), *International policies og leave policies and research*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Bratberg, E. & Naz, G. (2014). Does Paternity Leave Affect Mothers' Sickness Absence? *European Sociological Review*, 30(4), 500–511.
- 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.
- Carneiro, P., Løken, K. V. & Salvanes, K. G. (2015). A Flying Start? Maternity Leave Benefits and Long-Run Outcomes of Children. *Journal of Political Economy*, 123(2), 365–412.
- Cedstrand, S. (2011). *Från idé till politisk verklighet. Föräldrapolitiken i Sverige och Danmark*. Umeå: Borea Förlag.
- Cools, S., Fiva, J. H. & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828.
- Cools, S. & Strøm, M. (2014). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 1–26. DOI: 10.1007/s11150-014-9244-y.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Duvander, A.-Z. (2006). Föräldrarnas användning av föräldraförsäkringen *Socialförsäkringarna – rätt och fel* (2006:5 utg.). Stockholm: Försäkringskassan.
- Duvander, A.-Z. (2013). Er den svenske permisjonsordningen for fleksibel? I B. Brandth. & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 165–179). Oslo: Universitetsforlaget.
- Duvander, A.-Z. (2014). Män, föräldraledigheten och föräldraförsäkringen. I SOU 2014:6, *Män och jämställdhet* (s. 399–429).
- Duvander, A.-Z. & Hwang, P. C. (2015). Sweden country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research 2014*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Duvander, A.-Z. & Jans, A.-C. (2009). Consequences of fathers' parental leave use: Evidence from Sweden. *Finnish yearbook og pupulation research 2009*, 49–64.
- Duvander, A.-Z. & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319–330.
- Duvander, A.-Z. & Johansson, M. (2013). *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Duvander, A. & Viklund, I. (2014). Kvinnors och mäns föräldraledighet. I K. Boye & B. Neramo (red.), *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. (bind 2014, s. 23–62). Stockholm: SOU.
- Egge-Hoveid, K. (2015). Kontantstøtte blant innvandrere. Kontantstøttebruken stabiliserer seg. Hentet fra <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/kontantstottebruken-stabiliserer-seg>
- Ekberg, J., Eriksson, R. & Friebe, G. (2013). Parental leave — A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform. *Journal of Public Economics*, 97(1), 131–143.
- Ellingsæter, A. L. & Leira, L. (red). (2006), *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: The Polity Press.
- Eriksson, R. & Neramo, M. (2010). Care for Sick Children as a Proxy for Gender Equality in the Family. *Social Indicators Research*, 97(3), 341–356.
- Evertsson, M. (2014). Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet. I K. Boye & M. Neramo (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*. Families and Societies Working Paper Series, 27(2015).
- Evertsson, M. & Duvander, A.-Z. (2011). Parental Leave—Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities? *European Sociological Review*, 27(4), 435–450.

- Eydal, G. B. (2008). Policies promoting care from both parents – the case of Iceland. I G. B. Eydal & I. V. Gíslason (red.), *Equal rights to earn and care: The case of Iceland*. (s. 111–148). Reykjavik: Félagsvísindastofnun.
- Eydal, G. B. & Gíslason, I. V. (2013). Tredelt permisjon og lang fedrekvote – erfaringer fra Island. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 180–193). Oslo: Universitetsforlaget.
- 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.
- Eydal, G. B. & Gíslason I.V. (2015a). Caring fathers and parental leave in prosperous times and times of crisis: the case of Iceland. Eydal, G. B. & Rostgaard, T. (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice* (s. 325–345). Bristol: Policy Press.
- Eydal, G. B. & Gíslason, I. V. (2015b). Iceland country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research 2015*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Eydal, G. B. & Rostgaard, T. (2011). Gender equality revisited – changes in Nordic childcare policies in the 2000s. *Social Policy and Administration*, 45(2), 161–172.
- Eydal, G. B. & Rostgaard, T. (2015). *Fatherhood in the Nordic welfare states: comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press.
- Farstad, G. R. (2012). Når omsorgsgapet skal dekkes: Islandske foreldres kjønne omsorgsstrategier. *Nordisk Bærehageforskning*, 5(5), 1–11.
- Farstad, G. R. (2014). Difference and equality: Icelandic parents' division of parental leave within the context of a childcare gap. *Community, Work & Family*, 18(3), 351–367.
- Ferrarini, T. & Duvander, A.-Z. (2010). Earner-carer model at the crossroads: reforms and outcomes of Sweden's family policy in comparative perspective. *International Journal of Health Services*, 40(3), 373–398.
- Gíslason, I. V. (2007). *Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Reykjavik: Ministry of Social Affairs and Centre for Gender Equality.
- Gornick, J. C. & Meyers, M. (red.). (2009). *Gender equality: transforming family divisions of labor* (bind 6). London and New York: Verso.
- Gupta, N. D., Smith, N. & Verner, M. (2008). The Impact of Nordic Countries' Family Friendly Policies on Employment, Wages, and Children. *Rev Econ Household*, 6, 65–89.
- 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.
- Halrynjo, S. (2010). *Mødre og fedre i møte med karriere og kjønnsdeling*. PhD, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Halrynjo, S. (2014). Arbeidsliv og familieliv – Klassesdelt og kjønnsdelt. I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 186–202). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2009). Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2) 321–343.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Kjønn, karriere og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249–280.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2013). Fedrepermisjon i karriereyrker. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 222–237). Oslo: Universitetsforlaget.
- Johansson, E.-A. (2010a). *The effect of own and spousal parental leave on earnings*. Working paper 2010/4. Uppsala: IFAU Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Johansson, E.-A. (2010b). *Effekten av delad föräldradighet på kvinnors löner*. Rapport 2010:5. Uppsala: IFAU Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Johansson, M. & Duvander, A.-Z. (2013). *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Rapport 2013:7. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Kellokumpu, J. (2015). Baby and Pay: The Family Gap in Finland. I J. Kellokumpu (red.), *Essays on work and fertility. Academic Dissertation* (s. 136–157). Helsinki: Government institute for economic research.
- Kitterød, R. H. (2013). Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Den farsvennlige velferdsstaten* (s.42–59). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2012): Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet. I A. L. Ellingsæter and K. Widerberg (red.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. (s.161–190). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2013). *Does parenthood imply less specialisation than before? Tales from the Norwegian time use surveys 1980–2010*. Discussion Papers No. 757, Statistics Norway, Research department.
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2014). Jobb og hjem i barnefasen. Nå jobber også far mindre når barna er små. *Søkelys på arbeidslivet*, 31 (1-2): 23–41.

- 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.
- Kotsadam, A. & Finseraas, H. (2013). Causal Effects of Parental Leave on Adolescents' Household Work. *Social Forces*, 92(1), 329–351.
- 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*. Göteborg: University of Gothenburgh.
- Lammi-Taskula, J. (2007). *Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland (Doctoral Dissertation)*. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland. *Fathering*, 6(2), 133–148.
- Liu, Q. & Skans, O. N. (2010). The Duration of Paid Parental Leave and Children's Scholastic Performance. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1), 1–33.
- Månsdotter, A. & Lundin, A. (2010). How do masculinity, paternity leave, and mortality associate? –A study of fathers in the Swedish parental & child cohort of 1988/89. *Social Science & Medicine*, 71(3), 576–583.
- Närvi, J. (2012). Negotiating care and career within institutional constraints – work insecurity and gender ideals of parenthood in Finland. *Community, Work and Family*, 15(4), 451–470.
- Ottosen, M. H. (2015). The long-term impact of early paternal involvement in childcare in Denmark: what happens after the nuclear family dissolution. I G. B. Eydal & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare States. Comparing care policies and practices* (s. 251–274). Bristol Policy Press.
- Lundberg, S. & Pollak, R. A. (1996). Bargaining and Distribution in Marriage. *Journal of Economic Perspectives*, 10(4): 139–158.
- Rasmussen, A. W. (2010). Increasing the length of parents' birth-related leave: The effect on children's long-term educational outcomes. *Labour Economics*, 17(1), 91–100.
- Rege, M. & Solli, I. (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277.
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skillelinjer på arbeidsmarkedet* (s. 11–28). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Rieck, K. M. E. (2012). *Does child care affect parents' sickness absence? Evidence from a Norwegian paternity leave reform*. Working Paper No. 14/12, Department of Economics, University of Bergen.
- Roman, C. (2014). Vem ska vara hemma, när och varför? Förhandlingar om föräldraledighetens fördelning. I K. Boye & M. Neremo (red.), *Lönsamt Arbete – Familjeansvarets Fördelning och Konsekvenser* (SOU 2014, s. 63–90). Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- Rostgaard, T. & Lausten, M. (2015). The coming and going of the fathers' quota in Denmark: Consequences for fathers' parental leave take-up. I G. B. Eydal & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practices*. (s. 277–302): Policy Press.
- 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.
- Salmi, M. (2006). Parental choice and the passion for equality in Finland. I A. L. Ellingsæter & A. Leira (red.), *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states* (s. 145–168). Bristol: The Polity Press.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2015a). Finland country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research 2015*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2015b). Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland. I G. Björk & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice* (s. 303–324). Bristol: Policy Press.
- Sigurdardóttir, H. M. & Garðarsdóttir Ó. (2015). Backlash or gender equality? Fathers' and mothers' parental leave during a time of economic crisis. Upublisert manuskript.
- 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.
- Smeby, K. W. & Brandth, B. (2013). Mellom hjem og barnehage: Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 329–347.
- Smith, N., Smith, V. & Verner, M. (2013). Why Are So Few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence, 1997–2007. *Industrial and Labor Relations Review*, 66(2) 380–408.
- St.meld.nr. 70 (1991–92). *Likestillingspolitikk for 1990-åra*, Barne- og familiedepartementet.
- Stafford, F. F. & Sundström, M. (1996). Time out for childcare: Signalling and earning rebound effects for men and women *Labour* 10(3), 609–629.
- 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.

Vaage, O. F. (2012). *Tidene skifter. Tidsbruk 1971–2010 Statistiske analyser 125*. Oslo: Statistisk sentralbyrå

Vollset, G. (2011). *Familiepolitikken historie – 1970 til 2000*. Rapport nr 1/11. Oslo: NOVA Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Østbakken, K. M. (2014). Kjønn, lønn og barn – hva betyr barn for timelønnsnivået til kvinner og menn? *Søkelys på arbeidslivet* 31(3), 203–248.

Vedlegg

Vedleggstabell 1

Oversikt over foreldrepermisjonen i Norge, oktober 2015

<u>Permisjonens lengde</u> <ul style="list-style-type: none">- Totalt 49/59 uker med 100/80 prosent lønnskompensasjon.- 13 uker er reservert for mor, tre uker før og ti uker etter fødsel.- Ti uker er reservert for far.
<u>Kompensasjon</u> <ul style="list-style-type: none">- 100 prosent kompensasjon i 49 uker eller 80 prosent kompensasjon i 59 uker, inntil et tak på seks ganger grunnbeløpet i folketrygden (ca. NOK 530 000). Mange arbeidsgivere kompenserer (deler av) inntekten som overstiger taket.- De som ikke har vært yrkesaktive før fødsel får et engangsbetrag på omtrent NOK 44 000.
<u>Fleksibilitet</u> <ul style="list-style-type: none">- Bortsett fra de første seks ukene, kan permisjonen, også fedrekvoten, benyttes fram til barnet fyller tre år.- Permisjonen kan tas i en eller flere bolker, og den kan tas på deltid, kombinert med deltidsarbeid.- Begge foreldre kan ta permisjon samtidig, unntatt i den perioden som er reservert for mor.- Mor kan vær hjemme mens far tar fedrekvoten.
<u>Hvem har rett til permisjon?</u> <ul style="list-style-type: none">- Rett til betalt foreldrepermisjon forutsetter at man har vært yrkesaktive seks av de ti siste månedene før permisjonen starter, og at man har en inntekt tilsvarende minst halvparten av grunnbeløpet i folketrygden (ca NOK 45 000).- Far kan benytte den delbare delen av foreldrepermisjonen, uavhengig av om mor har opptjent rettigheter til foreldrepenger eller ikke. Mor må imidlertid være i arbeid eller under utdanning mens far tar permisjon (aktivitetskrav).- Aktivitetskravet for mor gjelder ikke under fedrekvoten, men mor må ha vært i jobb i seks av de ti siste månedene før fødsel for at far skal ha rett til fedrekvote.
<u>Foreldreledighet/ulønnet permisjon</u> <ul style="list-style-type: none">- Hver av foreldrene har rett til ett års ubetalt permisjon fra arbeidet etter den betalte permisjonen.
<u>Permisjon i forbindelse med barns fødsel</u> <ul style="list-style-type: none">- Far har også rett til to uker permisjon etter barnets fødsel.
<u>Permisjon ved fødsel, mor</u> <ul style="list-style-type: none">- Mor må ta tre uker permisjon før fødselstermin.

Kilde: Brandth og Kvande (2015b).

Vedleggstabell 2

Oversikt over foreldrepermisjonen i Sverige, oktober 2015

<p><u>Permisjonens lengde</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Totalt 16 måneder (480 dager) betalt permisjon, åtte måneder til hver av foreldrene.- To måneder er reservert for hver av foreldrene.- Hver forelder har seks måneder som han/hun kan bruke selv eller overføre til den andre forelderen.
<p><u>Kompensasjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 390 dager kompenseres med 77,6 prosent av inntekten opp til et tak på SEK 333 570 pr år. Fra 2008 blir inntekten redusert med 3 prosent før man beregner de 77,6 prosent som utbetales. Mange arbeidsgivere kompenserer (deler av) inntekten som overstiger taket.- For de resterende 90 dagene betales en flat minstesum på per dag.- Foreldre som ikke har vært yrkesaktive før fødsel får SEK 225 per dag i hele perioden.- Foreldre kan få likestillingsbonus hvis de deler permisjonen likere utover de to månedene som er reservert for hver av dem. Hver dag med økt likedeling gir rett til SEK 50 skattefritt.
<p><u>Fleksibilitet</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Betalt og ubetalt permisjon (föräldraförsäkring og föräldraledighet) kan kombineres slik at foreldre kan være hjemme over lengre tid.- Fra og med 01.01.14, kan betalt permisjon benyttes til barnet fyller 12 år. 80 prosent av dagene (384 dager) må benyttes før barnet fyller fire år. For barn født før 2014 kan foreldre benytte permisjonen som de vil fram til barnet fyller åtte år eller har fullført første skoleår.- Betalt permisjon kan tas som hele, halve, kvarte eller åttendedels dager. Lengden på permisjonen kan økes tilsvarende.- Betalt permisjon kan tas i én eller flere bolker.- Foreldrene kan ta opp til 30 dager permisjon samtidig fram til barnet fyller ett år.
<p><u>Hvem har rett til permisjon?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Alle foreldre har rett til betalt foreldrepermisjon (480 dager). For å få kompensasjon tilsvarende 77,6 prosent av tidligere inntekt, må man ha hatt en inntekt på minst SEK 225 per dag i 240 dager forut for fødselstermin. Får man et nytt barn innen 30 måneder, har man rett til kompensasjon basert på inntekten før det forrige barnet ble født, selv om man ikke har hatt inntektsgivende arbeid mellom fødslene (såkalt «speed premium»).- Reglene gjelder også for foreldre som bor hver for seg, så sant de har delt foreldreansvar.
<p><u>Foreldreledighet/ulønnet permisjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Foreldre har rett til å være borte fra arbeidet (med eller uten kompensasjon) inntil barnet er 18 måneder. Betalt permisjon kan benyttes over en lengre periode (se over).
<p><u>Permisjon i forbindelse med barns fødsel (kjønnsnøytral, men oftest brukt av far)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Foreldre (oftest far) har rett til ti dagers fri i forbindelse med barnets fødsel. Permisjonen kan benyttes i løpet av de første 60 dagene etter barnets fødsel.
<p><u>Permisjon ved fødsel, mor</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Mor må ta to uker permisjon før eller etter fødsel, betalt eller ubetalt.

Kilde: Duvander og Hwang (2015).

Vedleggstabell 3

Oversikt over foreldrepermisjonen i Danmark, oktober 2015. Nasjonal lovgivning.¹

<p><u>Permisjonens lengde</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 18 uker reservert for mor. Fire uker før fødsel og 14 uker etter fødsel. Det er obligatorisk å ta to uker permisjon etter fødsel.- Permisjonens lengde er 32 uker (etter de 14 ukene som er reservert for mor etter fødsel). Permisjonen er en individuell rettighet. Foreldrene kan dele de 32 dagene mellom seg som de vil.- Det finnes ingen fedrekvote, men far kan ta to uker permisjon (paternity leave), inntil 14 uker etter barnets fødsel.
<p><u>Kompensasjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Alle ansatte har rett til et daglig beløp beregnet ut fra tidligere inntekt, opp til et tak på DKK 4135 per uke.
<p><u>Fleksibilitet</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Åtte til 13 uker kan utsettes til senere.- Begge foreldre kan ha permisjon samtidig.- Hver av foreldrene kan forlenge de 32 ukene med permisjon til 40 uker (gjelder alle) eller til 46 uker (gjelder ansatte og selvstendig næringsdrivende), men med lavere kompensasjon per dag.- Man kan kombinere betalt permisjon med deltidsarbeid. Kompensasjonen (tilsvarende 32 fulle dager) spres da over en lengre periode.
<p><u>Hvem har rett til permisjon?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- For å få rett til full kompensasjon, må man ha jobbet minst 120 timer i løpet av 13 uker før den betalte stønadsperiodens begynnelse.

1 I Danmark reguleres foreldrepermisjonen gjennom kollektive avtaler i arbeidsmarkedet i tillegg til i den nasjonale lovgivningen. Mange ansatte har derfor mer generøse ordninger enn det som angis i denne tabellen. Se teksten i kapittel 2 i foreliggende rapport, samt Bloksgaard og Rostgaard (2015) for informasjon om dette.
Kilde: Bloksgaard og Rostgaard (2015).

Vedleggstabell 4

Oversikt over foreldrepermisjonen på Island, oktober 2015

<u>Permisjonens lengde:</u> <ul style="list-style-type: none">- Totalt ni måneder.- Tre måneder reservert for mor. En måned kan tas før fødsel, og to uker må tas rett etter fødsel.- Tre måneder reservert for far.- Tre måneder kan deles etter foreldrenes ønske.
<u>Kompensasjon:</u> <ul style="list-style-type: none">- 80 prosent av gjennomsnittlig inntekt for en 12 måneders periode fram til seks måneder før fødsel, opp til et tak på ISK 370 000 per måned.- For dem som har jobbet 50–100 prosent stilling, er minimumsbeløpet ISK 139 591.- For dem som har jobbet 25–49 prosent stilling, er minimumsbeløpet ISK 100 720.- De som har jobbet mindre enn 25 prosent stilling eller ikke har vært i jobb, får en fast sum på ISK 60 011.
<u>Fleksibilitet: (gjelder ikke for de to ukene som mor må ta etter fødsel).</u> <ul style="list-style-type: none">- Permisjonen kan tas på heltid eller deltid.- Den kan tas i én periode eller flere perioder.- Foreldrene kan ta permisjonen hver for seg eller samtidig.- Permisjonen kan benyttes i 24 måneder etter barnets fødsel.
<u>Hvem har rett til permisjon?</u> <ul style="list-style-type: none">- Alle foreldre, også foreldre av samme kjønn og foreldre som ikke bor sammen.
<u>Ulønnet foreldrepermisjon:</u> <ul style="list-style-type: none">- Hver forelder kan ta fire måneder ulønnet permisjon, inntil barnet er åtte år.- Totalt kan foreldre altså ha permisjon i 17 måneder (9+4+4) på fulltid.

Kilde: Eydal og Gíslason (2015).

Vedleggstabell 5

Oversikt over foreldrepermisjonen i Finland, oktober 2015

<u>Permisjonens lengde:</u> <ul style="list-style-type: none">- 105 arbeidsdager er reservert for mor (omtrent 18 uker, en arbeidsuke består dag av seks dager). 30–50 dager må benyttes før fødsel. Det er obligatorisk å ta to uker permisjon før fødsel og to etter fødsel.- 54 arbeidsdager (ni uker) er reservert for far. Tre uker kan benyttes mens mor har permisjon som er reservert for henne.- 158 dager (26,3 uker på seks arbeidsdager) kan benyttes etter at mor har tatt den delen som er reservert for henne. Foreldrene kan fordele dagene som de vil.
<u>Kompensasjon:</u> <ul style="list-style-type: none">- Permisjonen reservert for mor kompenseres med 90 prosent av tidligere inntekt de første 56 dagene, men med en lavere kompensasjonsgrad over et tak på vel EUR 56 000. Mødre som ikke vært yrkesaktive eller har hatt veldig lav inntekt, mottar et minimumsbeløp.- Permisjon reservert for far kompenseres med 70–75 prosent av tidligere inntekt (nivået varierer for ulike deler av permisjonen). Fedre som ikke har vært yrkesaktive eller har lav inntekt, mottar et minimumsbeløp.- De første 30 dagene av den delbare permisjonen kompenseres med 75 prosent av den tidligere inntekten opp til et tak på vel EUR 50 000. Inntekt over dette har en lavere kompensasjonsgrad. Permisjon utover de første 30 dagene kompenseres med 70 prosent av tidligere inntekt opp til et tak på omtrent EUR 36 599, og med lavere kompensasjon for inntekt som overstiger dette. Foreldre som ikke er yrkesaktive eller har lav inntekt, mottar et minimumsbeløp.
<u>Fleksibilitet:</u> <ul style="list-style-type: none">- 18 dager av permisjonen som er reservert for far, kan spres på inntil fire perioder mens mor har permisjon som er reservert for henne. De resterende 36 dagene kan benyttes i inntil to perioder fram til barnet er to år.- Begge foreldre kan benytte den delbare permisjonen i to bolker av minst 12 dagers varighet.- Den delbare permisjonen kan tas på deltid, som 40–60 prosent av full tid. Forutsetningen er at begge foreldre gjør dette og at arbeidsgiver samtykker.- Det er ikke spesifisert i loven om foreldre kan benytte den delbare permisjonen samtidig.
<u>Hvem har rett til permisjon?</u> <ul style="list-style-type: none">- Mor har rett til permisjon hvis hun har vært bosatt i Finland eller har vært forsikret i et annet EU/EØS-land, Sveits eller Israel i minst 180 dager før fødselstermin.- For far gjelder de samme betingelser som for mor, men han må i tillegg bo sammen med barnets mor.
<u>Omsorgsbidrag (kontantstøtte)</u> <ul style="list-style-type: none">- Foreldre kan, fram til barnet er tre år, ha permisjon fra jobben og motta omsorgsbidrag (kontantstøtte). Permisjonen kan tas i to bolker av minimum en måneds varighet.- Foreldre har rett til redusert arbeidstid fra utløpet av foreldrepermisjonen og til barnet har avsluttet sitt andre skoleår.

Kilde: Salmi og Lammi-Taskula (2015a).

