



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

Fædre og barsels-/forældreorlov

Beck, Marie Valentin

DOI (link to publication from Publisher):
[10.5278/freia.71043092](https://doi.org/10.5278/freia.71043092)

Publication date:
2012

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Beck, M. V. (2012). Fædre og barsels-/forældreorlov: En diskussion af internationale erfaringer med politiske virkemidler. Aalborg: FREIA - Feminist Research Center in Aalborg, Institut for Kultur og Globale Studier. FREIA's tekstserie, Nr. 82 <https://doi.org/10.5278/freia.71043092>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



FREIA

FREIA

Feminist Research Center
in Aalborg
Aalborg University
Kroghstræde 3
DK-9220 Aalborg East

Phone: +45 9940 8310

E-mail: freia@cgs.aau.dk

**Fædre og barsels-/
forældreorlov:
En diskussion af
internationale erfaringer med
politiske virkemidler**

Marie Valentin Beck

FREIA Working Paper Series

No. 82

ISSN: 0907-2179

© 2012 Marie Valentin Beck
**Fædre og barsels-/forældreorlov:
En diskussion af internationale erfaringer med politiske virkemidler**
FREIA – Feminist Research Center in Aalborg
Aalborg University
Denmark
FREIA Working Paper Series
Working Paper No. 82

ISSN 0907-2179

Published by
FREIA & Department of Culture and Global Studies
Aalborg University

Distribution
Download as PDF on
<http://www.freia.cgs.aau.dk/Publikationer+og+skriftserie/Skriftserie/>

Front page design and layout
Cirkeline Kappel and Malin Bisander

The Research Secretariat
FREIA & Department of Culture and Global Studies
Krogstraede 1, 2.006
Aalborg University
DK-9220 Aalborg East
Denmark
Tel. + 45 9940 8310

E-mail: freia@cgs.aau.dk
Homepage: <http://www.freia.cgs.aau.dk>

FREIA's paper series is published by FREIA - the Feminist and Gender Research Centre in Aalborg. The paper series is designed to disseminate knowledge about the core research themes of FREIA and increase awareness of FREIA's activities both internally at Aalborg University and externally.

The paper series contains two types of papers: (1) 'commissioned papers', which are produced by visiting scholars, keynote speakers at FREIA conferences and others who are invited to write a paper for the series; and (2) 'working papers', which are working papers, papers for conferences and seminars, project descriptions, lecture manuscripts and book chapters which are produced by the staff at FREIA and affiliated researchers from Aalborg University, but also by participants of conferences organised by FREIA. The papers are work in progress and not published elsewhere. FREIA's paper series is only published on the web and the authors hold exclusive copyright to their work. The views expressed in FREIA's paper series are only those of its independent authors. The editor of the series is Associate Professor Pauline Stoltz. She can be reached at stoltz@cgs.aau.dk

Forord

Denne artikel er skrevet som en del af min ansættelse som akademisk medarbejder ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde på Aalborg Universitet. Her var jeg primært tilknyttet projektet 'MARS: Mænd, arbejdsulykker og risiko'. Jeg har i perioden samarbejdet med forskere fra kønsforskningsmiljøet ved AAU, herunder fra FREIA. Artiklen er skrevet på baggrund af en interesse for samspillet mellem kønsforskning og ligestillingspolitik i Danmark.

I skrivende stund er spørgsmålet om øremærket barsel til fædre højaktuelt i dansk politik, da forslaget skal til behandling i folketinget i foråret 2012. Det har derfor været oplagt at være med til at kvalificere debatten og kaste lys på den politiske beslutningsproces. Da der findes en række forskningsresultater, der sammenligner fædres barsels-og/eller forældreorlov i de skandinaviske velfærdsstater, har jeg valgt at fokusere på internationale erfaringer med politiske initiativer til fremme af fædres muligheder for at tage barsels- og/eller forældreorlov uden for Skandinavien – nemlig i Canada, Portugal og Tyskland. Det er mit håb, at denne vinkel kan bidrage til at kvalificere den danske debat om mænds barsels- og forældreorlov.

Kommentarerne til artiklen har gjort det til en spændende og givende skrive- og researchproces. Jeg vil derfor gerne takke professor Ann-Dorte Christensen for god og produktiv vejledning undervejs, og adjunkt Lotte Bloksgaard for konstruktive kommentarer og lærerig feedback.

Marie Valentin Beck

Cand.soc.

Februar, 2012

Fædre og barsels-/forældreorlov:

En diskussion af internationale erfaringer med politiske virkemidler

Marie Valentin Beck

Introduktion

Fokus på fædre

På tværs af lande og lovgivninger har barsels- og forældreorlovsrettigheder taget afsæt i et ligestillingsperspektiv, der fokuserede på at forbedre kvinders adgang til og forhold på arbejdsmarkedet. Som et skridt på vejen mod et samfund med kønsmæssig ligestilling, har flere og flere (vestlige) lande sikret kvinder retten til orlov i tiden efter, og i nogle tilfælde også før, en fødsel.

Senere er man begyndt også at medtænke mænd i forholdet børn-arbejdsmarked-ligestilling ud fra en ligestillings- og arbejdsmarkedspolitisk ambition om, at mænd og kvinder der er, eller skal være, forældre, bør have samme værdi på arbejdsmarkedet. Dertil kom en interesse for at styrke mænds rolle og indflydelse som fædre og aktivt deltagende i familielivet. Det handler om at komme strukturer, der fremmer en kønsstereotypisk *work-life balance*-fordeling forældrepar imellem, til livs. Særligt de skandinaviske lande har været opmærksomme på at understøtte denne udvikling, og sat foregangseksempler på hvordan man som samfund kan styrke fædres rolle som omsorgsgivere. Som det vil blive forklaret senere, vil denne artikel imidlertid se nærmere på, hvordan man som ikke-skandinavisk velfærdssamfund, og med afsæt i andre socioøkonomiske forhold, også kan styrke denne rolle.

Et udtryk for dette støt stigende fokus på mænd som fædre og som knyttet til den hjemlige sfære, er EU-direktivet 2010/18/EU¹, der forpligter medlemslandene på at give begge forældre ret til mindst tre måneders forældreorlov², i 2012 skal det være hævet til fire måneder (Moss 2011; 18).

1

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0031_en.htm

2

Der skelnes i denne artikel mellem barsels- og forældreorlov. Hvor 'barselsorlov' (paternity/maternity leave) knytter sig til perioden lige omkring barnets fødsel, betegner 'forældreorlov' (parental leave) en

Direktivet tillader, at en ene forældres ubrugte orlovsperiode kan overføres til den anden – og således forløber det også i praksis i langt de fleste lande, hvor faderens ubrugte orlovsperiode overføres til moderen (Moss & Wall 2007; Moss 2011). Det gælder således på tværs af lande, at “overførbar” orlov ikke bliver brugt af faderen (Ray et al. 2010; 201).

Enkelte lande har dog ud fra et politisk betinget ønske om, at der inden for en relativt kort tidsramme sker en forandring i praksis, valgt at knytte ret og pligt sammen. Gennem lovgivning har lande, både uden og inden for EU, på forskellig vis indført incitament for fædre til at gøre brug af retten til barsels- og/eller forældreorlov. Det er disse lovhjemlede incitament, samt sammenhængen mellem disse og de statistisk målbare ændringer i praksis, denne diskussion fokuserer på.

Skandinaviske forhold

Sverige, Norge og Island bliver i internationale sammenhænge ofte fremhævet som skoleeksempler på, hvordan man gennem lovgivning kan motivere fædre til at gå på orlov. Særligt Island bliver med sin ordning med tre måneders øremærket orlov til hhv. mor og far, samt tre måneder til deling, anset som foregangseksempel på, hvordan man via lovgivning kan skabe forandring i praksis (se fx Organisation of exchange of good practices on gender equality 2008). I 2008 tog 90,9 % fædre i Island orlov, og i gennemsnit tog de en tredjedel af de i alt ni måneders orlov. Sverige indførte i 1995 30 dages øremærket forældreorlov til fædre (som i 2002 blev forlænget til 60 dage), som 90 % af mænd der blev fædre i 1998 benyttede sig af, og siden Norge indførte ’fedrekvote’ tilbage i 1993, er andelen af fædre der holder orlov steget fra 4 til 89 % i 2011 (Moss 2011). Finland og Danmark skiller sig ud ved ikke at have øremærket noget af forældreorloven til fædre, men kun have en relativ kort periode afsat til fædreorlov umiddelbart efter barnets fødsel. Finland supplerede i 2003 med en ordning der gav to ’bonusugers’ forældreorlov (i 2010 blev det forlænget til fire uger), hvis fædre tog de to sidste uger af forældreorloven (Haast & Rostgaard 2010). Tilbage står Danmark som det eneste skandinaviske

længere periode inden for barnets første leveår. I Danmark har vi 14 ugers barselsorlov øremærket til mødre, og 2 ugers barselsorlov øremærket til fædre (fædreorlov) som ligger lige efter barnets fødsel. Dén øremærkning, der i daglig dansk tale kaldes ’øremærket barsel til fædre’, omhandler orlov af længere varighed og udover perioden lige efter fødslen – hvorfor det lovformligt bør betegnes som øremærket forældreorlov til fædre. Langt de fleste EU-lande har allerede indført øremærket barselsorlov (og altså ikke forældreorlov) til mænd, varigheden er med enkelte undtagelser mellem 2 og 14 dage (Ray et al. 2010; Moss 2011). Island er et eksempel på et land, der ikke faciliterer barselsorlov, men udelukkende forældreorlov (ud fra hvad der populært betegnes ’3+3+3’-systemet).

land, hvor der endnu ikke findes særskilte initiativer rettet mod at få fædre til at tage orlov i en længere periode. Dette til trods for, at danskere er særdeles positivt indstillede overfor at ændre barselsorlovslovgivningen til at medregne fædre som omsorgsgivere (se Djøf 2011) – og at flere undersøgelser viser, at de initiativer der tidligere *er* blevet taget i denne retning i Danmark, er blevet modtaget positivt og har medført en markant stigning i antallet af fædre, der valgte at tage orlov med deres børn (Bloksgaard 2009, 2011; Borchorst 2006, Bloksgaard og Borchorst 2011). Den danske stats forbehold over for øremærket orlov til fædre kan ses som en følge af et årti i Danmark med liberalistisk orienteret regeringsmagt, og er i øvrigt et forhold der, ifølge den socialdemokratisk ledede regering indsat oktober 2011, har udsigt til at få andre vilkår inden for de kommende år. For faktum er, at der på tværs af de Skandinaviske lande er en forholdsvis stor opmærksomhed på fædres muligheder for tage på barsel. Dertil kommer dokumentation af, og en stadigt voksende samfundsbevidsthed om, at fædre, uanset motivationen herfor, ikke tager nævneværdig del af den orlovsperiode der i princippet er til fri fordeling mellem far og mor, men nøjes med den del der er ikke-overførbart (Haast & Rostgaard 2010: 191). Tages det høje velfærdsniveau med i betragtning, er der således alt i alt nogle ganske særlige og på sin vis gunstige forhold for både at politisere og lovgive på dette område i de skandinaviske lande.

Diskussionens formål

Men spørgsmålet er, om de ”kvindevenlige velfærdsstater” (Ray et. al. 2010; 198) tjener som brugbare eksempler på, hvilke mål man som samfund kan nå gennem politiske initiativer? Eller om disse landes orlovspolitikker ikke kan løsrives fra den veludbyggede velfærdsmodel, og derfor bliver til uopnåelige idealer, uden praktisk brugbarhed for andre samfundsmodeller?

Denne artikel vil derfor fremvise andre eksempler end de ”sædvanlige” skandinaviske på, hvordan stater gennem lovgivning har skabt incitament for fædre til at holde forældreorlov, samt hvilken statistisk målbar effekt disse incitament har i praksis på andelen af fædre der tager orlov.

Formålet med diskussionen er således:

- at give et billede af, hvordan *lovhjemlede initiativer* rettet mod at få flere fædre til at gå på barsels- og/eller forældreorlov kan tage *varieret form i praksis*, og hvilke effekter de har, ud fra en *statistisk måling* af andelen af fædre der gør brug af orloven.

Dette er altså langt fra en komplet dækkende international oversigt over, hvilke initiativer der er taget fra statsligt plan, for at øge antallet af fædre der går på orlov. Det er en række udvalgte eksempler på, hvordan man med udgangspunkt i

forskellige samfundsmodeller og indkomstniveauer, kan indrette en orlovs politik og –lovgivning, der får flere fædre til at tage orlov. Det er hensigten, at disse eksempler kan inspirere beslutningstagere, interesseorganisationer og andre instanser, der har interesse i at påvirke udformningen af orlovs politikker rettet mod et brud med både det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsopdelte forældreengagement.

Lande i fokus

“Parental leave laws can support new parents in two complementary ways: by offering job-protected leave and by offering financial support during that leave... Transferable leave creates a financial incentive for mothers to take any available transferable leave whenever, as is usually the case, the mother earns less than the father, reinforcing gender roles that already encourage mothers rather than fathers to be caregivers” (Ray et al. 2010).

Det går igen i forskning og opgørelser, at der sker en bemærkelsesværdig statistisk ændring i praksis hvad angår fordelingen af barsels- og forældreorlov, når disse to betingelser er opfyldt: 1) økonomisk sikkerhed i orlovsperioden, og 2) indførelsen af ikke-overførbare (øremærkede) orlovsperioder til fædre.

De skandinaviske lande (med undtagelse af Danmark) bliver som nævnt ofte fremhævet som eksempler på lande, der har skabt gode forhold for en udvikling i den barselsrelaterede ligestilling forandring. Men det samme kunne gælde Quebec/Canada, Portugal og Tyskland (Moss & Wall 2007; Moss 2011). I denne diskussion er det derfor disse lande, der anvendes som eksempler på orlovsordninger der på forskellig vis kan møde de to nævnte og afgørende betingelser. Disse tre lande repræsenterer både socioøkonomisk forskellighed, og har alle reformeret deres orlovssystemer inden for de seneste fem år. Statistiske undersøgelser viser, at de dermed, om end i varierende grad, har ændret den kønsstereotype praksis, der traditionelt knytter sig til barsels- og forældreorlov.

Generelle betragtninger og forbehold

Når man ser nærmere på barsels- og forældreorlovs politikker, er der en række forhold der bør tages med i betragtning. Jævnfør ovenstående forholdsvist begrænsede ambition med denne diskussion, er disse ikke behandlet hér. Det er dog værd at nævne, hvilke samfundsmæssige og socioøkonomiske forhold og perspektiver der knytter sig til mulighederne for hhv. at indrette og benytte orlov, da disse hverken kan eller bør udelades i en eventuel gennemgang og fornyelse af de eksisterende barsels- og forældreorlovsforhold:

Selv om antallet af fædre der går på orlov stiger i de relativt få af verdens lande, hvor de to betingelser – økonomisk sikkerhed og ikke-overførbare perioder til fædre – er mødt, er det langt fra alle fædre, der *kan* tage orlov, der også *går* på orlov. Ansættelsessikkerhed er en afgørende faktor. Mænd der arbejder i små organisationer eller er kontraktansatte, gør sjældent brug af de forskellige muligheder for, og retten til, orlov (Whitehouse et al. 2007; 387). Mænd der er ansat i den offentlige sektor gør derimod med 60 % større sandsynlighed brug af muligheden for en længerevarende orlovsperiode (Greisler & Kreyenfeld 2009; 21). Ligeledes tager mænd, der er ansat på arbejdspladser med en overvægt af kvindeligt ansatte, også hyppigere en form for orlov (Moss & Wall 2007; 63).

Klasse og uddannelsesniveau er også afgørende faktorer på tværs af de lande, der imødekommer de to betingelser – jo højere uddannelse en mand har, jo større sandsynlighed for at han går på orlov. Dette mønster forstærkes af det forhold, at det også primært er veluddannede kvinder med højstatus jobs, der deler forældreorloven med mænd (Moss & Wall 2007).

Betydningen af samlivsforhold og civilstatus bliver forstærket af indikationer på, at par der lever ugift, men i et ægteskabslignende forhold, i højere grad end gifte forældrepar deler forældreorloven. Mænd der har fået barn med en kvinde, der er ældre end dem selv, tager også oftere orlov, end mænd der er sammen med kvinder der er yngre end dem selv (Greisler & Kreyenfeld 2009)³.

Som nævnt spiller den økonomiske sikkerhed, og herunder om og i hvor høj grad orlovsperioden er økonomisk dækket, en stor rolle for, hvorvidt fædre benytter sig af deres ret til at gå på orlov.

Hvordan det er *muligt at indrette* en orlov til fædre – hvor lang tid den kan vare, i hvor høj grad den kan betales af offentlige midler, krav til hvor længe man skal have været på arbejdsmarkedet før man er berettiget til betalt barsel m.m. – afhænger af det pågældende lands samfundsmodel og - indkomst. Det er i sig selv et komplekst forhold, som ikke bliver uddybet nærmere her. Men at lande på forskellige måder, og med forskellige forudsætninger, *kan* indrette orlovssystemer, der fordrer, at fædre tager længerevarende orlovsperioder med deres børn, vil derimod blive eksemplificeret i det følgende. Uden at gå i dybden med landenes respektive samfundsmodeller/-økonomi, vil de tre lande Québec/Canada, Portugal og Tyskland tjene som eksempler på, hvordan dette komplekse forhold kan behandles og tilpasses den givne lovgivning i praksis, og således vise hvad der (også) bør tages til indtægt, når og hvis man vil revidere og reformere barsels- og forældreorlovssystemer.

³ Desuden bør etnicitet og kulturtraditionelle kønsrollemønstre også indgå som et perspektiv, om end det i forhold til barsel- og forældreorlov er et relativt underbelyst område.

Eksempler på barsels- og orlovssystemer: Québec (Canada), Portugal og Tyskland

QUÉBEC/CANADA

I 1990 blev det såkaldte 'Parental Benefit Program' indført i Canada. Ordningen gav forældre 10 ugers betalt orlov, som de kunne dele som de ville, og blev finansieret gennem den offentlige arbejdsløshedsforsikring (Employment Insurance Program). I 2001 blev orloven forlænget til 35 uger, stadig til fri fordeling mellem forældre (Marshall 2008). I samme omgang ændrede man de økonomiske forhold således, at i de tilfælde hvor begge forældre tager del i orloven, fjernes de to ugers karantæne der under andre forhold skal gå, før man kan modtage arbejdsløshedsforsikringspenge. Derudover blev kravene til det forudgående antal arbejdstimer sat ned, og den økonomiske kompensation sat en anelse op⁴. Disse økonomisk relaterede ændringer blev foretaget ud fra et ønske om få flere fædre til at tage orlov, og på den måde bidrage til en nedbrydning af kønsstereotyper og øget ligestilling på arbejdsmarkedet og i hjemmet. Efter disse ændringer kunne der måles en stigning i fædres deltagelse i 'Parental Benefit Program' der, dog uden angivelse af varigheden af, gik fra 3 % i 2000 til 10 % i 2001 (Marshall 2003; 11).

I 2006 indførte provinsen Québec sit eget barsels- og forældreorlovssystem 'Quebec Parental Insurance Plan' (QPIP). For fædre betød dette system fem ugers betalt og ikke-overførbart barsel efter barnets fødsel. I 2006 tog 56 % af fædre i Québec fædre- og/eller forældreorlov, og dette tal steg til 76 % i 2009. Dette skal ses i sammenligning med resten af Canada, hvor 12 % af fædre på dette tidspunkt tog en form for orlov. De relativt få fædre uden for Québec, der tager orlov, tager dog længere orlov end fædre i Quebec; i 2008 tog canadiske fædre uden for Quebec i gennemsnit 13 ugers orlov, hvor fædre i Quebec tog 7 ugers orlov, hvoraf de 69 % af fædre ikke tog mere end de ikke-overførbare fem uger (Moss 2011).

PORTUGAL

I Portugal blev det i 2007 besluttet, at forældre har ret til 120 dages betalt forældreorlov. Udover de første seks uger som er reserveret til moderen, kan forældrene fordele orloven som de vil, og der kompenseres økonomisk for 100% af lønnen. Den offentlige sygesikring (Social Security) finansierer orloven, hvis man er ansat i den private sektor. Er man ansat i den offentlige sektor, modtager

⁴ For nærmere beskrivelse af det Canadiske forældreorlovssystem refererer Marshall (2008) til Phipps, Shelley (2006): "Working for Working Parents: The Evolution of Maternity and Parental Benefits in Canada". *IRPP Choices*. Vol. 12, no. 2. Institute for Research on Public Policy.

man fortsat sin løn. Barslen kan forlænges med 30 dage (i alt 150 dage), men i så fald kompenseres der kun med 80 % af lønnen.

Dertil kommer muligheden for en delvist finansieret såkaldt ”tillægsorlov”, der giver hver forældre til børn under seks år ret til enten tre måneders forældreorlov eller 12 måneder med deltidsarbejde (Organisation of exchange of good practices on gender equality 2008).

Den Portugisiske stat har indført forskellige incitament, der skal få forældre til at dele orloven.

I 1999 fik fædre ret til fem dages betalt fædreorlov, som skulle være afholdt inden for den første måned efter barnets fødsel. Fædrene har i stigende grad gjort brug af denne ret: I 2000 brugte 11 % af fædrene deres fædreorlov, i 2002 var det 27 %, og i 2003 var tallet steget til 36 %. I 2004 blev ordningen obligatorisk, og i 2007 og 2008 lå tallet på 45 %. I forbindelse med en reformering af orlovssystemet i maj 2009 blev dette ændret til 20 dage, hvoraf de ti er obligatoriske og stadig skal tages inden barnets første måned. I 2010 tog 62 % fædre de obligatoriske orlovsdage, og 52 % de ti valgfrie dage.

I 1999 blev en særlig forældreorlov til fædre også oprettet. Forældreorloven forlænges med 15 betalte dage, hvis de tages af faderen, og hvis de tages i direkte forlængelse af den oprindelige barselsorlov (120 eller 150 dage) (Ray et al. 2010; 7). Også dette initiativ har vundet støt stigende popularitet. Antallet af fædre der har benyttet sig af denne ordning, er gået fra 4 % i 2001 til 37 % i 2008.

I maj 2009 introducerede den Portugisiske stat endnu et incitament til forældre for at dele forældreorloven (ikke tillægsorloven). To mulige modeller for forældreorlov blev introduceret:

1) Hvis faderen tager orlov der varer minimum enten 30 på hinanden følgende dage, eller to perioder à 15 på hinanden følgende dage, bliver 150 dage økonomisk kompenseret med 100 % af lønnen

2) Hvis faderen tager orlov der varer minimum enten 30 på hinanden følgende dage, eller to perioder à 15 på hinanden følgende dage, bliver 180 dage økonomisk kompenseret med 83 % af lønnen

I 2010 blev 79 % af alle orlovsperioderne indrettet efter en af disse to muligheder. Ud af disse valgte 58 % fædre at være alene med barnet i 30 på hinanden følgende dage ud af en orlovsperiode på i alt 180 dage til hvad der svarer til 83 % af den pågældende indkomst (Moss 2011).

TYSKLAND

Tyskland er et af de lande, der havde Skandinavien som forbillede, da man i 2007 lavede en reform af barsels- og forældreorlovssystemet. Tyskland var ifølge OECD i 2006 et af de vesteuropæiske lande med hhv. færrest kvinder med børn under tre år på arbejdsmarkedet – 48 % sammenlignet med 77 % i Sverige – og en af de laveste fødselsrater. Det fik den offentlige debat, politikere og eksperter til at rette blikket mod en skandinavisk indkomstbaseret orlovsmode (Spiess & Wrohlich 2006).

I januar 2007 trådte nye orlovsmuligheder og -regler i kraft. Ændringerne blev omtalt som et paradigmeskift. Man gik fra at have en lang orlov med lav økonomisk kompensation (der faciliterede at kvinder holdt orlov indtil barnet var op til tre år), til en ordning med i alt 14 ugers barselsorlov reserveret til moderen, hvoraf otte uger efter barnets fødsel er obligatoriske. De 14 ugers orlov bliver økonomisk kompenseret 100 % af moderens sygesikring og arbejdsgiver. I tilfælde af, at moderen er arbejdsløs, betales den økonomiske kompensation af staten. Dertil kommer ét års orlov med økonomisk dækning svarende til 67 % af indkomsten⁵ – til fri fordeling mellem forældrene. Men belært af skandinavisk erfaring, tog man med i betragtning, at der i praksis ingen egentlig fordeling sker. Ud fra et ønske om at få flere fædre på barsel, indførte man derfor en mulighed for at forlænge orloven fra 12 til 14 måneder, eller fra 24 til 28 måneder – på den betingelse, at de sidste tillægsmåneder tages af den anden forælder (Moss & Wall 2007). Disse to måneder bliver kaldet 'fars måneder', da 'den anden forælder' som forventet oftest er faderen. Derudover bliver orloven i langt de fleste tilfælde holdt inden for 14 måneder med altså et år til moderen og to måneder til faderen (Organisation of exchange of good practices on gender equality 2008; 85).

Antallet af familier der benyttet sig af 'fars måneder' har været støt stigende siden de nye regler trådte i kraft. Fra 1987 hvor andelen af fædre på forældreorlov var 1,4 %, steg antallet kun ganske lidt, og andelen var i 2005 således steget til 3,2 % i 2005 (Geisler & Kreyenfeld 2009; 20). I 2009 tog 18,6 % af de tyske fædre orlov, og i 2010 steg andelen til 20 %. Det er dog værd at bemærke, at 75,2 % af disse fædre i 2010 ikke tog mere end tillægsmånederne (Moss 2011; 39).

Reformens formål var trefoldigt: 1) at forkorte orlovsperioden, 2) at få flere fædre til at tage forældreorlov, og 3) at skabe større kønsmæssig lighed på

⁵ Det var et af reformens erklærede mål at reducere varigheden af orlovsperioder. Man indførte dog muligheden for at holde to års forældreorlov til en halvt så stor økonomisk dækning (33,5 %), og i forlængelse af dette fire, frem for to, tillægsmåneder. Efter hensigten gjorde kun 10,5 % af forældre på forældreorlov dog brug af denne mulighed for at fordoble antallet af orlovsmåneder (Moss 2001; 121).

arbejdsmarkedet. De to første punkter kan, jævnfør ovenstående, siges i stadig stigende grad at være opfyldt. Beregninger lavet forud for reformen viste desuden, at ingen ændringer i forhold til hverken mødres eller fædres tilstedeværelse på arbejdsmarkedet kunne forventes inden for barnets første leveår (dvs. den periode hvor i langt de fleste tilfælde moderen er på orlov). I barnets andet leveår vil reformen dog medvirke til en stigning på 12 % i den tid mødre bruger på arbejdsmarkedet, og den samlede andel af kvinder med børn på under tre år forventedes således at gå fra 36% til 39% (Spiess & Wrohlich 2006; 16). Det har desværre ikke været muligt at finde en undersøgelse, der viser om disse beregninger holder stik.

Konklusion

På baggrund af ovenstående kan der konkluderes både m.h.t. kvantitative og kvalitative tendenser i forhold til fædre og barsel.

Gennemgangen af de tre lande-eksempler bekræfter, at de når to betingelser – 1) økonomisk sikkerhed i orlovsperioden, og 2) indførelsen af ikke-overførbare orlovsperioder til fædre – er opfyldt, tager fædre mere barsels- og/eller forældreorlov. Således viser alle tre eksempler en kvantitativ statistisk målbar effekt i form af at øget antal af fædre, der går på barsels- og/eller forældreorlov. Kontrasten mellem at have eller ikke have mødt disse betingelser, træder særligt tydeligt frem i eksemplet Canada/Quebec, hvor provinsen Quebec formulerer sit eget system med betalt ikke-overførbare orlovsperiode til mænd. Det får markant flere mænd til at gå på barsel – i den periode de har mulighed for det.

Dernæst peger gennemgangen også på en kvalitativ tendens til, at fædre gerne *vil* have del orloven – og gerne en relativ stor del af den. I eksemplet Portugal viser det sig, at ønsket om at have en relativ lang barselsperiode overskygger ønsket om fuld økonomisk kompensation. Således vælger over halvdelen af familierne i Portugal at indrette sig med en 30 dage længere barselsperiode mod en lavere økonomisk kompensation. Betydningen af en relativ høj økonomisk kompensation bekræftes dog af tallene fra Tyskland, hvor meget få (10,5 %) fordoblede orlovsperiodens varighed mod en halvt så stor økonomisk kompensation.

At der blandt fædre i dag er et ønske om at tage en længerevarende orlov, understøttes af tallene i Canada; det meget lavere antal fædre (12 %) der går på barsel i Canada 'for egen regning', tager en orlovsperiode på i gennemsnit 13 uger mod de i gennemsnit 7 uger i Quebec. Så længe en barsels- eller forældreorlov er ubetalt, er der dog en stor sandsynlighed for, at en sådan orlov er et privilegium, som kun de meget ressourcerstærke og økonomiske velstillede familier har adgang til, og forstærker således lavtuddannede mænds traditionelt

forankrede arbejdsmarkeds-tilknytning. Vil et samfund skabe overensstemmelse mellem fædres ønske om orlov og de reelle muligheder for orlov, mellem 'efterspørgsel og udbud', har det stor indvirkning at de to førnævnte – og lovhjemlede – betingelser er opfyldt.

Set med danske øjne er resultaterne særligt interessante, da det Danske parlament i artikelskrivningens nutid står over for at skulle formulere og træffe beslutning om en ordning, der øremærker forældreorlov til fædre. Indikationen på, at fædre selv nærer ønske om at tage en anseelig del af orloven, kan med fordel læses i relation til diskussionen om øremærkning af orlov, der længe været bundet til en politisk dikotomi mellem individuel frihed og statslig overmagt. Tallene fra Portugal antyder, at denne dikotomi med fordel kunne opløses og erstattes med en forståelse af øremærkning som en hjælp til at få den frihed, der gør at fædre kan tage den orlov, de øjnesynligt ønsker. Derudover viser gennemgangen af de tre lande også, at enhver form for initiativ der retter sig mod fædres adgang til barsel- og/eller forældreorlovsperioder, også selv om der ikke er tale om øremærkning, bliver modtaget positivt og anvendt i praksis. Det viser, at idéen om fædre på barsels- og forældreorlov, ikke er 'et produkt' af få ligestillede velfærdssamfunds historie, eller et særligt skandinavisk fænomen. Tværtimod er der måske tale om en generel udvikling og forandring af faderidealet, som gør sig gældende på tværs af lande i den vestlige verden. At fædre, præcis som i de skandinaviske lande, alligevel ikke gør brug af orlovsmuligheder rettet mod begge forældre, gør spørgsmålet om, om man som samfund så vidt muligt vil forsøge at møde de to betingelser – 1) økonomisk sikkerhed i orlovsperioden, og 2) indførelsen af ikke-overførbare orlovsperioder til fædre – til et konkret politisk spørgsmål om, hvorvidt man vil bakke op om denne udvikling.

Litteratur:

- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn*. Aalborg: FREIA – Center for Kønsforskning, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet
- Bloksgaard, Lotte (2011) for 3F Ligestilling & Mangfoldighed: *Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel*. København: 3F
- Borchorst, Anette & Lotte Bloksgaard (2011): ”Barselsrettigheder til danske fædre – en win win situation”. Kronik i *KVINFOs Webmagasin*, 14. september 2011
- Borchorst, Anette (2006): “Daddy Leave and Gender Equality – the Danish Case in a Scandinavian Perspective”, *FREIA Tekstserie* 60
<http://www.freia.cgs.aau.dk/Publikationer+og+skriftserie/Skriftserie/>
- Djøf (2011): “Danskernes holdninger til barselsorlov”, Epinion for Djøf
- Hass, Linda & Rostgaard, Tine (2010): “Father’s rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave”, *Community, Work & Family*, Vol. 14 (2): 177 - 195
- Geisler, Esther & Kreyenfeld, Michaela (2009): “Against All Odds: Father’s Use of Parental Leave in Germany”, Working Paper. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research
- Marshall, Katherine (2003): “Benefiting from Extended Parental Leave”, *Statistics Canada* no. 75-001-XIE: 3-23
- Marshall, Katherine (2008): “Fathers Use of Parental Leave”, *Statistics Canada* no. 75-001-X: 5-10
- Moss, Peter (2011): “International Review of Leave Policies and Related Research 2011”, *International Network on Leave Policies and Research*. London: University of London
- Moss, Peter & Wall, Karin (2007): “International Review of Leave Policies and Related Research 2007”, *Employment Relations Research Series No. 80*. London: Department for Business Enterprise & Regulatory Forum
- Organisation of exchange of good practices on gender equality (2008): *The Parental Leave System in Iceland. Seminar report: 22 – 23. October 2008*. Reykjavik: Organisation of exchange of good practices on gender equality
- Ray, Rebecca; Gornick, Janet C. & Schmitt, John (2010): “Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries”, *Journal of European Social Policy*, Vol. 1290 (35): 196–216
- Spiess, C. Katharina & Wrohlich, Katharina (2006): ”The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving towards the Nordic Model”, *Population Research and Policy Review*, 27 (5): 575-591
- Whitehouse, Gillian; Diamon, Chris & Baird, Marion (2007): “Fathers Use of Leave in Australia”, *Community, Work and Family*, 10 (4): 387 – 407

Elektroniske ressurcer:

EIGE – European Institute for Gender Equality: <http://www.eige.europa.eu/>

Jämnda: <http://jamda.ub.gu.se/handle/1/1>

Statistics Canada: <http://www.statcan.gc.ca>

FIRA – Father Involvement Research Alliance: <http://www.fira.ca>

FREIA's working paper series:

1. Karin Widerberg: Udfordringer til kvinneforskningen i 1990'erne - foredrag på Center for Kvinneforskning i Aalborg 10.5.90, 1992
2. Feminist Research. Aalborg University. Report 1976-1991, 1992
3. Ann-Dorte Christensen: Kvinder i den nye fredsbevægelse i Danmark - mellem køkkenruller, resolutioner og teltpæle, 1992
4. Ulla Koch: Uformel økonomi og social arbejdsdeling - en fortælling om tværfaglighed og det umuliges kunst, 1992
5. Marianne Rostgaard: Kvindearbejde og kønsarbejdsdeling i tekstilindustrien i Danmark ca. 1830 - 1915, 1992
6. Inger Agger: Køn og krænkelse - om politisk vold mod kvinder, 1992
7. Margrethe Holm Andersen: Heks, hore eller heltinde? - et case-studie om tanzanianske kvinders politiske deltagelse og kønsideologier i forandring, 1993
8. Ulla Koch: A Feminist Political Economics of Integration in the European Community - an outline, 1993
9. Susanne Thorbek: Urbanization, Slum Culture, Gender Struggle and Women's Identity, 1993
10. Susanne Thorbek: Køn og Urbanisering, 1994
11. Poul Knopp Damkjær: Kvinder & rektorstillinger - et indlæg i ligestillingsdebatten, 1994
12. Birte Siim: Det kønnede demokrati - kvinders medborgerskab i de skandinaviske velfærdsstater, 1994
13. Anna-Birte Ravn: Kønsarbejdsdeling - diskurs og magt, 1994.
14. Bente Rosenbeck: Med kønnet tilbage til den politiske historie, 1994
15. Jytte Bang og Susanne Stubgaard: Piger og fysik i gymnasiet, 1994
16. Harriet Bjerrum Nielsen og Monica Rudberg: Jenter og gutter i forandring, 1994
17. Jane Lewis: Gender, Family and the Study of Welfare 'Regimes', 1995
18. Iris Rittenhofer: A Roll in the Hay with the Director: The Manager in a Genderhistorical Perspective, 1995

19. Ruth Emerek: On the Subject of Measuring Women's (and Men's) Participation in the Labour Market, 1995
20. Maren Bak: Family Research and Theory in Denmark: A Literature Review, 1995
21. Ann-Dorte Christensen & Birte Siim: Gender, Citizenship and Political Mobilization, 1995
22. Hanne Marlene Dahl: Contemporary Theories of Patriarchy - Like a Bird without Wings? Power, Signification and Gender in the Reproduction of Patriarchy, 1995
23. Lene Klitrose: Moving far beyond the Separated Fields of Patriarchal Scholarship: the Qualitative Leap of Philosophical Daring, 1995
24. Ulla Koch: Omsorgsbegrebet i lyset af international økonomisk integration - begrebs- og metodediskussion, 1995
25. Karen Sjørup: Patriarkatet og det kvindelige subjekt, 1995
26. Susanne Thorbek: Women's Participation in Slum Organizations - Does it Make a Difference?, 1995
27. Mette Groes: Kvinder laver daghøjskoler for kvinder, 1995
28. Signe Arnfred: Conceptualizing Gender, 1995
29. Durre Ahmed: Essence and Diversity in Gender Research, 1995
30. Ann Schlyter: Women's Responses to Political Changes in Southern Africa - Common Grounds and differences, 1995
31. Diana Mulinari: Thinking about Feminism, 1995
32. Susanne Thorbek: Global Context - Local Concepts, 1995
33. Sylvia Walby: Key Concepts in Feminist Theory, 1996
34. Yvonne Hirdman: Key Concepts in Feminist Theory – Analysing Gender and Welfare, 1996
35. Anna Alten: The Incompatibility of Entrepreneurship and Femininity: A Dilemma for Women, 1996
36. Jane Lewis: Equality, Difference and Gender in Twentieth Century Welfare States, 1996
37. Eileen Drew: Key Concepts Employed to Understand Gender in Relation to the Labour Market, 1996

38. Ilona Ostner: Individualization, Breadwinner Norms, and Family Obligations. Gender Sensitive Concepts in Comparative Welfare, 1996
39. Feminist Research. Aalborg University. Report 1996-1999, 1997
40. Ruth Lister: Engendering Citizenship, Work and Care, 1997
41. Ruth Lister: Citizen or Stakeholder. Policies to combat social exclusion and promote social justice in the UK, 1997
42. Anne Showstack Sassoon: Beyond Pessimism of the Intelligence: Agendas for Social Justice and Change, 1997
43. Lilja Mósesdóttir: Breaking the Boundaries: Women's Encounter with the State in Sweden, Germany and the United States, 1997 Labour Market, 1996
44. Ruth Emerek, Jeanette E. Dahl og Vibeke Jakobsen: Migrant Women on the Danish Labour Market, 2000
45. Birte Siim: Dilemmas of Citizenship in Denmark – Lone Mothers between Work and Care, 1999
46. Iris Rittenhofer: Historicizing the “Glass Ceiling”. The engendering of difference in German and Danish media presentations of leadershipdebates 1960 – 1989, 2000
47. Chiara Bertone: Familiens rolle i og kvinders krav til de sydeuropæiske velfærdsstater: et studie om Italien, 1999
48. Margareta Bäck-Wiklund: Senmodernt familjeliv och föräldraskap – om traditionella roller och nya identiteter, 2001
49. Pernille Tanggaard Andersen: Retten til at vælge fællesskab – Yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet, 2002
50. Birte Siim: Feministiske bidrag til politisk teori, 2003
51. Anna-Birte Ravn: Economic Citizenship: Debates on Gender and Tax Legislation in Denmark, 1903-83, 2004
52. Christina Fiig: En feministisk offentlighed – Ph. D-forelæsning, Aalborg Universitet den 23. september 2004
53. Ann-Dorte Christensen: The Danish Gender Model and New Political Identities among Young Women, 2004
54. Hege Skjeie: Trosfrihet og Diskrimineringsvern, 2005

55. Kathleen B. Jones: Reflections on Violence and Gender in an Era of Globalization: A Philosophical Journey with Hannah Arendt, 2005
56. Gunhild Agger: *Køn i Matador og Krøniken*, 2005
57. Tina Kjær Bach: Kvinder i kommunalpolitik – rapport udarbejdet for Ligestillingsafdelingen, 2005
58. Birte Siim: *Køn, magt og medborgerskab i en globaliseret verden*, 2005
59. Kirsten Sværke: *Nyfeminisme og nye kønsidentiteter*, 2005
60. Anette Borchorst: *Daddy Leave and Gender Equality – the Danish Case in a Scandinavian Perspective*, 2006
61. Yvonne Mørck: *Why not intersectionality? A concept at work in modern complex societies. Intersectionality and class travels*, 2006
62. Daniel Gustafsson: *Gender Integration and the Swedish Armed Forces: The Case of Sexual Harassment and Prostitution*, 2006
63. Lise Rolandsen Agustín: *Demokrati i det transnationale rum: En diskussion af civilsamfundsaktørernes demokratiseringspotentiale i den europæiske kontekst*.
64. Ann-Dorte Christensen & Mette Tobiasen: *Politiske identiteter og kønspolitiske holdninger i tre generationer. Forskningsrapport, pilotundersøgelse*, Aalborg Universitet, 2007
65. Birte Siim & Anette Borchorst: *The multicultural challenge to the Danish Welfare state – Social Politics, Equality and Regulating Families*, 2007
66. Birte Siim & Christina Fiig: *Democratisation of Denmark – the Inclusion of Women in Political Citizenship*, 2008
67. Anna-Birte Ravn & Bente Rosenbeck: *Gender and Family Policies in Denmark in the 20th Century*, 2008
68. Sune Qvotrup Jensen: *Andenhed, hybriditet og agens – Ph.d. forelæsning*, Aalborg Universitet, 28. November 2007, 2008
69. Anette Borchorst: *Scandinavian gender equality: Competing discourses and paradoxes*, 2009
70. Carol Bacchi & Joan Eveline: *Gender mainstreaming or diversity mainstreaming? The politics of “doing”*, 2009

71. Lotte Bloksgaard: At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv – Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009, 2010
72. Valentine M. Moghadam: Feminist Activism in the Arab Region and Beyond: Linking Research to Policy Reform and Social Change, 2010
73. Lotte Bloksgaard: Integration, mentoring & networking. Erfaringer fra KVINFO's mentornetwork for indvandrere- og flygtningkvinder i Danmark, 2010
74. Carol Bacchi: Foucault, Policy and Rule: Challenging the Problem-Solving Paradigm, 2010
75. Nira Yuval-David: Power, Intersectionality and the Power of Belonging, 2011
76. Lotte Bloksgaard: Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel - en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F, 2011
77. Lise Rolandsen Agustín: Gender Equality and Diversity at the Transnational Level. Challenges to European Union policy-making and women's collective mobilization, 2012
78. I-Chieh Fang: Keen to get married: Why marriage is so important to 'independent' female migrant workers in Shenzhen, China, 2012
79. Pauline Stoltz: Jämställdhet, mångfald och medborgarskap - En docentföreläsning, 2012
80. Vanna Nordling: Redefining rights through local practices: the example of social support to undocumented migrants, 2012
81. Emanuela Lombardo, Petra Meier and Mieke Verloo: Policymaking and Gender, 2012
82. Marie Valentin Beck: Fædre og barsels-/forældreorlov: En diskussion af internationale erfaringer med politiske virkemidler, 2012