

FORELDRE- PERMISJON?

Mer enn et familiespørsmål

NORSK UTGAVE

En sammenligning av de nordiske
landenes foreldrepermisjonsordninger
fra et likestillingsperspektiv

NORGES
KVINNELOBBY


KVENRÉTTINDAFÉLAG
ÍSLANDS

SVERIGES
KVINNLOBBY

Innhold

Vi trenger en mer likestilt foreldrepermisjon	3
Viktige konklusjoner	4
Slik bør foreldrepermisjonsordningene utformes for å styrke likestillingen	6
Metode	8
Viktige begreper	8
Hvordan påvirker foreldrepermisjonen likestillingen?	8
Virkinger for den økonomiske likestillingen	9
Virkinger på kvinners, menns og barns helse	10
Virkinger for arbeidsgivers lønnsomhet og kompetanseforsyning	10
Økonomien spiller mindre rolle enn mange tror	11
Hvordan ser ordningene ut i de nordiske landene?	12
Foreldrepermisjonsordningene i de nordiske landene	12
Ledighetens lengde og kompensasjonsnivåer	12
Andel og antall øremerkede dager i permisjonen	13
Permisjonens fleksibilitet	14
Regler for foreldre som innvandrer til et nordisk land	14
Ekstra kompensasjon gjennom kollektivavtale	15
Barnehager	17
Tilgang til subsidiert barnehageordning	17
Kontantstøtte - regler og omfang	18
Hvilken modell fremmer likestillingen best?	19
Antall og andel av øremerkede måneder er helt avgjørende	19
Fleksibilitet: muligheter og hindringer for likestillingen	20
Kort permisjon fører til «omsorgsgap» og ulønnet permisjon for kvinner	21
Begge foreldrene trenger erfaring med å være hovedomsorgsgiver	22
Kontantstøtte fører til lavere sysselsetting og inntekt, spesielt blant utenlandsfødte kvinnerr	23
Tredeling - fortsatt langt fra en likestilt permisjonsordning	24
Slik bør ordningene utformes for å styrke likestillingen	25
Referanser	28



RAPPORTEN ER FORFATTET AV Jenny Andersson, prokjektledare,
sakkunnig arbeidsmarknad och ekonomi Sveriges kvinnolobby
RAPPORTEN ER OVERSATT FRA SVENSK av xxxxxxxxxx
GRAFISK FORM: Eva Jais-Nielsen
ISBN: 978-91-983631-8-0

Rapporten är del av ett projekt finansierat av
Nordisk information för kunskap om kön (NIKK)

Vi trenger en mer likestilt foreldrepermisjon

LØNNET FORELDREPERMISJON og offentlig finansierte barnehager har lagt grunnlaget for den nordiske velferdsmodellen, som innebærer at både kvinner og menn kan kombinere arbeid og familieliv. Høy sysselsettingsgrad blant kvinner fører til høyere vekst og innebærer at forskjeller i kvinners og menns økonomiske makt og evne til å forme sine egne liv jevnes ut. Men til tross for høye ambisjoner når det gjelder likestilling, har ingen av de nordiske landene helt klart å bryte mønstrene der kvinner tar det største ansvaret for barna, mens menn kan satse mer på yrkeslivet. Dette har bidratt til at kvinner fortsatt har lavere lønninger, inntekter og pensjoner i alle de nordiske landene. Kvinner og menn tjener faktisk omtrent like mye og er ledere i omtrent samme grad før de får barn, men så skjer det noe. Kvinnene taper lønn og inntekter og blir sjeldnere ledere sammenlignet med menn. Det betyr at virksomhetene systematisk går glipp av de beste kandidatene når de skal fylle viktige stillinger, og at barn blir fratatt muligheten for å knytte like nære bånd til begge foreldrene tidlig i livet. Det faktum at kvinner tar en større del av foreldrepermisjonen fører til at de fortsetter å ta større ansvar for ulønnet arbeid i hjemmet og jobber mer deltid også etter permisjonen.

Så lenge menn fortsetter å ta mindre ansvar for barn og arbeid i hjemmet, oppnår vi ikke likestilling i arbeidslivet. For å bryte mønsteret og fremme disse synspunktene har Sveriges Kvinnolobby, Norges Kvinnelobby og Kvenréttindafélag Íslands gjennomført et felles prosjekt som er finansiert av Nordisk informasjon for kunnskap om kjønn (NIKK) under Nordisk ministerråd. Denne rapporten er utarbeidet innenfor rammene av prosjektet. I rapporten går vi gjennom og sammenligner foreldrepermisjonsordningene i Sverige, Norge, Danmark, Finland og Island. Det er ennå ikke utviklet noen ordning som fullt ut fremmer likestilling, men det er flere deler å lære og bli inspirert av landene imellom.

Det er helt klart at menns uttak av foreldrepermisjon avhenger av antall øremerkede måneder. Når den øremerkede tiden øker, øker også menns permisjon, når den reduseres, reduseres også menns permisjon. Andre forsøk på å påvirke menns foreldrepermisjon som f.eks. likestillingsbonusen i Sverige, har ikke hatt noen bevist effekt. Rapporten viser også at lengden, fleksibiliteten og aldersgrensene på permisjonen kan påvirke likestillingen.

Norge er i dag det landet som har lengst fedrekvote i den tredelte permisjonen. På Island er det imidlertid planer om å forlenge og samtidig dele permisjonstiden nesten likt mellom foreldrene. Så hvis Sverige ikke ønsker å bli liggende etter sine nordiske naboer i likestillingsligaen, er det på høy tid å handle nå!

En mer likestilt foreldrepermisjonsordning er den eneste måten å virkelig utfordre de gamle mønstrene som innebærer at kvinner tar hovedansvaret for barna mens menn klatrer i arbeidslivet. De nordiske landene har mange ganger tidligere vist at politikk gjør en forskjell, og at et mer likestilt samfunn er mulig. Nå er det nok en gang på tide å være modig. Det trengs en mer likestilt foreldrepermisjon.

Viktige konklusjoner

- **Lønnet foreldrepermisjon er en viktig del av den nordiske velferdsmodellen** som har gjort det mulig for både kvinner og menn å kombinere arbeid og foreldreskap. Det har, i kombinasjon med en utbygd barnehageordning, ført til høy sysselsetningsgrad blant kvinner, som igjen bidrar til økt vekst.
- **Kvinner tar ut størstedelen av all foreldrepermisjon i alle de nordiske landene** til tross for at finnes gode muligheter for å dele likt på permisjonen. Det bidrar til å befeste ulikestilte strukturer der kvinner tar mer ansvar for ulønnet arbeid i hjemmet og menn kan bruke mer tid på lønnet arbeid. Effekten er at kvinner får lavere inntekter og pensjon, og at menn får mindre tid til å bygge en nær relasjon til egne barn.
- **Økonomi er mindre viktig enn mange tror for hvordan foreldrepermisjonen deles.** Mange par angir økonomi som grunn til at fedre ikke tar ut mer permisjon, og når mor har høy inntekt øker sjansene for at parene deler mer likestilt. Analyser av svenske pars uttak av foreldrepenger viser imidlertid at kjønn (ikke økonomi) er den viktigste enkeltforklaringen på hvordan foreldre deler permisjonen. Når det er mor som tjener mest, er familiene i stor grad innstilt på å klare seg uten en betydelig del av hennes inntekt for at hun skal være hjemme en lengre tid. Det samme gjelder ikke når far er den som tjener mest.
- **Å øremerke måneder for hver forelder har direkte virkning på menns uttak.** Menns foreldrepermisjon ligger i alle de nordiske landene nær det antallet dager som er avsatt for dem. Det norske eksempelet viser at da antallet dager øremerket for fedre ble redusert i 2014, reduserte også menn uttaket i prinsippet på samme måte.
- **Kvinner tar i større grad permisjon med lav eller ingen kompensasjon.** Det er vanlig at kvinner tar foreldrepermisjon med lav eller ingen kompensasjon i en periode. Det kan for eksempel skyldes at permisjonen slutter før barnet får barnehageplass som på Island, at kontantstøtte i stor grad erstatter barnehageplass som i Finland og Norge, eller at det er mulig å strekke ut permisjonen over lang tid ved å blande dager med og uten kompensasjon som i Sverige. I Sverige er kvinner i gjennomsnitt hjemme mer enn 14 måneder før barnet fyller to år, mens det tilsvarende tallet for menn er knapt 4 måneder.
- **Fleksible permisjonsordninger har fordeler og ulemper sett fra et likestillingsperspektiv.** Flexibiliteten gir stor frihet til å bestemme hvordan foreldrepermisjonen skal tas ut, men fører samtidig til at fedre tar ut permisjonen spredt over lang tid i stedet for å være hjemme i en lengre periode når barnet er lite. I Sverige kan foreldrepenger tas ut til barnet er 12 år, noe som er lengre enn i samtlige andre nordiske land.

- **Å være hjemme samtidig har fordeler og ulemper.** Muligheten for å være hjemme samtidig, spesielt når barnet er nyfødt, kan bidra til økt felles ansvar og gjøre det lettere for mor å komme seg igjen etter svangerskap og fødsel. Samtidig viser erfaringene fra Island at mange fedre tar ut hele eller en stor del av permisjonen sin sammen med mor og ikke får erfaring med selv å være ansvarlig for barnet. I Sverige er muligheten for å være hjemme samtidig svært begrenset, bare 30 dager kan tas ut samtidig.
- **Tilgang til og normer rundt barnehager varierer mellom de nordiske landene.** Tilgang til barnehage fra tidlig alder har en positiv påvirkning på likestillingen. Alle nordiske land har en form for subsidiert barnehageordning, men tilgjengeligheten varierer. I Danmark gjelder retten til barnehage allerede fra 26 uker, i Norge og Sverige fra 1 års alder, mens det på Island ikke finnes noen regulert rett til barnehage fra en viss alder, det er det opp til hver enkelt kommune å bestemme.
- **Ulike regler for svangerskapspermisjon**
Muligheten for permisjon før fødselen er forskjellig i de nordiske landene. I Norge, Finland og Danmark er det en generell svangerskapspermisjon for alle kvinner et antall uker før fødselen. I Sverige er det vanlig at kvinner tar ut sykepenger eller foretar sine egne justeringer ved å ta ut ferie, avspasere, redusere arbeidstiden eller jobbe hjemmefra for å orke den siste tiden av svangerskapet.

Slik bør ordningene for foreldrepermisjon utformes for å styrke likestillingen

På grunnlag av sammenligningen vi har gjennomført av foreldrepermisjonsordningene i Norden, har vi landet på den konklusjon at følgende prinsipper bør være ledende for å oppnå et mer likestilt uttak av foreldrepermisjonen. Det finnes en lengre beskrivelse av forslagene bakerst i rapporten.

- **Individualisering – den beste måten å nå et likestilt uttak på**

Den eneste måten å påvirke menns uttak av foreldrepermisjon på som har vist seg å være vellykket hittil, er øremerkede dager. Erfaringen viser at en tredelt permisjon i praksis betyr to tredeler til mor og en tredel til far, det vil si svært langt fra et delt ansvar. Den eneste måten å virkelig utfordre ulikestilte mønstre på er å dele retten til foreldrepermisjon og foreldrepenger helt likt. Dette forutsetter imidlertid at foreldrepermisjonen er lang nok til å sikre at moren får nok tid til å komme seg etter fødselen og at det er tid til å amme barnet.¹

- **Foreldrepermisjon og barnehage skal dekke omsorgsbehovet fullt ut**

Den lønnede foreldrepermisjonen må være lang nok til å dekke barnets behov for omsorg og gjøre det mulig å dele på permisjonen uten at det går ut over mors mulighet til å komme seg igjen etter fødselen. Når foreldrepermisjon slutter, må det være tilgang til subsidiert barnehage.

- **Foreldrepermisjon skal tas ut når barnet er lite**

Foreldrepermisjonen bør konsentreres til barnets første tid i livet. Den øremerkede tiden bør tas ut før barnets 2-årsdag, så lenge permisjon ikke er individualisert, for å oppmuntre fedre til å være mer hjemme når barnet er lite.

- **Passe fleksibel permisjon er best for likestillingen**

En fleksibel foreldrepermisjon øker menns permisjon og gjør livet lettere for mange foreldre. Ubegrenset mulighet til å forlenge permisjonen fører imidlertid til at mange kvinner blir lenge borte fra arbeidsmarkedet. Det bør være mulighet for å dele opp permisjonen og ta den ut på deltid, men å blande lønnet og ulønnet permisjon eller på annen måte forlenge permisjonen bør i det minste være delvis begrenset. Mer tid med begge foreldrene tidlig i livet ville være bra både for barnet og likestillingen.

1. Norges Kvinnelobby har ikke tatt stilling til hvordan foreldrepermisjonen i Norge bør deles.

- **Muligheten for at begge foreldrene skal kunne ta permisjon samtidig skal være godt balansert**

Å ha permisjon sammen når barnet er lite gir begge foreldre mulighet for å knytte seg til barnet tidlig og moren tid til å komme seg igjen. Samtidig er det viktig at begge foreldrene får erfaring med å ta det fulle ansvaret for barnet på egenhånd. Det bør være mulig å ta ut foreldrepenger samtidig i to måneder den første tiden i barnets liv.

- **Kompensasjon for foreldrepermisjon og annen omsorg skal være knyttet til arbeid**

Foreldrepermisjonen, eller tilsvarende ordning, skal først og fremst kompensere for bortfall av inntekt, som skal gjenspeiles i nivået på kompensasjonen. For personer som ikke har jobbet tidligere, bør det være et grunnleggende nivå som tilbyr en rimelig økonomisk standard, men som ikke er så høy at den kan erstatte egen forsørging. ng.

- **Det skal ikke tilbys kontantstøtte**

Kontantstøtte reduserer kvinners deltakelse i arbeidslivet og skal derfor ikke tilbys. Den lønnede foreldrepermisjonen og barnehageordningen bør dekke barnets behov for omsorg fullt ut.

- **Oppmuntre til mer likedeling av deltidsarbeidet**

En hovedårsak til kvinners lavere inntekter er det utbredte deltidsarbeidet. Det bør være en rett å arbeide deltid i småbarnsårene, men denne retten bør deles mer likt. Vi foreslår at foreldre skal ha rett til å redusere arbeidstiden med opptil 12,5 prosent hver. Enslige skal kunne redusere arbeidstiden med opptil 25 prosent.

- **Rett til lønnet permisjon under svangerskap**

Det bør være en generell kompensasjon under svangerskap som gir alle kvinner rett til kompensasjon på hel- eller deltid den siste måneden av svangerskapet, når behovet for å hvile ofte er stort.

Metode

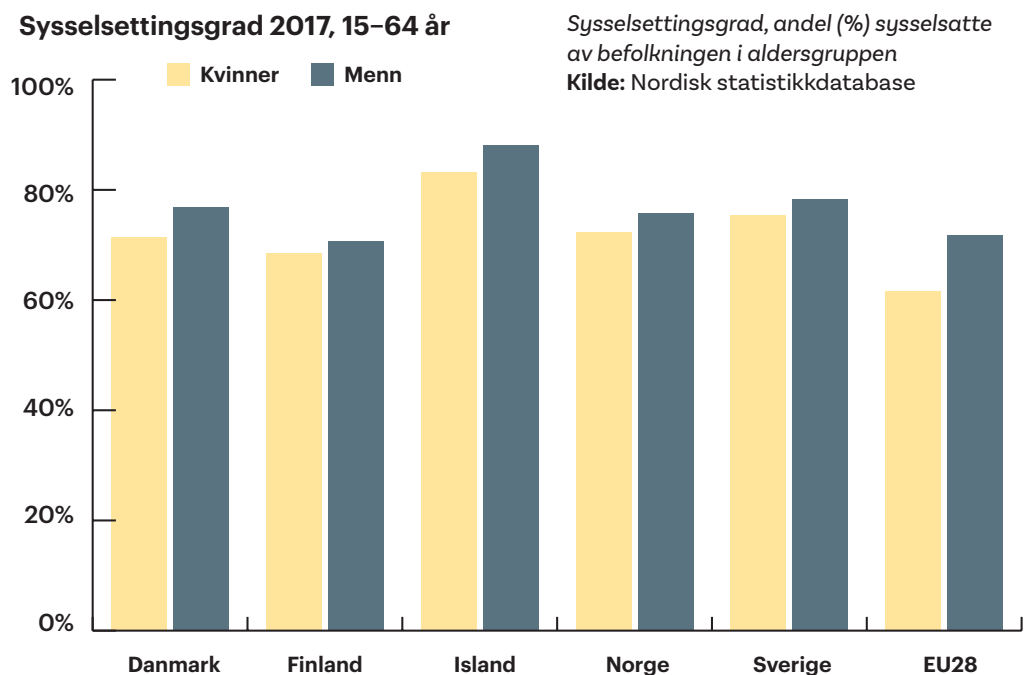
Konklusjonene i rapporten er basert på en sammenligning av de nordiske landenes ordninger for foreldrepermisjon og barnehage. Statistikk fra de nordiske landene, forskning og undersøkelser er brukt som grunnlag for analysen. Det har også blitt innhentet lands-spesifikk informasjon fra representanter fra de deltagende organisasjonene som har inngått en i nordisk referansegruppe, samt myndigheter og forskere i de ulike landene.

Viktige begreper

I de nordiske landene brukes det forskjellige begreper for lønnet foreldrepermisjon. I Sverige er begrepet foreldreforsikring standard, men ordet forsikring brukes ikke flere av de andre landene. I rapportens norske utgave brukes det konsekvent begreper som «lønnet foreldrepermisjon» og «foreldrepermisjonsordning» for at beskrivelsen skal harmonisere med de ulike begrepene og ordningene i Norden.

Hvordan påvirker foreldrepermisjonen likestillingen?

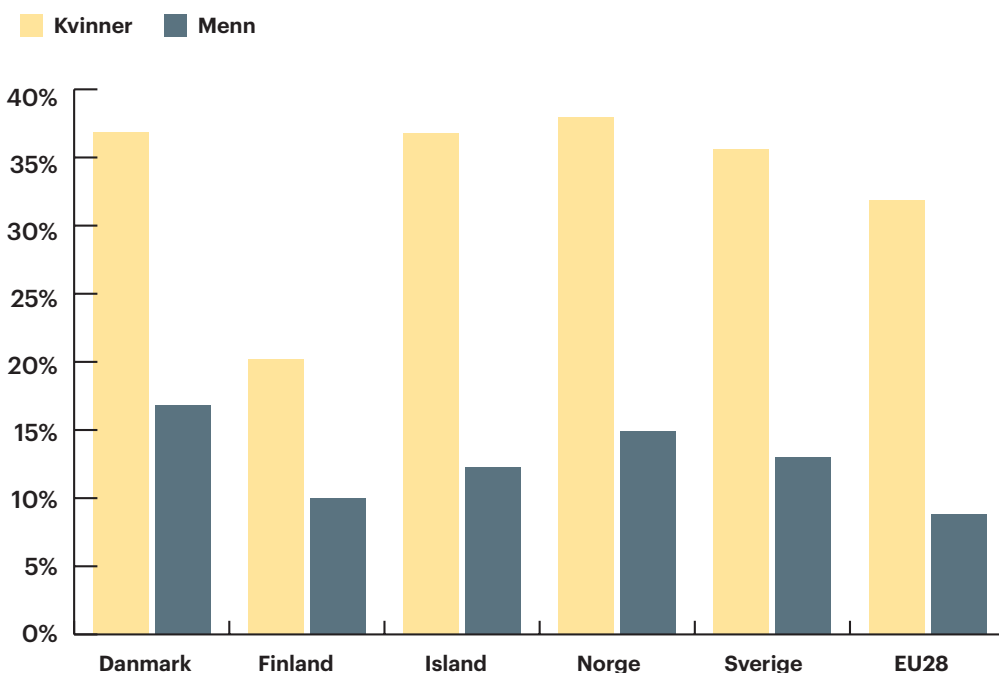
Lønnet foreldrepermisjon har, sammen med gode offentlig finansierte barnehager, lagt grunnlaget for den nordiske velferdsmodellen, som innebærer at både kvinner og menn kan kombinere arbeid og familieliv. Det har bidratt til at de nordiske landene har en høy sysselsettingsgrad blant både kvinner og menn. En høy sysselsettingsgrad blant kvinner fører til større vekst og innebærer også at kvinners og menns økonomiske makt og evne til å forme sine egne liv jevnes ut (OECD 2018). Diagrammet nedenfor viser at sysselsettingsgraden blant kvinner er betydelig høyere i de nordiske landene sammenlignet med gjennomsnittet i EU.



Effekter for den økonomiske likestillingen

Selv om sysselsettingsgraden er høy blant både kvinner og menn, er det fortsatt store utfordringer når det gjelder likestilling på arbeidsmarkedet. At kvinner har lavere lønn og arbeider færre timer utenfor hjemmet får store konsekvenser for økonomien deres livet ut. Som diagrammet nedenfor viser, arbeider kvinner i alle de nordiske landene deltid i betydelig større grad enn menn. Finland skiller seg ut ved at færre kvinner arbeider deltid. En forklaring som ofte gis til dette er at Finland har en lengre historie med kvinnelig deltakelse på arbeidsmarkedet. (NIKK 2014). Samtidig er andelen sysselsatte kvinner og menn i Finland lavere enn i de andre landene.

Deltidsarbeid 2016, 15–64 år



Kilde: Nordisk statistikdatabase

Det er først og fremst ved familiedannelse at de store inntektsforskjellene mellom kvinner og menn oppstår. Kvinner og menn tjener faktisk omtrent like mye, er ledere i omtrent samme utstrekning og er omtrent like ofte sykemeldt før de får barn, men så skjer det noe. Kvinnene taper i lønn og inntekt og blir sjeldnere ledere sammenlignet med mennene (Lundberg, Rasmussen og Plug 2018, Bygren og Gähler 2007). En svensk studie viser at 15 år etter det første barnet har inntektsforskjellen mellom far og mor i gjennomsnitt økt med hele 32 prosentpoeng (Angelov, Johansson og Lindahl 2016).

Det faktum at kvinner tar en større del av foreldrepermisjonen er klart knyttet til at kvinner fortsetter å ta større ansvar for det ulønnede arbeidet i hjemmet etter foreldrepermisjonen, og at de reduserer lønnsarbeidet (Försäkringskassan 2013a). Svensk forskning viser også positive virkninger av at menn tar foreldrepermisjon. For hver måned som far tar foreldrepermisjon, øker mors fremtidige lønn med i underkant av 7 prosent. Det er en større effekt enn den tilsvarende reduksjonen i morens egen foreldrepermisjon (Johansson 2010). Forskning fra Norge har imidlertid ikke kunnet påvise denne effekten (Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Det kan muligens skyldes at den svenske foreldrepermisjonen er lengre.

Virkninger på kvinners, menns og barns helse

Helsen påvirkes også av fordelingen av lønnet og ulønnet arbeid. Når kvinner har barn, øker risikoen for sykefravær markant. Slikt ser det ikke ut for mennene (Angelov Lindahl Johansson 2011). Det har også vist seg at kvinner som lever i et forhold der ansvaret for arbeidet i hjemmet er delt likt, er mindre stresset (Grönlund og Öun 2018). I tillegg er det forskning som peker på at fedre som har et større engasjement i omsorgen for barna sine, har det bedre og har mindre risikoatferd (Levtov, R. et.al 2015). En studie fra den svenske Försäkringskassan viser at menn som tok et stort ansvar for arbeid i hjemmet, var sykemeldt i større grad enn andre menn. En sannsynlig forklaring som forfatterne av rapporten trekker frem, er at menn som tar et stort ansvar for arbeid i hjemmet bryter med normer og forventninger, noe som kan være en belastning. En annen viktig forklaring er at dobbeltarbeid, det vil si stort ansvar for både lønnet arbeid og barn, er en risikofaktor både for kvinner og menn når det gjelder sykefravær (Försäkringskassan 2015). I Norge viser forskning at forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn øker når de får barn. I en studie av par som ble foreldre første gang, økte sykefravær for begge 2 til 5 år etter fødselen, men mye mer for kvinner (Lima 2018).

En jevnt fordelt foreldrepermisjon kan også ses som et mål ut fra et barneperspektiv. Ifølge FNs konvensjon om barns rettigheter, som nå blir svensk lov, har barn rett til begge foreldre. Barn i Sverige tyr oftere til mor enn til far når de er bekymret eller uroer seg for noe (SCB 2019). En studie fra den svenske Försäkringskassan viser at voksne som opplever at deres egne foreldre har hatt foreldrepermisjon omtrent like lenge i større grad er fornøyd med forholdet til foreldrene enn de som har hatt foreldre som har delt på annen måte (Försäkringskassan 2016). I forskningsintervjuer med svenske par sa både mødrene og fedrene at fedrene hadde fått en nærmere relasjon til barnet under foreldrepermisjonen og at barnet vendte seg til begge foreldrene for trøst og omsorg når far hadde vært hjemme (Evertsson, Boye og Erman 2015).

Virkninger på arbeidsgivers lønnsomhet og kompetanseforsyning

Den ulikestilte fordelingen av foreldrepermisjonen påvirker også lønnsomhet, effektivitet og kompetanseforsyning både i privat og offentlig sektor. I Sverige ble det gjennomført en omfattende forskningsstudie som ikke har fått mye oppmerksomhet, og som i likhet med tidligere forskning viser at kvinners karrierer stagnerer når de får barn. Studien viser også at kvinner som når høye posisjoner, på flere måter er mer kvalifiserte enn menn. En viktig konklusjon er at ambisiøse kvinner ser ut til å måtte overgå mennene for å nå like langt på grunn av de hindringene som ulikestilte vilkår ved familiedannelse innebærer (Keloharju, Knüpfer og Tåg 2018). Kvinner som egentlig skulle stå sterkt i konkurransen sorteres konsekvent bort på grunn av den ulikestilte fordelingen av ansvar for barn. Det betyr med andre ord at virksomheter og organisasjoner systematisk går glipp av de best egnede kandidatene.

At en så stor del av foreldrepermisjonen tas ut av kvinner får også konsekvenser for den kvinnedominerte velferdssektoren, som har et enormt rekrutteringsbehov i årene som kommer. Beregninger fra den markedsliberale tenketanken Timbro viser at anslagsvis 44 000 personer, eller 5,5 prosent av de ansatte, i ni viktige velferdsyrker er ute i foreldrepermisjon på et gitt tidspunkt (Dovstad 2019). Sveriges

Kommuner och Landsting, SKL, har også fremholdt et mer likestilt uttak av foreldrepermisjonen ville bidratt til å øke kontinuiteten og kvaliteten i velferden fordi behovet for vikarer ville avta (SKL 2018).

Økonomien spiller mindre rolle enn det mange tror

Det blir ofte antatt at det er kvinners lavere lønninger som ligger til grunn for den ujevne fordeling av foreldrepermisjonen. I Norge oppgir for eksempel nesten 40 prosent av foreldrene at økonomisk tap var hovedårsaken til at faren ikke tok en større del av foreldrepermisjonen. Det har også vist seg at høy inntekt hos mor henger sammen med en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen (Schou 2019). En svensk studie viser imidlertid at økonomiske argumenter brukes ulikt avhengig av hvem av foreldrene som har høyest inntekt. Hvis moren har høyere inntekt, vurderer parene i stor grad at det er mulig for familien å gi avkall på en stor del av hennes inntekt for at hun skal kunne være hjemme i en lengre tid. Hvis far har høyere inntekt, er vurderingen tvert imot at inntekten hans er nødvendig for familien. Konklusjonen på dette er at kjønn er klart den viktigste enkeltforklaringen på hvordan foreldre fordeler dagene med foreldrepenger mellom seg (Försäkringskassan 2013c). I Norge oppgir også 44 prosent av kvinnene og 42 prosent av mennene også amming som en viktig årsak til den ujevne fordelingen (Schou 2019).

I Sverige er det faktisk økonomisk fordelaktig for en stor del av alle par å dele likt på foreldrepermisjonen, blant annet fordi flere kollektivavtaler i dag gir mulighet for ekstra kompensasjon under en betydelig del av foreldrepermisjonen (SACO 2019).

I tillegg til kjønn, påvirker foreldrenes arbeidsplass/ sektor, inntekt og utdanningsnivå også hvordan permisjon deles. Høyt utdanningsnivå øker sjansene for et likestilt uttak. Den viser både norsk og svensk forskning. Det spiller også en rolle om mannen arbeider på en arbeidsplass der foreldrepermisjon blant menn er vanlig. Undersøkelser viser at menn i offentlig sektor tar ut mer foreldrepermisjon og at arbeidsgivere i offentlig sektor også er mer positive til at alle medarbeiderne tar foreldrepermisjon (Försäkringskassan 2019, Schou 2019).

Hvordan ser ordningene ut i de nordiske landene?

Avsnittene nedenfor beskriver de nordiske landenes ordninger for foreldrepermisjon og barnehage. Teksten belyser likheter og forskjeller som også blir illustrert i en tabell på slutten av kapitlet. Deretter beskrives virkningene de ulike ordningene får for likestillingen.

Foreldrepermisjonsordningene i de nordiske landene

I de nordiske landene var det i begynnelsen ulike former for fødselsstønad som ble utformet basert på morens og barnets helse og den økonomiske situasjonen til familiene. Med tiden har ordningene blitt utviklet til å gjelde begge foreldrene, og senere også tatt sikte på fremme et likestilt foreldreskap og arbeidsliv gjennom å fremme kvinners lønnsarbeid og menns omsorg for barn på ulike måter.

I dag er utgangspunktet for foreldrepermisjonsordningene både å sikre barnas behov for omsorg, og at alle foreldre skal ha mulighet for å kombinere familieliv og lønnsarbeid. I hvilken grad og på hvilken måte foreldrene oppmuntres til å ta ut foreldrepermisjonen varierer imidlertid i de nordiske landene, og foreldrene kan fortsatt i stor grad selv bestemme hvem som skal ta seg av barnet. Det finnes også flere vesentlige forskjeller i lengden og utformingen av ordningene.

PERMISJONENS VARIGHET OG KOMPENSASJONSNIVÅER

Sverige er det landet som betaler foreldrepenger lengst, ca. 69 uker (480 dager). I Finland og Danmark er permisjon litt over 50 uker. I Norge kan foreldrene velge mellom to ulike modeller der de enten kan være hjemme i 49 uker med full kompensasjon, eller 59 uker med 80 prosent av lønnen. Island har den korteste lønnede permisjonen med 39 uker. På Island er det imidlertid planer om å forlenge permisjonen til ett år, med 5 måneder til hver av foreldrene og to felles måneder. (Sjornarradid.is 2019). I Sverige er retten til å ha foreldrepermisjon betydelig lengre enn den lønnede perioden. Før barnet er 18 måneder kan forelderens permisjon på heltid uten å ta ut foreldrepenger i det hele tatt. Deretter gjelder retten så lenge forelderens tar ut foreldrepengene i samme grad som permisjonen. På Island har hver av foreldrene rett til å ta ut opptil 16 ukers ulønnet permisjon før barnet er åtte år gammel.

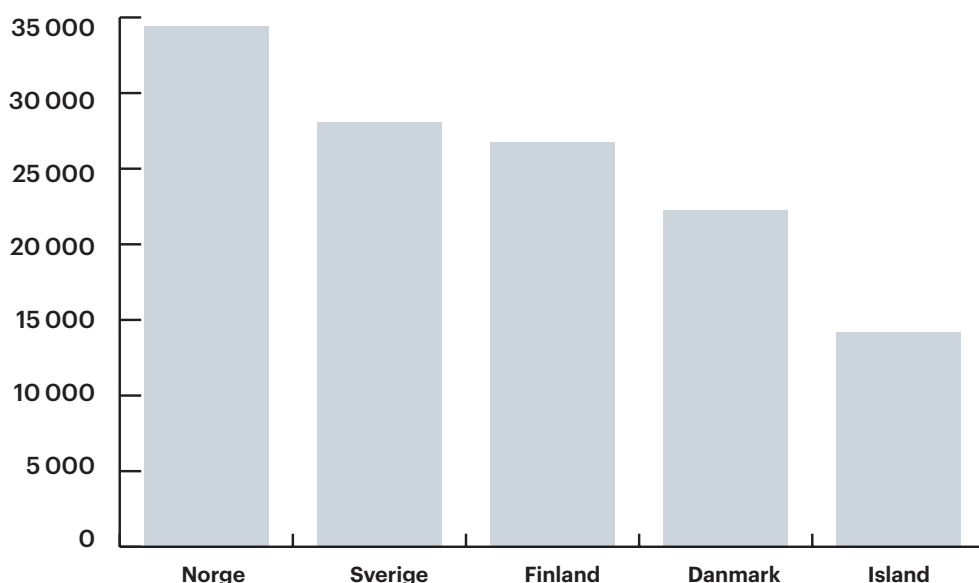
Kompensasjonsnivåene varierer også. Danmark og Norge har de høyeste kompensasjonsnivåene når det gjelder prosentandel av lønnen, og Finland har den laveste. I Finland er det imidlertid ikke noe tak for hvor mye foreldrepenger som kan utbetales, noe som finnes i samtlige øvrige land, selv om kompensasjonsnivået reduseres prosentvis for de høyeste inntektene (Nordisk Ministerråd 2018a). I Danmark går taket for hvor høy inntekt som kompenseres, ved mindre enn tretti tusen svenske kroner i måneden, mens norske foreldre kan tjene godt over femti tusen svenske kroner. Det blir ofte sagt at Sverige har den mest sjenerøse foreldrepermisjonen. Norge er imidlertid faktisk det landet som har de største utgiftene til foreldrepermisjon per født barn, selv når det tas hensyn til prisforskjeller. Det svenske systemet gir rett til mange dager, men en betydelig del av dagene gir bare en lav kompensasjon og inntektstaket er lavere enn i flere av de andre nordiske landene. I

Danmark er det vanlig at de ansatte får full lønn under hele eller deler av permisjonen, og at arbeidsgiveren får permisjonspengene tilbake fra trygdesystemet.

Statistikken tyder på at kompensasjonsnivået har betydning for menns uttak. For eksempel er fordelingen av foreldredager som kompenseres basert på inntekt (sykepengenivå), noe jevnere fordelt mellom kvinner og menn enn dagene med laveste nivå som gir et fast lavere beløp per dag i Sverige. På Island sank også menns uttak av foreldrepermisjon da kompensasjonsnivået ble redusert som følge av den økonomiske krisen. (Eydal og Gíslason 2018)

Offentlige utgifter til foreldrepermisjon per barn i aktuell kjøpekraftsparitet i dollar, 2013

US dollars



Kilde: OECD Family database

ANDEL OG ANTALL ØREMERKEDE DAGER I PERMISJONSORDNINGEN

Alle nordiske land har en type permisjonstid som er knyttet til faren, men lengden varierer en hel del. I Danmark er den såkalte «fædreorloven» bare to uker. I både Norge og Island er permisjonen tredelt, en tredel er forbeholdt hver forelder og den siste tredelen kan deles mellom foreldrene. I Sverige er knapt en femdel, cirka 13 av 69 uker øremerket for hver forelder, og i Finland er 9 uker av 53 øremerket for faren. Samtidig er antall måneder som er øremerket, like mange i Sverige som på Island fordi den svenske permisjonsordningen er betydelig mer omfattende enn den islandske. Norge har den lengste tiden som er øremerket for far, 15 uker er knyttet til hver forelder og 16 uker kan deles når permisjonen tas ut med full kompensasjon. Oppdelingen er lik for samkjønnede par, begge foreldrene har rett til en tredel og en tredel er felles.

En interessant observasjon er at fedrekvoten noen ganger kritiseres for å være et inngrep i familiens frihet til å dele permisjonen slik de selv ønsker. Samtidig har flere av de nordiske landene «mammapermisjon» med mange dager øremerket for kvinner uten at det føres en liknende diskusjon. I Finland er for eksempel rundt 4 måneder øremerket for mor, men bare 9 uker for far, og i Danmark er totalt 18 uker øremerket for mor og bare to uker for far.

I de nordiske landene finnes det også forskjellige ordninger og muligheter for å ta permisjon før barnet blir født. Det vanligste er at kvinnen kan ta ut foreldrepenger før fødselen. I Norge skal tre av ukene med foreldrepenger tas ut før fødselen, ellers mister mor disse tre ukene. Disse ukene gis i tillegg til tiden som er øremerket for mor. I Danmark er fire uker også satt av spesielt som «svangerskapspermisjon» for alle kvinner som er kvalifisert for permisjon. I Norge og Sverige er det en spesiell ordning med svangerskapspenge, men for å ha rett til det må moren ha et fysisk anstrengende arbeid eller risiko i arbeidsmiljøet som betyr at hun ikke kan jobbe når hun er gravid. I Sverige har Inspektionen för socialförsäkringar kritisert det svenske systemet for å være altfor restriktivt, og mener at det er tvilsomt om kvinner som har nedsatt arbeidsevne på grunn av graviditet, får tilstrekkelig støtte gjennom svangerskapspenge og at loven bør derfor gjennomgås (ISF 2014).

PERMISJONSORDNINGENES FLEKSIBILITET

Det er stor fleksibilitet når det gjelder når og hvordan permisjon kan tas ut i flere av de nordiske landene. Det svenske systemet gir foreldrene svært stor frihet til å styre over og utforme permisjonen etter familiens behov. Her kan permisjon tas ut på deltid, deles opp i flere perioder, og dagene kan spres ut for å forlenge permisjonen. Retten til å ta ut foreldrepenger strekker seg helt til barnet fyller 12 år. Til sammenligning er den danske permisjonen betydelig mindre fleksibel. Her er muligheten til å forlenge permisjonen begrenset til enten 8 eller 14 uker. Det er mulig å kombinere deltidsarbeid med uttak av foreldrepenger, men bare hvis det foreligger en avtale med arbeidsgiver. Mellom 8 og 13 uker av den lønnede foreldrepermisjonen kan spares og brukes senere. Da er kravet imidlertid at permisjonen tas ut i en sammenhengende periode før barnet fyller 9 år. I tillegg kan bare én av foreldrene benytte retten til å utsette permisjonen. Hvis den andre forelder også ønsker å gjøre det, må han eller hun avtale det med arbeidsgiveren. Den som sparer dager for å ta dem ut lenger frem, kan heller ikke forlenge permisjonen. På dette punktet er altså forskjellene mellom det svært fleksible svenske systemet og det danske systemet store.

REGLER FOR FORELDRE SOM INNVANDRER TIL ET NORDISK LAND

Muligheten til å nyte godt av lønnet foreldrepermisjon for den som innvandrer til et nordisk land, varierer også mye. Sverige er det eneste landet som gir rett til foreldrepermisjon til foreldre som kommer til landet med barn. En annen forskjell er om det er mulig å nyte godt av permisjonen uten å ha jobbet i landet tidligere. I Sverige og Finland er det mulig å få en grunnleggende kompensasjon fra permisjonsordningen selv for den som ikke har jobbet. Både Norge og Danmark krever at forelder har en kobling til arbeidsmarkedet for å nyte godt av permisjonsordningen, noe som selvfølgelig blir et hinder for den som ikke har rukket å etablere seg på arbeidsmarkedet før barnet blir født i det nye landet. For å kunne motta foreldrepenger i Norge må forelder ha arbeidet i seks av de ti siste månedene. Danmark krever at vilkårene for rett til såkalt a-kasse (arbeidsløshetskasse) er oppfylt. I Norge kan likevel mor, men ikke far, motta en engangsstønad ved fødsel, forutsatt at hun er medlem i folketrygden. (Nordisk Ministerråd 2018b)

EKSTRA KOMPENSASJON GJENNOM KOLLEKTIVAVTALE

I flere av de nordiske landene kompletteres den allmenne permisjonsordningen av kollektivt avtalte fordeler. I Danmark er det vanlig med avtaler som gir full lønn hele eller deler av permisjonen. I Sverige er det vanlig at arbeidsgivere yter mellomlegget mellom det øvre taket for den allmenne permisjonsordningen og full lønn på flere avtaleområder. Det betyr at inntektstaket har blitt stadig mindre viktig, og at det ofte ikke er noe økonomisk problem at den som tjener best (vanligvis mannen) blir hjemme like lenge. I Danmark inneholder noen tariffavtaler også en spesiell rett til betalt pappapermisjon, som mangler i den allmenne permisjonsordningen. Som et eksempel har menn i finanssektoren som er dekket av en kollektivavtale mellom Finansbørbundet og Finanssektorens Arbejts giverforening, rett på 12 uker med full lønn og pensjonsavsetning når de blir foreldre. Det har ført til at menn i denne sektoren er hjemme lenger enn gjennomsnittet for danske menn. (Finanssektorens Arbejts giverforening 2017) I Norge er det også vanlig at kollektivavtaler gir fedre rett til lønnet permisjon i to uker ved fødselen. Far (eller annen medforelder) har allerede lovfestet rett til å ta omsorgspermisjon disse to ukene, men det er ikke lovfestet krav på lønn. I Norge er det også vanlig at arbeidsgivere yter mellomlegget mellom det øvre taket i Folketrygden og full lønn, noe som er viktig for fedres permisjon. En studie viser at nær halvparten av fedrene hadde lønn over taket og at 65 prosent av dem fikk delen over taket betalt av arbeidsgiver. Det var vanligere blant disse fedrene å ta ut mer enn de dagene som var øremerket for dem. Blant dem som ikke fikk lønnen over taket betalt, var det i stedet mer vanlig å ikke ta ut alle pappaukene. Færre kvinner hadde lønn over taket, og det hadde ingen betydning for mødrenes permisjon (Schou 2019).

	SVERIGE	NORGE	FINLAND	DANMARK	ISLAND
Uker med betalt foreldrepermisjon	69 uker	49/59 uker	53 uker	52 uker	39 uker
Kompensasjonsnivå	Cirka 80 % i 390 dager samt 180 kroner/dag i 90 dager	100 %/80 %	Cirka 70 %	100 %	80 %
Antall uker øremerket for den ene forelderen	Ca. 13 uker til hver forelder (90 dager)	15 eller 19 uker til hver forelder avhengig av valgt kompensasjon og 3 uker før fødselen til den som føder barnet.	9 uker til far og ca 17,5 uker til mor, hvorav 5–8 uker før fødselen	2 uker er øremerket for far ved fødselen. 18 uker er øremerket for mor inkludert 4 uker før fødselen	Ca. 13 uker til hver forelder (3 måneder)
Tak	989 kroner per dag	599 148 NOK/år (ca 675 130 SEK)	Nej men ersättningsnivån är lägre för högre inkomster	4 355 DKK (ca 6 611 SEK) per vecka före skatt	600 000 ISK/månad (ca 46 000 sek)
Foreldrepenge kan tas ut til barnet er	12 år	3 år	9 måneder/2 år*	9 år	2 år. 8 år for ulønnet permisjon.
Mulighet for å være hjemme samtidig	30 dager kan tas ut sammen, såkalte «dobbeltdager».	Mor kan ta permisjon samtidig som far tar ut sine øremerkede uker, men ikke hvis han tar av ukene som er felles.	Far kan ta permisjon i 1-18 uker sammen med mor	Ubegrenset rett til å ta ut foreldrepenge samtidig	Ubegrenset rett til å ta ut foreldrepenge samtidig
Omsorgspermisjon ved fødsel for den som ikke føder barnet	10 dager i tillegg til foreldrepengene, gis som engangsstønad i tillegg til de vanlige foreldrepengene.	2 uker (ulønnet, men ofte kompensert gjennom avtale med arbeidsgiver)	2 uker (ulønnet, men ofte kompensert gjennom avtale med arbeidsgiver)	2 uker (de samme to ukene som er avsatt til far)	Ingenting utover foreldrepengene
Mulighet for å forlenge permisjon	Permisjonen forlenges ofte ved at dager med foreldrepenge spres ut over en lengre periode	Foreldrepermisjonen forlenges ofte gjennom ulønnet permisjon når det er slutt på foreldredagene	Mange kvinner bruker kontantstøtten til å forlenge permisjonen når foreldrepengene tar slutt	Foreldrepermisjonen kan forlenges med åtte eller 14 uker ved å ta ut et lavere dagpengebeløp	Permisjonen forlenges ofte ved at dager med foreldrepenge spres ut over en lengre periode
Delvis permisjon	Det er mulig å kombinere deltidsarbeid og lønnet fødselspermisjon på deltid	Det er mulig å kombinere deltidsarbeid og lønnet fødselspermisjon på deltid	Begge foreldrene kan ha delvis foreldrepermisjon samtidig med gradert uttak av foreldrepenge	Det er mulig å kombinere deltidsarbeid og lønnet fødselspermisjon på deltid	Det er mulig å kombinere deltidsarbeid og lønnet fødselspermisjon på deltid
Kontantstøtte	Nei	Kontantstøtte 7 500 NOK per måned for barn under 2 år	Omsorgspenge € 338/måned for barn under 3 år samt omsorgstillegg på høyst 181,07 euro per måned samt evt. kommunalt tillegg	Reglene og beløpene varierer mellom kommunene	Reglene og beløpene varierer mellom kommunene
Rett til barnehageplass	1 år	1 år	Foreldre kan søke om barnehageplass når foreldrepermisjonen slutter ved ca. 9 måneder	26 uker	Avgjøres av hver enkelt kommune

*Foreldrepenge kan tas ut i 158 dager (hverdager) til barnet er 9 måneder. Far kan ta ut penge i 54 dager til barnet er 2 år.

Barnehage

I avsnittet nedenfor beskrives det kort hvordan barnehageordningene ser ut i de nordiske landene. Det er store likheter i de forskjellige ordningene, men en viktig forskjell er i hvilken grad landene oppmuntrer foreldre til å ta seg av barna hjemme. Støtte til omsorg i hjemmet (tilsvarende vårdnadsbidrag i Sverige og kontantstøtte i Norge) er mye brukt i Finland mens bruken er mindre i andre land, og Sverige er det eneste landet som ikke tilbyr støtte i det hele tatt.

TILGANG TIL SUBSIDIERT BARNEHAGEPLASS

Alle nordiske land har en eller annen form for subsidiert barnehage, selv om organiseringen og kostnadene for foreldrene varierer. I Danmark tilbys barnehage allerede fra barnet har fylt seks måneder. Prisene kan variere, men foreldrene betaler maksimalt 30 % av det barnehageplassen koster. I Norge har barn mellom ett og fem år rett til å gå i barnehage. Prisen på barnehagenplassen kan variere, men foreldre skal ikke betale mer enn maksprisen for en barnehageplass. Maksprisen fastsettes årlig av Stortinget. På Island er det vanligvis mulig å søke barnehageplass fra barnet er seks måneder, men det er bare i unntakstilfeller at barn får plass før de er 18 måneder. Før barna får plass i barnehagen er det vanlig at de er hos dagmamma eller i noen tilfeller i spesielle barnehager for spedbarn, eller at foreldrene (vanligvis mor) tar ulønnet permisjon. I Sverige gjelder retten til barnehageplass fra ett års alder. Prisen er inntektsbasert og det er makspris for barnehageplasser. Fra og med høstterminen det året barnet fyller tre år, har barnet rett på 525 gratistimer i barnehage per år. (Info Norden 2019)

Diagrammet nedenfor viser hvor stor andel av barn som går i barnehage i ulike aldre i hvert av landene.

Prosent av alle barn i hver aldersgruppe

	Finland	Island	Norge	Sverige	Danmark
1 år	34	75	72	50	86
2 år	63	95	93	91	92
3 år	77	97	96	95	97

Dataene gjelder 2014 for Danmark, 2017 for andre land.

Kilde: Nordisk statistikkdatabase

Danmark, som tilbyr barnehage fra den laveste alderen, har også den høyeste andelen av barn som er innskrevet allerede ved ett års alder. I Sverige og Finland er betydelig færre barn i barnehage ved ett års alder. I Sverige tilbys det barnehage fra ett år, men foreldrepermisjonen gjør det mulig med en mye lengre permisjon og mange foreldre ønsker ikke at barna skal begynne i barnehage så tidlig (Duvander A. Z 2006). I Finland blir mange kvinner hjemme med barna selv etter foreldrepermisjonen i stedet for å benytte barnehage. I løpet av de siste 20 årene har det å være «hjemmemamma» i småbarnstiden blitt normalisert i Finland. Endringen siden 1990-tallet har en forbindelse med innføringen av offentlig støtte til omsorg for barn i hjemmet (som tilsvarende det svenske vårdnadsbidraget) (NIKK 2011).

KONTANTSTØTTE – REGLER OG OMFANG

Alle landene, med unntak av Sverige, har en form for støtte til å være hjemme med barna sine selv. Regelverket og bruken ser imidlertid forskjellig ut. I Danmark og Island bestemmes dette på kommunalt nivå og er altså ikke en generell rettighet. I Finland finnes det en nasjonal kontantstøtte for barn opp til tre år. I Norge er støtten høyere enn i Finland og gis for barn opp til to år.

Bruken av støtten varierer også mye. I Finland er det utbredt. I 2018 fikk 88 900 kvinner og 6 900 menn kontantstøtte. Bruken har gått ned over tid. På slutten av år 2000 var 58 prosent av barn under 3 år som ikke lenger hadde rett til foreldrepenger, omfattet av støtten. På slutten av 2018 var andelen på 44 prosent (Findikator 2019). I Norge er det også relativt vanlig å bruke støtten. I slutten av mars 2019 mottok omkring 16 000 personer kontantstøtte og ca. 30 prosent av alle støtteberettigede var omfattet. Også her har antallet mottakere gått ned over tid. Nedgangen skyldes at reglene for hvem som omfattes av støtten har blitt strengere, samtidig som tilgangen til kommunale barnehager har blitt bedre (NAV 2018). I Danmark gis det støtte til pass av barn hjemme i maksimalt ett år. Antall familier som mottok støtte for å passe barn hjemme, var bare drøyt 800 i år 2018 (Danmarks statistikk 2018).

Hvilken modell fremmer likestillingen best?

Som beskrevet i forrige kapitel, er det mange likheter og forskjeller i de nordiske landenes ordninger for både foreldrepermisjon og barnehage. Avsnittene nedenfor beskriver hvilke fordeler og ulemper de ulike modellene har ut fra et likestillingsperspektiv. Det er tydelig at ingen modell er optimal fra et likestillingsperspektiv, men at det finnes mye å lære og bli inspirert av landene imellom.

Antall og andel av øremerkede måneder er helt avgjørende

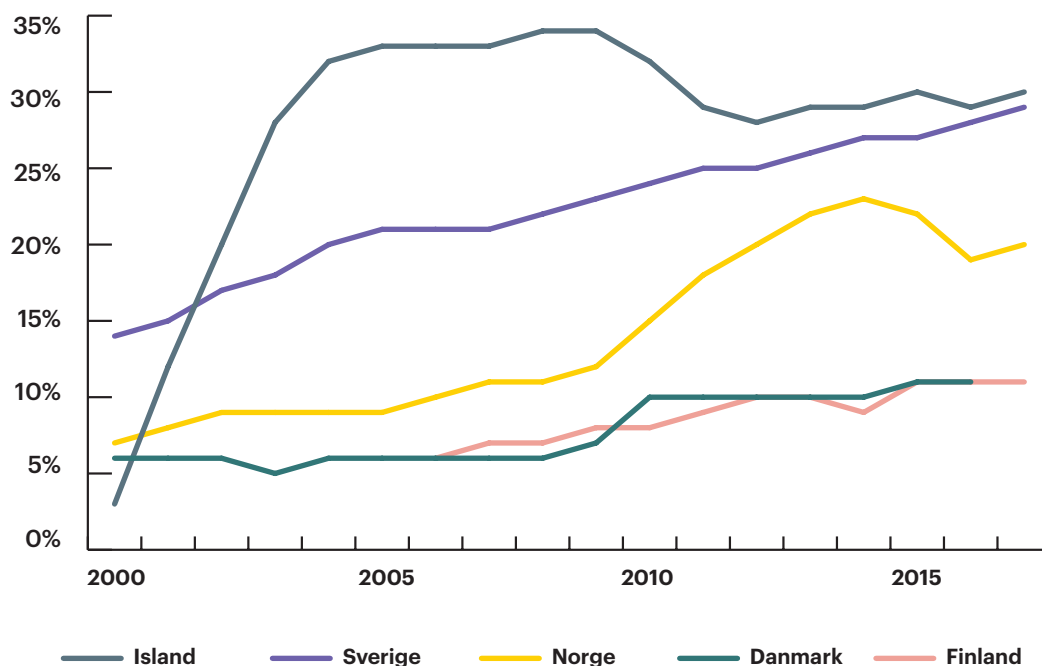
Det har lenge vært fullt mulig for både kvinner og menn å ta ut foreldrepermisjon, likevel er det kvinnene i alle de nordiske landene som tar ut mesteparten av permisjonen. Det er også veldig tydelig at øremerkede måneder for den ene forelder, den såkalte fedrekvoten, er nødvendig for å endre gamle mønstre. Statistikken viser tydelig at menn i gjennomsnitt i prinsippet tar ut den delen som er øremerket for dem, og at beslutninger om å øke eller redusere antall dager for fedre påvirker menns uttak direkte. For eksempel økte islandske menns uttak markant etter år 2000, da permisjonsordningen ble tredelt og tre måneder ble øremerket for fedre. Før reformen kunne foreldrene selv fordele seks måneder med permisjon, noe som resulterte i at mindre enn én prosent av de islandske mennene tok ut foreldrepermisjon. Etter reformen tar de fleste islandske fedre ut sine tre måneder (Eydal, G.B. og Gíslason, IV 2018).

Det norske tilfellet viser også hvor normerende fedrekvoten er. Statistiske analyser viser at når fedrekvoten endres, endres også fedrenes uttak av permisjon som et direkte resultat. Det gjelder både når ukene har blitt flere og færre. Norge var i 1993 først ute i Norden med å innføre seks uker som var øremerket for far, noe som førte til at menns uttak økte. Deretter har antallet øremerkede dager økt gradvis frem til år 2014, da regjeringen valgte å redusere antallet øremerkede uker fra 14 til 10. Det førte direkte til at menns uttak gikk ned igjen. Blant fedre med barn født første halvår 2014, da kvoten var på 14 uker, tok 65 prosent ut 14 uker. Blant fedre med barn født andre halvår 2014, da kvoten ble redusert til 10 uker, var det bare 1,6 prosent som tok ut 14 uker mens 62,2 prosent tok ut 10 uker. (NAV 2017, Schou 2017). Nylig ble det vedtatt å øke fedrekvoten igjen og å tredele permisjonsordningen. Det finnes ennå ingen statistikk som kan vise effekten av den siste endringen, men gitt hvor raskt menns uttak tidligere har tilpasset seg regelverket, forventes det en økning.

I Sverige har flere undersøkelser vist at de øremerkede månedene hadde en tydelig effekt på menns foreldrepermisjon (den første måneden ble innført i 1995, den andre i 2002 og den tredje i 2017).

Flere av de nordiske landene har på andre måter enn med kvoter forsøkt å oppmuntre til en mer lik fordeling av uttaket, blant annet gjennom økonomiske insentiver, informasjonskampanjer, oppdrag til myndigheter og mer. Dette har imidlertid ikke hatt samme effekt på menns uttak som øremerkingen. Det viste seg for eksempel at den likestillingsbonusen som var innført i Sverige noen år, ikke hadde den ønskede effekten på uttaket av foreldrepermisjon og ble derfor avskaffet i 2016 (Försäkringskassan 2010).

Menns uttak av omsorgspenger 2000–2017



Data mangler for årene 2001 – 2005 for Finland og år 2017 for Danmark.

Kilde: Nordisk statistikkdatabase

Fedrekvoten har en tydelige støtte blant befolkningen i de nordiske landene. En undersøkelse som ble gjennomført blant norske foreldre før permisjonen ble tredelt, viste at 89 prosent av mennene og 83 prosent av kvinnene var positive til den såkalte fedrekvoten. Både menn og kvinner ønsket også da at perioden skulle være lengre enn ti uker. Menn ville i gjennomsnitt ha 15,3 uker med øremerket tid og kvinnene ønsket i gjennomsnitt at 13,2 uker skulle øremerkes far (Schou 2017). Fedremånedene i Sverige har også sterk støtte og studier tyder på at flertallet av mennene i Danmark ønsker at det skal innføres en form for øremerking for fedre (Halrynjø og Kitterød 2016).

En viktig konklusjon er at øremerket tid for hver av foreldrene er helt avgjørende for å få et mer likestilt uttak av foreldrepermisjonen. Nå er det Norge som har kommet lengst på dette punktet med henholdsvis 15 og 19 uker spesielt øremerket for far, avhengig av om foreldrene velger 100 eller 80 prosent kompensasjon. På Island foreligger det imidlertid planer om å utvide foreldrepermisjonen fra 9 til 12 måneder og deretter øremerke fem måneder til hver av foreldrene mens foreldrene kan dele de to gjenværende månedene som de vil.

Fleksibilitet: muligheter og hindringer for likestillingen

Hvordan og når foreldre tar ut foreldrepermisjonen varierer etter hvordan ordningene er utformet. Fedre i Sverige tar ut en relativt høy andel av dagene med foreldrepenge, nesten 30 prosent. Menns uttaksmønstre avviker imidlertid ganske mye fra kvinners. Kvinner i Sverige tar ut lang sammenhengende permisjon når barnet er lite, mens mennene i større grad sprer dagene over lengre tid. Fedre tar i større

grad enn mødre permisjon f.eks. om sommeren, de tar mer delvis permisjon og har kortere perioder med permisjon (SOU 2017:101). Innen barnet har fylt to år, står kvinner fortsatt for 80 prosent av foreldredagene. Et annet svært viktig aspekt er at den svenske ordningen er svært fleksibel og gjør det mulig for foreldrene å ta ut færre dager per uke for å forlenge selve permisjonen. TCO (Tjänstemännens centralorganisation) har gjort beregninger som anslår at kvinner med barn født i 2015 i gjennomsnitt var borte fra jobb 14,5 måneder på grunn av foreldrepermisjon frem til barnet fylte to år. Det tilsvarende tallet for menn var 3,8 måneder. Kvinners fravær fra arbeidslivet er dermed betydelig større enn det statistikken over foreldrepengene viser, og ansvaret for barna mer ulikestilt fordelt enn mange tidligere har trodd (TCO 2018).

Her kan det gjøres en interessant sammenligning med Danmark, som har en mindre fleksibel permisjonsordning. Her må foreldrene velge å enten forlenge perioden med 8 eller 14 uker. Gjør de det, mister de dermed retten til å utsette dager til senere i barnets liv. Danske foreldre har imidlertid også rett til barnehageplass allerede fra barnet er et halvt år. Danske barn starter i gjennomsnitt i barnehage når de er ti måneder (Børne- og Socialministeriet 2018). I Sverige starter barn i barnehage betydelig senere, rundt 18 måneder. Dette er mest sannsynlig også en viktig årsak til at kvinner i Sverige på kort sikt taper betydelig mer i inntekt når de får barn sammenliknet med kvinner i Danmark (denne forskjellen flater imidlertid ut og blir betydelig mindre i det lange løp) (Kleven et al 2019).

Det er både fordeler og ulemper med fleksibiliteten sett fra et likestillingsperspektiv. En ulempe med stor fleksibilitet er at det som beskrevet ovenfor kan føre til at kvinner er lenger borte fra arbeidsmarkedet enn ellers, noe som påvirker inntektene på kort sikt og kan påvirke karriere, lønn og pensjon på lang sikt. Det er også en ulempe at menn velger å ta ut permisjonen på en måte som ikke gir samme omsorgskompetanse. Flexibiliteten har likevel også fordeler sett fra et likestillingsperspektiv. Forskeren Ann-Zofie Duvander har for eksempel påpekt at fleksibiliteten har gjort det mulig for menn å ta ut mer foreldrepermisjon i Sverige. (Arbetsvärlden 2017). En finsk avhandling viser også at kombinasjonen av en mer sjenerøs og fleksibel ordning og øremerkede måneder i Sverige har medført at utenlandsfødte menn i Sverige tar ut foreldrepermisjon i mye større grad enn den tilsvarende gruppen i Finland (Tervola 2018). Videre har forskning vist at økt foreldrepermisjon for far har en større positiv effekt på mors lønn enn om hun reduserer sin egen permisjon i samme grad (Johansson 2010). Det betyr at reformer som tar sikte på at kvinner skal komme tilbake til arbeid tidligere, faktisk kan ha en negativ effekt på likestillingen hvis de samtidig fører til at menn reduserer sin permisjon. Det bør man være oppmerksom på.

Passende fleksibilitet kombinert med mange øremerkede måneder burde derfor være det beste hvis målet er økt likestilling.

Kort permisjon fører til «omsorgsgap» og ulønnet permisjon for kvinner

I den svenske debatten hevdes det relativt ofte at en kortere lønnet foreldrepermisjon ville vært bra for likestillingen fordi det ville føre kvinner raskere tilbake i jobb. For eksempel hevder den markedsliberale tenketanken Timbro at en forkortelse av foreldrepermisjonen i Sverige til Islands nivå, 9 måneder, ville ført kvinner raskere tilbake i jobb og i prinsippet halvert antall ansatte i velferdssektoren som er

fraværende på grunn av foreldrepermisjon. Forskning viser imidlertid at den korte foreldrepermisjonen på Island har skapt et omsorgsgap som i realiteten har blitt et stort hinder for å realisere den islandske loven om foreldrepermisjons intensjoner om å fremme likestilling. Løsningen på omsorgsgapet blir ofte at kvinner blir hjemme uten lønn. En studie viser at mer enn hver fjerde kvinne valgte den løsningen. Andre løsninger var privat dagmamma eller at slektninger, som besteforeldre, tok seg av barna (Ingólfssdóttir, E. S. 2013). I en kvalitativ forskningsstudie svarte alle kvinnene at de utvidet permisjonen med sitt yngste barn. Å være hjemme ett år var det vanligste. (Ingólfssdóttira & Gíslason 2016). Selv i Finland, der foreldrepermisjon slutter allerede når barnet er ni måneder, benytter en stor del av alle kvinner den betydelige lavere kontantstøtten for å bygge bro over omsorgsgapet, som igjen har en tydelig negativ innvirkning på kvinners inntekter og deltakelse i arbeidslivet (Weckström 2018). Norges modell der foreldrene kan velge en kortere permisjon mot en høyere kompensasjon, har også dette problemet. En vanlig strategi er å velge den korte permisjonen med full kompensasjon, men at moren siden blir værende hjemme i en periode uten noen kompensasjon. I 2017 var de mødre som tok ut ulønnet permisjon, hjemme i gjennomsnitt 53 uker, hvorav 13 var ulønnede. Å være hjemme ulønnet i Norge betyr at kvinnen mister retten til sykepenger (NAV 2019). Å forkorte foreldrepermisjonen betydelig i Sverige vil mest sannsynlig øke den ulønnede permisjonen blant kvinner. En mer effektiv metode for å fremme kvinners retur til arbeidslivet vil være å øke antallet dager som er øremerket for fedre.

En altfor kort foreldrepermisjon kan også være et hinder for å dele likt på permisjonen. I det islandske tilfellet tar kvinnene i prinsippet alltid ut fellesdelen av permisjonen. Hvis foreldrene skulle dele helt likt og ikke ta ut noe ulønnet permisjon, måtte kvinnen gått tilbake til jobb allerede etter litt over fire måneder. På det tidspunktet ammes en stor andel av alle barn fortsatt og det er derfor ikke en særlig realistisk løsning.

Begge foreldrene trenger erfaring med å være hovedomsorgsgiver

En viktig konklusjon fra forskningen er at lengden på fars foreldrepermisjon (ikke bare at de tar permisjon) har betydning. Når menn tar lengre permisjon, øker sannsynligheten for at foreldrene deler mer likt på omsorgen for barn og annet husarbeid selv etter permisjonen. En lengre permisjon øker også sannsynligheten for at barnet føler seg trygg på å gå til begge foreldrene for å få trøst og omsorg. Det er også viktig at menn får erfaring med å være hovedomsorgsgiver gjennom å være hjemme alene med barnet mens kvinnen er på jobb. Når begge har erfaring med å være ansvarlige på heltid og uunnværlige for barnet, fører det oftere til at begge har oversikt og tar helhetsansvar i stedet for at kvinnen alene blir «hjemmets prosjektleder» (Halrynjo & Kitterød 2016.) Svensk forskning har vist at fars foreldrepermisjon påvirker morens inntekter positivt og at effekten er større hvis far tar permisjon mens mor jobber, og ikke for eksempel om sommeren når mange har permisjon sammen. (Johansson 2010).

I flere av de nordiske ordningene er det vanlig at en stor del av pappapermisjonen ikke skjer mens moren jobber, men at det blir en mulighet til å være hjemme sammen. En intervjustudie fra Island viser at flertallet av fedrene som ble intervjuet, ikke hadde erfaring med å være hovedomsorgsgiver da de hadde foreldrepermisjon. Det var bare et mindretall som hadde erfaring med å være hjemme med barnet

selv (Ingólfssdóttira & Gíslason 2016). Det beskrives også som relativt vanlig i Norge at far er hjemme sammen med mor, i alle fall en del av permisjonen. Den delen av foreldrepermisjonen som er øremerket for far, kan mor også ta ut permisjon. Hvis far tar noen av de ukene som kan deles, må mor være i arbeid, studere eller være syk. Dette må dokumenteres med bevis fra jobben. Det gjelder imidlertid ingen slike krav for far når mor tar fellesukene (Schou 2017).

De nordiske regelverkene varierer mye når det gjelder muligheten for å ta ut foreldrepenger samtidig. I Danmark og Island har begge foreldre ubegrenset rett til å ta ut foreldrepenger samtidig. I Sverige er regelverket helt annerledes. Her var det først i 2012 at foreldre fikk mulighet til å ta ut foreldrepenger samtidig og da totalt i 30 dager i løpet av barnets første leveår, såkalte dobbeltdager.

Felles permisjon tidlig i barnets liv gjør det mulig for begge foreldre å være direkte delaktige i omsorgen for barnet, og dermed kan det bidra til et mer delt ansvar også i fortsettelsen. Det gir også økt kvinnen økt mulighet til å komme seg fysisk og psykisk etter graviditet og fødsel, og å komme i gang med ammingen. Forskning og evaluering viser at innføringen av «dobeltdager» i Sverige har redusert den psykiske uhelsen og behovet for helsehjelp blant førstegangsfødende, og at dobbeltdagene kan tjene som en «innfallsport» til foreldrepermisjon for visse fedre som ellers kanskje ikke ville ha tatt ut foreldrepenger i det hele tatt (Persson & Rossin 2019, ISF 2018).

Sannsynligvis er det gunstigst sett fra et likestillingsperspektiv å tillate at foreldrene tar ut foreldrepenger samtidig, men i en begrenset periode. En mellomting mellom de nordiske ordningene der Sverige innfører flere dobbeltdager, mens flere av de andre landene begrenser muligheten for å være hjemme samtidig, spesielt under øremerkede dager, kan være en god løsning.

Kontantstøtte fører til lavere sysselsetting og inntekt, spesielt blant utenlandsfødte kvinner

Som forklart tidligere finnes det en form for kontantstøtte i alle de nordiske landene unntatt Sverige. Støtten er forskjellig og brukes i varierende omfang. At så mange finske kvinner er hjemme lenge med barn ved hjelp av kontantstøtten angis som en forklaring på at Finland har lav sysselsetting blant mødre til barn under tre år (SNS 2016). Forskningen som er utført på kontantstøtte i Norden viser at den har en negativ effekt på kvinners arbeidstilbud, spesielt kvinner med innvandrerbakgrunn, lav utdanning og enslige mødre. For eksempel hadde en utvidelse av kontantstøtten til ettåringer i Norge i 2014 en tydelig negativ effekt på kvinners arbeidstilbud (Hedding 2016). Kvinners allerede større ansvar for det ulønnede arbeidet i hjemmet forsterkes også av denne typen støtte (Försäkringskassan 2013b). Siden kontantstøtten påvirker kvinners deltakelse i arbeidslivet, påvirker det også den økonomiske likestillheten. Sett fra et likestillingsperspektiv er kontantstøtten med andre ord negativ. Lønnet foreldrepermisjon samt barnehage som dekker hele omsorgsbehovet uten at det oppstår glipper mellom dem, er mye bedre både fra et likestillings- og et integrasjonsperspektiv.

Tredeling – fortsatt langt fra en likestilt permisjonsordning

Både på Island og i Norge er permisjonen tredelt, noe som betyr at en tredel av dagene er øremerket for hver av foreldrene og en tredel kan deles slik foreldrene selv ønsker. Dette er også et forslag som ofte blir reist i den svenske debatten som en slags progressiv middelvei som både skulle bidra til større likestilling og beholde en stor grad av valgfrihet. I den seneste utredningen av foreldrepermisjonen argumenteres det for en tredelt ordning som en rimelig avveining når det gjelder målene om likestilt uttak kontra andre målsettinger. Her foreslås det at 130 dager (drøyt fire måneder) bør øremerkes hver av foreldrene før barnets 3-årsdag (SOU 2017:101). Erfaringen fra Norge og Island viser tydelig at en tredeling i praksis betyr en tredel til far og to tredeler til mor. I en forskningsstudie fra Island der par ble intervjuet om foreldrepermisjonen, var det vanlig at mødre snakket om den felles permisjonen som «sine måneder». Som det har kommet tydelig frem i tidligere avsnitt, følger menns uttak i prinsippet helt og fullt den tiden som er avsatt til dem ved hjelp av øremerking.

Hvis det skal skje noen vesentlige endringer for likestillingen, må fordelingen av hvordan kvinner og menn forventes å ta ansvar for barn endres fundamentalt. Mønsteret der kvinner tilpasser arbeidet etter barnets omsorgsbehov mens menn fortsatt i stor grad justerer sin omsorg for barnet etter jobben, tar ut permisjon spredt over tid, om sommeren og i en betydelig kortere periode, må brytes for at det skal noen betydelige effekter i arbeidslivet skal komme til syne. Det er tydelig at en øremerking av drøyt fire måneder for fedrene før barnets 3-årsdag ikke kan forårsake en slik endring. Gitt dagens mønster, vil det mest sannsynlig bety at mødre fortsatt tar den absolutte majoriteten av all sammenhengende permisjon når barnet er lite. Fars permisjon ville sannsynligvis øke noe. Det ville likevel ikke endret det faktum at mødre tar en langt større del av all foreldrepermisjon og dermed heller ikke bryte de mønstrene som innebærer at kvinner utfører mer ulønnet arbeid mens menn kan bruke mer tid på jobben.

Slik bør ordningene utformes for å styrke likestillingen

Foreldrepermisjonsordningen skal sikre barns rett til omsorg og pleie og en god levestandard for barnefamilier. Ordningen skal også fremme likestilling ved å gjøre det mulig for kvinner og menn å kombinere arbeid og familieliv. Innføringen av øremerkede dager og uker for fedre er en svært viktig reform en som har ført de nordiske landene i riktig retning ettersom fedre nå i langt større grad deltar i omsorgen for barn. Forskjellene i hvor stort ansvar kvinner og menn tar for det ulønnede husarbeidet er imidlertid fortsatt stort. Derfor er det behov for flere reformer for å oppnå likestilling. Nedenfor presenterer vi våre forslag for å nå disse målene på best mulig måte.

Individualisering – den beste måten å nå et likestilt uttak på

hittil, er øremerkede dager. Erfaringen viser at en tredelt permisjon som finnes i Norge og Island, i praksis betyr to tredeler til mor og en tredel til far, det vil si svært langt fra et delt ansvar. Den eneste måten å virkelig utfordre gamle mønstre på er å dele permisjonen helt likt. Dette forutsetter imidlertid at foreldrepermisjonen er lang nok til å sikre at moren får nok tid til å komme seg etter fødselen og at det er tid til å amme barnet. Enslige skal kunne bruke alle dager og det finnes unntak ved visse spesielle omstendigheter, for eksempel når det finnes flere foresatte eller hvis den ene forelderen er syk. Den lovfestede retten til å ta ut foreldrepermisjon bør også deles likt. I Sverige betyr dette at hver av foreldrene skulle få rett til permisjon i 9 måneder med eller uten foreldrepenger til barnet er 18 måneder og deretter i den grad som forelderen tar ut foreldrepenger.²

Foreldrepermisjon og barnehage skal dekke omsorgsbehovet fullt ut

I flere av de nordiske landene er det et omsorgsgap mellom tidspunktet da permisjonen slutter og barnet får plass i barnehage. Gapet dekkes ofte av kvinner som tar ulønnet permisjon eller permisjon med lav kompensasjon som kontantstøtte eller tilsvarende. Foreldrepermisjonen må være lang nok til å dekke barnets behov for omsorg i hjemmet og gjøre det mulig å dele permisjon uten at det går ut over ammingen eller mors mulighet til å komme seg igjen etter fødselen. Det skal også finnes tilbud om barnehage/førskole når permisjonen tar slutt.

Foreldrepermisjon skal tas ut når barnet er lite

Foreldrepensjonen bør konsentreres til tiden før fødselen og barnets første tid i livet. Den store majoriteten av alle dagene og de øremerkede månedene bør tas tidlig i barnets liv. Det ville spesielt styrke de gruppene med kvinner som står langt fra arbeidsmarkedet, bidra til en bedre etablering på arbeidsmarkedet for nyankomne kvinner og bidra til et mer likestilt uttak av permisjonen. Menn i Sverige tar ofte ut foreldrepengene senere i barnets liv og oftere på deltid, mens kvinner tar lang sammenhengende permisjon når barnet er lite. Ved å sette en tidligere grense for når de øremerkede månedene skal tas ut, kan disse mønstrene endres.

Passe mye fleksibilitet er best for likestillingen

Permisjon som er lenger enn ett år, kan være negativt for kvinners fremtidige posisjon på arbeidsmarkedet, samt inntekter og pensjoner. Studier viser at kvinners faktiske permisjonstid i Sverige i gjennomsnitt er mer enn 14 måneder før barnet fyller to år, mens det tilsvarende tallet for menn er knapt 4 måneder. Det skyldes at først og fremst kvinner drøyer den lønnede permisjonen med ulønnede dager. En viss fleksibilitet i ordningen er viktig. Men muligheten til for eksempel å spre ut dager for å forlenge permisjonen som mange gjør i Sverige, bør i det minste begrenses delvis. Det ville trolig føre til at flere barn får mer tid med begge foreldrene allerede tidlig i livet.

Muligheten for at begge foreldrene skal kunne ta permisjon samtidig skal være godt balansert

Å ta felles permisjon tidlig i barnets liv kan legge grunnlaget for et likestilt foreldreskap. Det er i løpet av denne tiden at rutinene skal etableres. Samtidig er det viktig at menn får ha permisjon med barnet på egenhånd og utvikle sin omsorgskompetanse. De nordiske ordningene ser veldig forskjellige ut på dette punktet ved at Sverige bare gir rett til 30 såkalte «dobbeltdager», mens flere andre land gir ubegrenset rett til å være hjemme sammen. Muligheten for å ta ut permisjon samtidig bør være minst to måneder og tas den første tiden i barnets liv. Et viktig prinsipp er at øremerkede måneder ikke skal kunne tas ut samtidig med at den andre forelder har foreldrepermisjon (så lenge permisjonen ikke er individualisert). Slik er regelverket allerede i Sverige. I flere andre nordiske land tar imidlertid mange av fedrene ut det meste av permisjonen sin når mor også er hjemme.

Kompensasjon for foreldrepermisjon og annen omsorg skal være knyttet til arbeid

Foreldrepermisjonen, eller tilsvarende, bør først og fremst være en forsikring mot bortfall av inntekt som kompenserer det fraværet fra jobb som omsorg for barn medfører. Fordelene bør også omfatte dem som ikke jobber. Det er imidlertid viktig at grunnivået for dem som ikke har jobbet tidligere, er noe lavere, slik at foreldrepengene ikke blir en forsørging av kvinner som ikke har jobb. Samtidig kan ikke kompensasjonen være så lav at det ikke er mulig å leve på den. Det gjør at noen kvinner får en svært dårlig livskvalitet og motvirker kvinners økonomiske selvstendighet.

Det skal ikke tilbys kontantstøtte

Kontantstøtte reduserer kvinners deltakelse i arbeidslivet og skal derfor ikke tilbys. Den lønnede foreldrepermisjonen og barnehageordningen skal dekke barnets behov for omsorg fullt ut.

Oppmuntre til mer likedeling av deltidsarbeidet

Kvinner i alle de nordiske landene arbeider mer deltid sammenlignet med menn. Det får store konsekvenser for kvinners inntekter, pensjoner og karrieremuligheter. De nordiske landene bør vurdere muligheten for også å dele opp retten til permisjon og arbeidstidsforkortelse slik at hver av foreldrene får rett til å redusere sin ordinære arbeidstid med en like stor prosentandel, for eksempel opp til 12,5 prosent hver, i stedet for 25 prosent slik det er i Sverige i dag. Ufrivillig deltidsarbeid må også reduseres gjennom rett til heltidsarbeid for flere kvinner.

Retten til lønnet permisjon under svangerskap

Mange kvinner har et stort behov for permisjon mot slutten av svangerskapet. Muligheten for permisjon varierer mellom de nordiske landene. I Norge og Danmark er det avsatt spesiell tid i permisjonsordningen til mor før fødselen. I Sverige må kvinnen enten kunne vise at arbeidet medfører risiko knyttet til svangerskapet, eller bruke av dagene med foreldrepenger. Det er også vanlig at kvinner tar ut sykepenger eller foretar sine egne justeringer ved å ta ut ferie, avspasere, redusere arbeidstiden eller jobbe hjemmefra. Det tyder på at kompensasjonsordningene ikke er tilpasset kvinners behov. Vi mener at kvinner bør ha rett til for eksempel fire ukers permisjon på hel- eller deltid før fødselen uten å måtte bruke av de vanlige dagene med foreldrepenger.

2. Norges Kvinnelobby har ikke tatt stilling til hvordan foreldrepermisjonen skal deles mellom foreldrene.

Referanser

- Angelov N Lindahl E Johansson P (2013) IFAU Rapport 2013:7 *Kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro*
- Angelov N Lindahl E Johansson P (2016) *Parenthood and the Gender Gap in Pay*, Journal of Labor Economics 34, no. 3 (July 2016): 545–579.
- Arbetsvärlden (2017) *Forskaren: "Oklart hur uttaget skulle blir mer jämställt"* publicerad 2 februari 2017.
- Bygren M & Gähler M (2007) *Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?* IFAU, Rapport 2007:25
- Børne- og Socialministeriet *Børns alder ved start i dagtilbud* Kort fortalt 06-06-2018
- Eydal, G.B. och Gíslason, I.V. (2018) 'Iceland country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Danmarks statistik (2018) *Modtagare af tilskud vedr. Privat pasning og pasninf egne born efter område, tilskudart og berorte*. <http://www.statistikbanken.dk/DAGTIL4>
- Dovstad (2019) *Föräldraledigheten och personalbristen i välfärden*. BRIEFING PAPER #20 april 2019 Timbro
- Duvander A-Z (2006) *När är det dags för dagis? En studie om vid vilken ålder barn börjar förskola och föräldrars åsikt om detta*. Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2006:2
- 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).
- Finanssektorens Arbejts giverforening (2017) *Forældreorlov populær blandt fædre i finanssektoren*, <https://www.fanet.dk/artikel/foraeldreorlov-populaer-blandt-faendre-i-finanssektoren-3347>
- Findikator (2019) *Antalet män och kvinnor med hemvårdsstöd för barn* <https://findikaattori.fi/sv/111>
- Försäkringskassan (2010). *Jämställdhetsbonusen – en effektutvärdering*, Socialförsäkringsrapport 2010:5
- Försäkringskassan (2013a) *Ojämställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*
- Försäkringskassan (2013b) *Vårnadsbidrag. En översikt av systemen i de nordiska länderna och sammanfattning av forskningen kring dess effekter*. Socialförsäkringsrapport 2013:5.
- Försäkringskassan (2013c) *De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?* Socialförsäkringsrapport 2013:8
- Försäkringskassan (2015) *Jämställdhet och sjukfrånvaro – Förstagångsföräldrar och risken för sjukfrånvaro vid olika jämställdhetssituationer och effekter på sjukfrånvaron av reformer inom föräldraförsäkringen*
- Försäkringskassan (2016) *Pressmeddelande: Har vi bättre relation med våra mammor än med våra pappor?* 26 oktober 2016
- Försäkringskassan (2019) *Jämställd föräldraförsäkring Utvärdering av de reserverade månaderna i Föräldraförsäkringen* Socialförsäkringsrapport 2019:2
- Grönlund A och Öun I (2018) *Beyond the Mummy Track? Part-time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas*.

- Halrynjø och Kitterød (2016) *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid-familietilpasning og velferd i Norge og Norden En litteraturstudie*, Institutt for samfunnsforskning Rapport 2016:07
- Hedding, Betzy (2016) *Lavere sysselsetting blant mødre etter økt kontantstøttesats*. Arbeid og Velferd nr 3. 2016
- Helde, Ingunn (2018) *NAVs støtteordninger for foreldre med syke barn – hva vet vi om barna og deres foreldre?* Arbeid og Velferd nr 2 2018.
- Info Norden (2019) Nordiska ministerrådets informationstjänst <https://www.norden.org/sv/info-norden>
- Ingólfssdóttir, E. S. (2013). *Det löser sig. En studie om hur isländska föräldrar överbygger omsorgsgapet mellan föräldraledighet och förskola*. Masteruppsats sociologiska institutionen Lunds universitet
- Ingólfssdóttira E & Gíslason I (2016) *Gendered Solutions to the Care Gap Issue in Iceland* NORA – NORDIC JOURNAL OF FEMINIST AND GENDER RESEARCH, 2016 VOL. 24, NO. 4, 220–233
- ISF (2014) *Tillämpningen av lagstiftningen om graviditetspenning*. Rapport 2014:25
- ISF (2018). *Dubbeldagar – vissa pappors väg in i föräldrapenningen?* Rapport 2018:13. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen
- Johansson E-A (2010) *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner*. IFAU rapport 2010:5
- Keloharju S, Knüpfer M, Tåg J (2018) *What Prevents Women from Reaching the Top?* IFN Working Paper No. 1111. Harvard Business School Research Paper Series No. 16-092 57
- Kleven (2019) *Child Penalties Across Countries: Evidence and explanations*, AEA Papers and Proceedings, vol 109, pages 122–126.
- Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.
- Lima, Iver (2018) *Kjønnforskjeller i sykefravær øker når par får barn*. Arbeid og Velferd nr 1 2018
- Lundborg P, Plug E och Rasmussen Würtz A (2018) *Kan kvinner ha både barn og karriär? Resultat från data på assisterade befruktninger*. IFAU rapport 2018:2
- NAV (2017) *Familiens bruk av foreldrepenger etter fødsel* Notatet er skrevet av Loyd Rudlende og Rigmor Bryghaug 27.11.2017
- NAV (2018) *Kontantstøtte Statistikk per 31. desember 2018* <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Kontantstotte>
- NAV (2019) *Foreldrepenger: Flere mødre tar ulønnet permisjon*. <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Nyheter/foreldrepenger-flere-tar-ul%C3%B8nnet-permisjon>
- NIKK (2011) *Barnomsorg – en arena för kamp och kompromisser* <https://www.nikk.no/om-nikk/historia/familjepolitik/barnomsorg-en-arena-for-kamp-och-kompromisser/>
- NIKK (2014) *Part-Time Work in the Nordic Region Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries*

- Info Norden (2019), Norden.org "Barn" information hämtad 2019-05-29
- Nordiska Ministerrådet (2018a) *Shared and paid parental leave - The Nordic Gender Effect at Work*
- Nordiska Ministerrådet (2018b) *Nyanlända kvinnors etablering En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna*
- OECD (2018) *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*
- Persson P och Rossin-Slater S (2019) *When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health*
- SACO (2019) *Det lönar sig att dela lika på föräldraledigheten* <https://www.saco.se/karriar/jag-ar-eller-ska-bli-foralder/det-lonar-sig-att-dela-lika-pa-foraldradigheten/>
- SCB (2019) *Barns levnadsförhållanden 2017-2018 Undersökningarna av barns levnadsförhållanden (Barn-ULF)*
- Schou L (2017) *Fedrekvoten- Uttak och holdinger. Arbeid og velferd, 3, 2017*
- Schou L (2019) *Fornuft og følelser - Rapport nr 2 2019 NAV*
- SNS (2016) *Nordisk familjepolitik och jämställdhet på arbetsmarknaden. SNS ANALYS nr 34*
- SKL (2018) *Halva föräldraledigheten, hela tiden*
- SOU 2017:101 *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn - en ny modell för föräldraförsäkringen*
- Stjornarradid.is (2019) <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=5386a099-4d67-11e9-9439-005056bc4d74> samt kommunikation med Jón Þór Þorvaldsson, isländska socialdepartementet
- Tervola (2018) *Supporting gender equality and integration. Immigrant families' child care choices in the Nordic policy context. 2018 Studies in social security and health, 149*
- TCO (2018) *Föräldrapenning och föräldraledighet under barnens två första år.* <https://www.tco.se/var-politik/Jamstalldhet-och-mangfald/foraldrapenning-och-foraldradighet-under-barnens-2-forsta-ar/>
- Weckström S (2018) *Views of Finnish mothers on childcare and labour market participation: a cross-European comparison.* University of Turku Faculty of Social Sciences Department of Social Research
- Social Policy
- Østbakken, K, Halrynjo, S, og Kitterød, R (2018) *Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme.* Rapport 2018 (15) Institutt for Samfunnsforskning

Kontaktopplysninger til samarbeidsorganisasjoner

SVERIGES KVINNOLOBBY

www.sverigeskvinnolobby.se

NORGES KVINNELOBBY

www.kvinnelobby.no

KVENRÉTTINDAFÉLAG ÍSLANDS

kvenrettindafelag.is

MEDLEMMAR AV NORDISK REFERENSGRUPP

Jenny Andersson, prosjektleder og forfatter av rapporten, Sveriges Kvinnolobby

Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir, Kvenréttindafélag Íslands

Stina Bergsten og Bjørg Ofstad, Norges Kvinnelobby

