



NORDISKE ERFARINGER

Med øremærkning af barsel
til fædre/fædrekvoter

Forord

De andre nordiske lande har været mere fremsynede end os på barselsområdet. Det må vi erkende. De har på forskellige måder øremærket barsel til fædre – og de har haft succes med det.

I denne pjece har vi derfor opsamlet erfaringerne fra Norge, Sverige, Island og Finland. Det gælder både, hvordan barselslovgivningen er skruet sammen i de forskellige lande, og hvor mange fædre der tager barsel før og efter, der er blevet øremærket barsel til fædre.

Vi ser på statistik og selve lovgivningens historie og har derudover for hvert nordisk land interviewet en repræsentant fra en arbejdsgiverorganisation, en repræsentant fra en arbejdstagerorganisation og en ligestillings-ekspert. Vi har spurgt dem alle om, hvilken effekt på familieliv og arbejdsmarked det har haft at øremærke barsel til fædre, hvordan familierne bruger lovgivningen, og hvordan debatten omkring øremærkning af barsel i det hele taget har kørt.

Det har vi gjort for at have et samlet og korrekt grundlag at diskutere ud fra i Danmark. Så vi ikke får skabt flere myter om, hvad de har gjort eller ikke gjort i Norge, Sverige, Island og Finland.

Jeg vil dog også have lov til at sige, at der for mig ikke er tvivl om, hvad vi kan lære af de andre nordiske landes erfaringer: At øremærke en del af barselsorloven til mænd har en positiv effekt på mange planer.

Så i stedet for at blive ved med at være passive bør vi slutte os til koret!

Mette Kindberg, næstformand i HK



Norge

FAKTA

BARSELSLOVGIVNINGEN I NORGE:

Historien: Norge var det første land i Norden til at indføre en fædrekvote i 1993 på fire uger. Den blev udvidet til fem uger i 2005 og til seks uger i 2006. I 2009 blev den på ti uger, og i 2011 blev den forlænget til 12 uger.

Så nu ser den samlede barselslovgivning sådan ud: Forældrene har tilsammen ret til 47 eller 57 ugers barsel (afhængig af, hvilken dækningsgrad de ønsker). Tre uger før og seks uger efter fødslen er forbeholdt moderen. 12 uger er forbeholdt faderen (fædrekvoten). Resten af ugerne kan forældrene deles om.

Finansiering: Forældre har ret til i alt 47 ugers barsel med 100 procent "forældrepenge" eller 57 uger med 80 procent "forældrepenge", hvis de har været erhvervsaktive eller haft en pensionsgivende indtægt i mindst seks af de ti sidste måneder før barselsperioden. Forældrepenge svarer til barselsdagpenge og beregnes ud fra ens løn. Pengene udbetales af Arbejds- og velferdsetaten (NAV), som er den statslige del af Arbejds- og velferdsforvaltningen. Hvis arbejdsgiveren tilbyder fuld løn under barsel, bliver pengene udbetalt direkte til arbejdsgiveren som lønrefusion.

LÆS MERE:

<http://www.nav.no/Familie/Svangerskap%2C+f%C3%B8dsel+og+adopsjon/Foreldrepenger+ved+f%C3%B8dsel>

Så stor en del af den samlede barselsorlov holder fædre i Norge:

1995	5,8 %
2000	6,9 %
2001	8,3 %
2002	8,6 %
2003	8,6 %
2004	9,0 %
2005	9,3 %
2006	10,4 %
2007	11,4 %
2008	11,3 %
2009	11,6 %
2010	14,7 %

Kilde: Nordisk Statistisk Årbog 2007-2011 og Nordic Statistics



Om diskussionen, effekten og brugen af fædrekvoten i Norge

DISKUSSIONEN OM ØREMÆRKNING AF BARSEL

Inden man indførte en fædrekvote i Norge, havde man debat om, hvorvidt det var staten eller familien, der burde lægge rammerne for fordeling af barselsorloven. Men på politisk niveau og blandt arbejdsmarkedets parter har der hele tiden været bred enighed om, at en øremærkning af barsel var vigtig for at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet.

- Det handler i høj grad om at sikre fædrenes frihed og forhandlingsmulighed i forhold til både arbejdsgiveren og konen. Det er vigtigt, der er et system, som gør, at barslen for deres vedkommende er færdigforhandlet. Så er der ingen arbejdsgivere, der stiller spørgsmål til, om de nu er dedikerede nok til jobbet, når de vil tage barsel. Og fædre betaler skat lige så vel som mødre, så det er helt åbenbart, at de også bør have ret til at være hjemme med deres barn, siger **Knut Oftung, seniorrådgiver i Ligestillings- og Diskrimineringsombudet.**

- I forhold til diskussionen om fædrekvote og barselsorlov har vi i NHO hele tiden støttet en tredeling af barselsorloven i Norge. Det er vores udgangspunkt, fordi vi mener, vi på den måde kan sikre en lige fordeling af barselsorlov. Og det er vigtigt, fordi vi ellers har set en forskel på lønudviklingen for kvinder og mænd, da kvinder har taget størstedelen af barselsorloven. Og så mener vi også, en tredeling af barselsorloven er vigtig for at sikre, at kvinder ikke får reducerede arbejdsvilkår, siger **Lars Jacob Hiim, afdelingsdirektør for arbejdsliv i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)** og fortsætter:

- Jeg har ikke diskuteret dette emne med kollegaer i danske arbejdsgiverorganisationer, men jeg ved, vi er uenige på dette punkt. Men vi ser det sådan, at det er en belastning for arbejdslivet at tage barsel – og denne belastning bør være fordelt mellem både mænd og kvinder.

- Vi har hele tiden været tilhængere af fædrekvoten og ønsket, at en væsentlig del af barselsorloven er øremærket til far. For det skal ikke være mere bekymrende at ansætte en kvinde i 30'erne end en mand i 30'erne, siger **Synnøve Konglevoll, specialrådgiver i LO, Norge.**

BRUGEN AF FÆDREKVOTEN

To år efter at fædrekvoten blev indført, var det 60 % af fædrene, der brugte den. Men nu er det 9 ud af 10 mænd, der bruger den. Og nordmændene ser også et stigende antal fædre, som tager barsel ud over kvoten. Så i Norge betragter man fædrekvoten som en klar succes.

- Vi må sige, det har været en formidabel succes, og vi har virkelig set et scenskift i forhold til før, hvor det bare var mor, som var hjemme, siger **Knut Oftung, seniorrådgiver i Ligestillings- og Diskrimineringsombudet.**



EFFEKTEN PÅ LIGESTILLING

Hvor der i Norge også har været tradition for, at det kun var kvinderne, der tog barselsorlov, er situationen nu vendt, så mændene ser det som et krav at tage barsel. Et forskningsstudie har vist, at det allerede kan spores i lønudviklingen – mænd og kvinders løn nærmer sig hinanden mere. Og samme studie viser, at mændene generelt bruger mere tid på børnene, efter at fædrekvoten er indført.

- Vi har da set tunge mekanismer i mandskulturen, hvor det er blevet set som unormalt, at fædre tog barsel, og det er blevet fremstillet som noget vanskeligt og slidsomt. Men den trend er ved at vende, så fædre nu ser det som et krav at tage barsel. Undersøgelser blandt fædre viser, at de ikke ser fædrekvoten som tvang, men derimod som et tilbud, siger **Knut Oftung, seniorrådgiver i Ligestillings- og Diskrimineringsombudet**.

- Vi kan se, at det løntab, der kommer af at tage barsel, nu jævnes mere ud mellem kvinder og mænd, siger **Lars Jacob Hiim, afdelingsdirektør for arbejdsliv i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)**.

HVAD NU?

Længden på den samlede barselsorlov og længden på fædrekvoten er flere gange blevet udvidet. For arbejdsgiverorganisationerne er grænsen for udvidelse måske nået. Men regeringen har fremlagt et forslag til en form for tredeling af barselsorloven, så man ud over at øremærke de 12 uger til far også øremærker 12 uger til mor og derefter siger, at resten er til deling. Den model er der bred opbakning til, men den betyder jo heller ikke store ændringer i forhold til den nuværende lovgivning.

- Det eneste, vi har været kritiske over for, er, at den samlede barselsorlov er blevet forlænget flere gange. Og nu mener vi ikke, den skal være længere. Vi mener, det er vigtigt også at beholde en vis fleksibilitet i orloven, som familien selv kan bestemme over. Men vi mener, at tredelingen af barselsorlov har en positiv effekt for både familien og for arbejdslivet, siger **Lars Jacob Hiim, afdelingsdirektør for arbejdsliv i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)**.

- Vi er meget positivt indstillede over for, at fædrekvoten har haft så stor gennemslagskraft, at regeringen nu taler om en tredeling af barselsorloven, om end den ikke er så radikal som Islands model. Om vi senere skal gå efter at få flere uger til fædre, kan jeg ikke sige noget om endnu, siger **Synnøve Konglevoll, specialrådgiver i LO, Norge**.



Sverige

FAKTA

BARSELSLOVGIVNINGEN I SVERIGE:

Historien: Sverige indførte en fædrekvote/pappamåned i 1995 og forlængede den fra en til to måneder i 2002.

Så nu ser den samlede barselslovgivning sådan ud: Forældre har i alt ret til 480 dages orlov. Af disse er 60 dage reserveret til mor og 60 dage reserveret til far (pappamåned/fædrekvoten). Resten af de 480 dage bestemmer forældrene selv over.

Finansiering: Forældre har tilsammen ret til 480 dage med forældreydelse. De første 390 dage får man et beløb, der svarer til 80 procent af ens sygedagpengegivende indkomst (sjukpenningnivå). Hvis man har lav eller ingen indkomst, får man 180 kroner per dag (grundnivå). De sidste 90 dage får alle kun 180 kroner om dagen (lægstnivå). Man søger om pengene og får dem udbetalt af Forsäkringskassan, som er den statslige institution, der står for udbetaling af sociale ydelser. Visse virksomheder tilbyder en supplerende forældregodtgørelse ud over forældreydelsen fra Forsäkringskassan.

Forældre kan i øvrigt få en ligestillingsbonus (jämställdhetsbonus), hvis de deler nogle af de dage af barselsorloven, som ikke er øremærket mor eller far. Beløbet er på 50 skattefrie kroner om dagen og lægges oven i forældreydelsen.

LÆS MERE:

[http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for_families_with_children_\(barnfamiljer\)](http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for_families_with_children_(barnfamiljer))

Så stor en del af den samlede barselsorlov holder fædre i Sverige:

1990	8,8 %
2000	13,7 %
2001	15,0 %
2002	16,6 %
2003	18,3 %
2004	19,7 %
2005	20,5 %
2006	20,9 %
2007	21,2 %
2008	22,3 %
2009	23,1 %
2010	23,9 %

Kilde: Nordisk Statistisk Årbog 2007-2011 og Nordic Statistics



Om diskussionen, effekten og brugen af pappamåneden i Sverige

DISKUSSIONEN OM ØREMÆRKNING AF BARSEL

I Sverige har der ikke været den store diskussion om øremærkning af barsel, da man indførte den første pappamåned. Og heller ikke, da man indførte den anden, så man nu har 60 dage øremærket til fædre. Både blandt politikere og arbejdsmarkedets parter har der været bred enighed om, at det er en god idé for at sikre mere ligestilling. For inden denne lovgivning blev taget, var det i høj grad kvinderne, som tog barselsorloven. Da man indførte pappamåned, forlængede man dog også den samlede barselsorlov, og flere mener, det har taget brodden af diskussionen.

- Når kvinder tager størstedelen af barslen, er det ikke så mærkeligt, at det kan ses på deres løn, at de ofte har deltidsstillinger eller generelt lavere stillinger end mænd. Så det at øremærke barsel til mænd har i Sverige været et spørgsmål om at udjævne vilkårene for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Faktisk handler det også om at give alle lag af samfundet lige rettigheder. For vi kunne se, at jo højere uddannelsesniveau forældrene havde, jo jævner fordelte de barselsorloven. Mens mønstret var langt mere traditionelt for arbejderklassen, siger **Joa Bergold, researcher og analytiker i svensk LO, med ansvar for familiepolitik og barselsorlov.**

- Svenskt Näringsliv har ingen store indvendinger mod de 60 reserverede dage til fædre. Ud fra et virksomhedsperspektiv er det ofte et mindre problem at håndtere planlagt fravær end uplanlagt fravær. Så når man i forvejen ved, at en medarbejder skal på barselsorlov, har man mulighed for at planlægge i forhold til vikar og så videre, siger **Sofia Bergström, konsulent inden for barselsområdet i Svenskt Näringsliv.**

BRUGEN AF FÆDREKVOTEN

Både da den første pappamåned og senere den anden pappamåned blev indført, så man, at mændene tog den nye ret, de fik. Men de tager stadig ikke meget af den samlede forældreorlov.

- Øremærkningen har gjort en stor forskel. Det er blevet naturligt og accepteret i familierne og for arbejdsgiverne, at fædre har ret til de 60 dage, siger **Joa Bergold, researcher og analytiker i svensk LO, med ansvar for familiepolitik og barselsorlov.**

- Vi har set undersøgelser, der viser, at fædre er meget glade for at have taget barsel, når de har gjort det. Så jeg vil sige, holdningen blandt fædre generelt har ændret sig, og de nu er meget positive og opfatter det som meget vigtigt at være noget mere for sine børn. Nu ser man mange fædre gå rundt med barnevogn eller sidde på caféer med andre fædre og deres børn, siger **Ulla Björnberg, professor ved Sociologisk Institut, Gøteborg Universitet.**



EFFEKTEN PÅ LIGESTILLING

Indførelsen af pappamåneden har gjort det mere accepteret og naturligt for fædre at tage barsel. Der er endnu ingen store undersøgelser på, om det har nået at få effekt på ligeløn og ligestilling generelt. Flere svenske undersøgelser har til gengæld allerede vist, at det har en meget positiv effekt på familielivet, at faderen tager barsel. Det betyder færre skilsmisser, bedre parforhold, og at fædre tager mere del i husholdningsarbejdet. Indførelsen af jämställdhetsbonusen har derimod ikke haft en effekt. Det har været for besværligt for folk at forstå og gøre brug af den. Nu er loven netop ændret, så det fra 1. januar 2012 er blevet nemmere at søge om bonusen.

- Det er svært at pege på en direkte effekt af øremærkning af barsel til fædre på kvinders lønninger endnu. Men vi kan se, det har åbnet op for og haft en effekt på opfattelsen af forældreskab og arbejdsliv, og at både mor og far bør dele ansvaret, siger **Joa Bergold, researcher og analytiker i svensk LO, med ansvar for familiepolitik og barselsorlov.**

- I det hele taget har fædrekvoten sikret en generel positiv attitude til, at mænd tager barsel. Jo større virksomheder er, jo mere positive er de over for fædrekvoten. De ser pointet i den og taber ikke på det, mens små virksomheder er mere kritiske. Men der er alligevel kommet en generel holdning til, at mænd har ret til barsel, og det stiller man ikke længere spørgsmålstejn til, siger **Ulla Björnberg, professor ved Sociologisk Institut, Gøteborg Universitet.**

HVAD NU?

I Sverige har der været en stor diskussion af, om man skulle dele barselsorloven fuldstændigt lige mellem mor og far. Flere forskere og arbejdstagerorganisationer har talt for det, men der har været modstand fra arbejdsgivere, og den nuværende regering vil ikke være med til det. Så foreløbig er den diskussion lukket. Til gengæld er en regulær tredeling af barselsorloven stadig noget, der arbejdes for.

- LO arbejder for en tredeling af barselsorloven. Vi ser gerne, at orloven bliver fordelt så lige som muligt, siger **Joa Bergold, researcher og analytiker i svensk LO, med ansvar for familiepolitik og barselsorlov.**

- Svenskt Näringsliv er negativt indstillede over for at forlænge antallet af reserverede dage i barselsorloven. I realiteten ser forholdene meget forskellige ud i forskellige familier, hvilket også indebærer, at man har forskellige muligheder for at fordele barselsorloven, siger **Sofia Bergström, konsulent inden for barselsområdet i Svenskt Näringsliv.**



Island

FAKTA

BARSELSLOVGIVNINGEN I ISLAND:

Historien: Barselsloven var før år 2000 på i alt seks måneder i Island. I 2000 blev den udvidet til ni måneder, og man besluttede at øremærke tre måneder til mor, tre måneder til far, og resten skulle være til deling. Øremærkningen til fædre blev indført gradvist, så en måned var øremærket i 2001, to måneder i 2002 og endelig tre måneder i 2003.

Så nu ser den samlede barselslovgivning sådan ud: Fædre og mødre har hver ret til barselsorlov i tre måneder. Retten kan ikke overdrages; den ene af forældrene kan altså ikke lade sin ret overgå til den anden. Derudover har forældre ret til tre måneder, som de selv må fordele imellem sig, som de vil.

Finansiering: Der skal søges om betaling under barselsorlov hos Barselsorlovsfonden, der hører under Arbejdsinstituttet. Barselsorlovsfonden er finansieret delvist af statslige midler og delvist af indbetalinger fra arbejdsgiverne. Da den nye lovgivning blev vedtaget i 2000, fik fædre 80 procent af deres løn under barsel – uanset hvad de tjente. I 2004 blev der indført et maksimumloft, og det blev sat ned to gange i de følgende år på grund af finanskrisen. Den nuværende regering har lovet, at loftet skal løftes, men hvor meget og hvornår ligger endnu ikke fast.

LÆS MERE:

<http://www.norden.org/da/norden-for-dig/flytte-i-eller-til-norden/flytte-til-island/flytte-med-boern-til-island/barselsorlov-paa-island>

Så stor en del af den samlede barselsorlov holder fædre i Island:

1995	0,1 %
2000	2,9 %
2001	11,5 %
2002	19,6 %
2003	27,6 %
2004	31,8 %
2005	32,7 %
2006	32,6 %
2007	33,3 %
2008	34,2 %
2009	33,9 %
2010	31,7 %

Kilde: Nordisk Statistisk Årbog 2007-2011 og Nordic Statistics



Om diskussionen, effekten og brugen af fædrekvoten i Island

DISKUSSIONEN OM ØREMÆRKNING AF BARSEL

Tredelingen af barselsorloven i Island blev præsenteret i parlamentet af en centrum-højre-regering og blev enstemmigt vedtaget. Alle var enige om, at forældreorloven generelt skulle forlænges, og at fædres rettigheder skulle være bedre. Dette satte på mange måder tonen for debatten, også efter lovgivningen trådte i kraft. Der har ikke været nævneværdig modstand mod den fra hverken politikere, arbejdsgivere, mødre eller fædre. Det viser en række forskellige undersøgelser. En har vist, at 75 % af arbejdsgiverne var for den nye lovgivning. Og en anden, at kvinderne generelt har været positive over for lovgivningen. Især mødre, der har fået børn for nogle år siden, er meget glade for den mere lige fordeling af barselslovgivningen, fordi de kan se, hvad det betyder for arbejdsmarkedet.

- Det har aldrig været et issue i Island, at det skulle være et indgreb i privatlivet og det frie valg, at vi nu har øremærket en del af barselsorloven til mænd. Hverken politikere eller organisationer har bragt det argument på bane, siger **Ingólfur V. Gíslason, kønsforsker og professor i sociologi ved University of Iceland.**

- Det, som er lagt til grund for lovgivningen, er, at et barn har ret til samvær med begge forældre i sit første leveår. Så det er ikke noget med mændenes eller kvindernes ret – faktisk handler det om barnets ret. Og det har også en betydning for, at vi ikke fik en hård **konflikt ud af det, siger Gylfi Arnbjörnsson, formand for ASI (islandsk pendant til LO).**

-SA støttede lovgivningen fra begyndelsen. Faktisk arbejdede vi, før den var vedtaget, tæt sammen med ASI for at finde en løsning, som kunne passe til hele arbejdsmarkedet, fordi der var et stort skel mellem barselsrettighederne på det offentlige og det private arbejdsmarked. I begyndelsen var der lidt modstand fra mindre virksomheder, som troede, lovgivningen ville blive en byrde for dem. Men generelt har de større virksomheder været mere positive og tænkt, det var en god idé at gøre mænd og kvinder lige som arbejdskraft, siger **Hörður Vilberg, informationschef i SA (Islands Arbejdsgiverforening).**

BRUGEN AF FÆDREKVOTEN

Det er godt 90 % af fædrene, der tager orlov med deres børn – og de tager i gennemsnit 100 dage. Det vil sige, at de bruger de tre måneder, de har ret til. Cirka 15 % af mændene bruger ikke de tre måneder fuldt ud. Mens 20 % af fædrene tager mere end tre måneder, og det er et langsomt stigende tal. Ifølge ASI og Barselsorlovsfonden har det indførte minimumsloft på den løn, man kan modtage under barslen, dog betydet, at fædre ikke

tager så meget barsel, som de gjorde, lige da lovgivningen blev indført. De tager i gennemsnit 15-20 dage mindre.

- Vi er tilbage ved, at det for de fleste familier er blevet mere økonomisk, at mor tager den største del af barslen, fordi den, der har den højeste løn, stadig i de fleste tilfælde er faren, og så tager han mindre barsel. Så vi kan altså se, at det er meget vigtigt, at der er en sammenhæng mellem ret til barsel og løn under barsel, siger **Gylfi Arnbjörnsson, formand for ASI (islandsk pendant til LO).**



EFFEKTEN PÅ LIGESTILLING

Der er lavet en undersøgelse, der sammenligner 1997 (tre år før lovgivningen) og 2003 (tre år efter lovgivningen), som viser markante forskelle i arbejdsmarkedsdeltagelse, husholdningsarbejde og pasning af børn i Island. Forældre tager del i det på meget mere lige fod end før. Kvinderne vender hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet, og fædre tager mere aktiv del i pasningen af børnene og husholdningsarbejdet. En anden stor undersøgelse blandt personalechefer har vist, at det ikke længere ses som en risiko at ansætte kvinder på grund af barsel.

- Generelt kan man med sikkerhed sige, at målet med lovgivningen om, at børn skulle have mere lige adgang til både mor og far, er opnået. Der er også indikationer på, at ligelønsgabet er formindsket. Og så ser vi forandringerne i gaderne. Der er mange flere fædre, som går rundt med barnevogne. I et kvalitativt studie, jeg har lavet, siger en mand: "Du bliver opfattet som underlig, hvis du ikke tager barselsorlov". Så det er nu fuldstændig accepteret og faktisk forventet, at fædre også tager orlov med deres børn. Der er også adskillige undersøgelser, der viser, at det er bedre for børnene, når faderen også er aktiv i pasningen af børnene. Jeg skal dog sige, at det ikke nødvendigvis er, fordi han er mand, men fordi børn bliver mere stimuleret af at have to voksne til at tage sig af dem end ved kun at have en, siger **Ingólfur V. Gíslason, kønsforsker og professor i sociologi ved University of Iceland.**

- Kvinder og mænd bliver behandlet på mere lige fod, når de søger job. Arbejdsgivere kigger på kvalifikationer, for mænd og kvinder skal begge på barsel. Så risikoen for barsel er taget ud af billedet. Det er en stor ændring i ligestillingsammenhæng. Vi har også kunnet se en effekt på løn og ansvarsområder. Vi er ikke kommet uden om problemerne, men det har haft en positiv effekt, siger **Gylfi Arnbjörnsson, formand for ASI (islandsk pendant til LO).**

HVAD NU?

Siden øremærkningen af barsel til mænd blev indført i 2000, er der ikke en eneste politiker, der har foreslået ændringer i øremærkningen. Men løn-størrelsen under barsel er stadig til diskussion. Og en arbejdsgruppe under velfærdsministeriet et nedsat til at lave en plan for Barselsorlovsfonden. Fagforeningerne mener, man skal tilbage til den oprindelige ordning.

- Vi skal tilbage til, at man får 80 procent af sin løn – og at maksimumsgrænsen ligger i den øvre kvartil af løngennemsnittet, siger **Gylfi Arnbjörnsson, formand for ASI** (islandsk pendant til LO).

- Vores mening omkring lovgivningen har ikke ændret sig, siden den blev vedtaget, og faktisk har det slet ikke været et issue i de seneste år, siger **Hörður Vilberg, informationschef i SA (Islands Arbejdsgiverforening).**



Finland

FAKTA

BARSELSLOVGIVNINGEN I FINLAND:

Historien: Finland indførte fadermåneden i 2003, der betød, at fædre, der tog to uger af den fælles barselsorlov, efterfølgende fik to bonusuger oveni. I 2010 blev fadermåneden forlænget, så fædre, der tager to uger af den fælles orlov, nu får fire uger ekstra oveni. Al lovgivning omkring barsel i Finland aftales i øvrigt mellem staten og arbejdsmarkedets parter.

Så nu ser den samlede barselslovgivning sådan ud: 105 dages barsel er øremærket til moderen. I samme periode har faderen ret til tre ugers barsel, som han som oftest afholder lige efter fødslen. Herefter har begge forældre ret til orlov i 158 dage, som de kan fordele imellem sig, som de vil. Hvis faderen holder mindst to uger af fællesperioden på 158 dage, kan han holde orlov i yderligere fire uger. Denne periode kaldes for fadermåneden og er altså på i alt seks uger. (Og kommer oven i de tre uger, han holder lige efter fødslen).

Finansiering: I Finland kan man få forældredydelse under barselsorlov. Den administreres og udbetales af KELA, den sociale sikringsmyndighed i Finland. KELA får sine midler fra staten, arbejdstagernes socialsikrings-indbetalinger og arbejdsgiverne. Hvis man som forælder får løn under barselsorloven af sin arbejdsgiver, udbetales forældredydelsen til arbejdsgiveren. Størrelsen af forældredydelserne afhænger af forældrenes lønindtægter.

LÆS MERE:

<http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf/>

Så stor en del af den samlede barselsorlov holder fædre i Finland:

1990	2,4 %
2000	4,2 %
2001	4,3 %
2002	4,8 %
2003	5,3 %
2004	5,7 %
2005	5,5 %
2006	5,7 %
2007	6,1 %
2008	6,6 %
2009	6,7 %
2010	7,1 %

Kilde: Nordisk Statistisk Årbog 2007-2011 og Nordic Statistics



Om diskussionen, effekten og brugen af fadermåneden i Finland

DISKUSSIONEN OM ØREMÆRKNING AF BARSEL

I Finland har der i de seneste år været meget debat om, hvordan man kan sikre, at fædre tager en større del af barselsorloven. Mødrene tager nemlig stadig det meste. Både politikere, forskere og arbejdsgiverorganisationer er enige om, at der skal gøres noget ved det. I 2009 blev der derfor nedsat en komité under Social- og Sundhedsministeriet, som havde til formål at komme med oplæg til re-design af den finske barselslovgivning. Komitéen publicerede sine resultater i foråret 2011, men der er endnu ikke vedtaget noget som følge af komitéens arbejde.

- Der var ikke nogen enighed om udgifter, indhold, mål eller form, siger **Anu Sajavaara, juridisk seniorrådgiver, Finlands Näringsliv.**

- En af de modeller, som komitéen foreslog, er en model, der minder om Islands – nemlig en 6 + 6 + 6 model. Faktisk har det været et ret populært forslag blandt en række politiske partier, organisationer og faktisk også i befolkningen. En undersøgelse viste, at cirka halvdelen af befolkningen var positiv over for forslaget. I det hele taget er der en positiv holdning i forhold til at øge fædrenes del af barselsorloven. Så der er en bred enighed om, at på lang sigt så er målet en øremærkning, der godt kunne ligne den islandske model, siger **Johanna Lammi-Taskula, seniorforsker ved det Nationale Forskningscenter for Sundhed og Velfærd i Finland** (og som sad i den nedsatte komité).

BRUGEN AF FÆDREKVOTEN

Antallet af fædre, der tager barselsorlov, er steget, efter at man indførte fadermåneden og senere forlængede den. I 2002 var det mindre end 1700 mænd, der tog orlov, men nu er der 14.000 fædre, der tager deres måned. 70 procent af fædrene tager de tre ugers fædreorlov lige efter fødslen, men det er kun 20 procent af fædrene, der holder fadermåneden.

- Og den gennemsnitlige længde, som fædre tager barsel i, er blevet kortere. I 2002 var det 2,5 måneder, men i dag er det kun det halve. Det betyder, at fædre tager deres måned, men de tager ikke noget af den fælles orlov, siger **Johanna Lammi-Taskula, seniorforsker ved det Nationale Forskningscenter for Sundhed og Velfærd i Finland.**

- Udviklingen efter indførelsen af fadermåneden i 2003 er gået ret langsomt og langsommere end ventet. Lovgivningen omkring fadermåneden er ret kompleks, og det afspejler sig i de valg, familier foretager, siger **Katja Veirto, leder af den sociale afdeling i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC/SAK.**



EFFEKTEN PÅ LIGESTILLING

Muligheden for at tage en fadermåned har som sagt ikke fået helt den effekt, man havde ønsket. Og derfor har man heller ikke set en direkte effekt på ligestillingen.

- Generelt har effekten været moderat. Det er blevet mere normalt for fædre at tage en kort orlov, men ikke længere perioder, siger **Johanna Lammi-Taskula, seniorforsker ved det Nationale Forskningscenter for Sundhed og Velfærd i Finland.**

- Det er svært at adskille effekten af fadermåneden med andre faktorer, men det har selvfølgelig en effekt, hvis fædre tager mere ansvar for børnepasning, siger **Katja Veirto, leder af den sociale afdeling i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC/SAK.**

HVAD NU?

Debatten om, hvordan man kan få flere fædre til at tage barselsorlov, fortsætter. Ifølge forsker Johanna Lammi-Taskula er man på vej mod en Islandsk model i fremtiden. Men hverken arbejdsgivernes eller arbejdstagernes organisationer er helt med på den idé endnu. I trepartsforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen blev der dog i 2011 taget en beslutning, som går i retning af en reel fædrekvote. Fra 2013 kan fædre tage seks ugers barsel (ud over de tre uger efter fødsel), uden at det reducerer længden af den samlede barselsorlov. Det vil sige, at fædre ikke behøver tage to uger af den fælles orlov for at få sine ekstra fire uger. De kan tage ugerne helt op til, at barnet bliver to år. Både arbejdsgiverne og arbejdstagerne er meget tilfredse med denne aftale.

- Finlands Näringsliv støtter alle tiltag, der opmuntrer fædre til at tage mere barselsorlov. Fordi situationen i hver familie er forskellig, er vi ikke tilhængere af for eksempel den islandske model, der sætter mekaniske kvoter for mødre og fædre. Hvis øremærkning skal vedtages, skal det gøres inden for den eksisterende barselsorlovsperiode, siger **Anu Sajavaara, juridisk seniorrådgiver, Finlands Näringsliv.**

- Vi er tilfredse med den aftale, der nu har sikret de seks uger til fædre uden krav. Og så må vi se, om vi i fremtiden kan få nogle flere uger til fædre. Men efter vores mening skal familierne have lov til at bestemme over størstedelen af barselsorloven. Det er en god ting at øremærke en del til fædre, så de kan tage noget mere. Men vi har været ret kritiske i forhold til en model som den islandske, hvor der er så striks en regulering af barselsorloven, siger **Katja Veirto, leder af den sociale afdeling i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC/SAK.**



Afslutning ved økonomiprofessor Nina Smith

Som en afrunding af denne pjece har HK bedt **Nina Smith, professor i økonomi ved Aarhus Universitet**, om at uddybe, hvad Danmark kan lære af de andre nordiske lande i forhold til barselslovgivning.

Hvad mener du, vi kan lære af vores nordiske naboer på barselsområdet?

- Jeg synes, de andre nordiske lande er nogle gode eksperimentarier for Danmark at kigge på, når det kommer til øremærkning af barsel til fædre.

Deres arbejdsmarkeder ligner meget det danske, og deres kultur og normer minder også meget om vores – måske lige bortset fra holdninger til ligestilling. Vi kan se på og lære af, hvad de har gjort i de andre lande, fordi Danmark er bagud i forhold til dem alle på dette område.

Hvordan ser du på de resultater, man har opnået med at øremærke barsel til mænd i de andre nordiske lande?

- Det land, der helt klart har gjort mest og i et ligestillingsperspektiv for alvor er rykket, er Island. Men de blev ramt af krisen og et finansielt chok, og det kan have spillet ind på effekten af lovgivningen.

- I Sverige er de efterhånden også kommet langt, og i Norge er man nu også oppe på at have reserveret 12 uger til fædre. Men deres erfaringer er stadig så nye, at vi ikke kan se de langsigtede effekter.

- Vi kan dog se på, om far tager barsel, når man øremærker det til ham. Og det gør han. Det viser erfaringerne fra både Island, Sverige og Norge.

Hvilke forskningsresultater kan vi bruge til noget?

- Når fædrene er oppe og tage godt en tredjedel af barselsorloven, som de er i Island, så er det, man kan sige, at de statistiske diskriminationsmekanismer forsvinder. For så vil det ikke længere være mindre fordelagtigt at ansætte en kvinde end en mand. Så jeg forventer, at vi om måske fem år vil kunne se meget positive effekter deroppe.

- I Sverige har der også været nogle interessante forskningsresultater. Før fædrene fik far-kvoten deroppe, blev de straffet rent karrieremæssigt for at tage barsel. Det blev betragtet som et dårligt signal på jobbet, hvis man frivilligt tog barsel. Men nu har holdningen ændret sig, fordi de tager barslen, fordi de skal.

- Men samlet set vil jeg mene, at det vil tage 10-15 år, før vi for alvor kan se effekterne af fædrekvoterne i Sverige og Norge. Det er de kvinder, der får børn nu, som vi til den tid vil se, ligestillingsmæssigt har klaret sig bedre på arbejdsmarkedet, end kvinder gør nu. Men det handler jo om holdninger, der skal flyttes hos arbejdsgivere og kvinder og mænd – og det handler om at ændre mønstre for, hvordan man ser på kvinder som arbejdskraft, og hvordan fordelingen af opgaverne i hjemmet er, og det tager jo tid. Så vi må være lidt tålmodige for at se de positive effekter.



Hvorfor er vi ikke så langt fremme i Danmark?

- Det er ret interessant, at holdningen til øremærkning af barsel er forholdsvis meget mere negativ i Danmark end i de andre nordiske lande. Men faktisk er Danmark langt mere kønsstereotyp end alle de andre nordiske lande – ja faktisk end alle de andre europæiske lande. Det er lidt en ø af en temmelig konservativt og gammeldags tænkende befolkning. Det er der mange undersøgelser, der har vist. Blandt andet lå Danmark på en sørgelig 1. plads på Eurobarometeret i forhold til den største andel af en befolkning, der ikke troede på, at kvinder var interesserede i lige så ansvarsfulde stillinger som mænd. Så både kvinder og mænd i Danmark er kønsstereotype.

- For mig at se er det dog økonomisk irrationelt, at arbejdsgiverne i Danmark er imod øremærkning af barsel til mænd. For det vil give dem en større og mere effektiv arbejdsstyrke.

Hvad kan man gøre ved det?

- Min vurdering er, at den eneste løsning på at få mere ligestilling på arbejdsmarkedet i forhold til både løn og stillinger er at sikre en mere lige fordeling af barselsorloven. For det er der, det hele starter. Vi skal begynde at leve på en anden måde i familierne, så kvinder og mænd tager mere lige ansvar for familien, for det gør de ikke i praksis i dag.

- Ud over at se på en øremærkning af barsel til mænd må vi også se på kompensationsgraden, så vi sikrer os, at det også er økonomisk realistisk for en familie, at manden kan tage mere barsel.

