

Fleksibilitet i familie- og arbejdsliv

Roskilde University, Denmark



Funding



Baggrunden for WorkCare Synergies projektet

Dette er et diskussionsoplæg, der tager udgangspunkt i resultater fra en komparativ undersøgelse af effekterne af familie- og socialpolitik i Europa. Vi ønsker at lægge op til en diskussion af, hvilke fordele og ulemper det danske system rummer i forhold til de øvrige europæiske lande og hvilke udviklingstendenser, man derfor bør være opmærksom på i den danske politiske diskussion af området.

EU's social- og beskæftigelsespolitik fokuserer i høj grad på at tilskynde både mænd og kvinder til at blive aktive i arbejdsstyrken. EU har også en forpligtigelse til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder samt at skabe en øget livskvalitet for befolkningen. Dette projekt belyser spørgsmålet om, hvordan vi skaber rammerne for, at familier med mindreårige børn kan kombinere familie- og arbejdsliv, således at både faren og moren har de samme muligheder for at tage del i lønarbejdet og omsorgen for deres børn. Projektet, der ligger til grund for resultaterne, er udarbejdet af et ekspertteam fra syv forskellige EU lande og har til formål at undersøge, hvordan familier med små børn bedst kan støttes. I det danske team har vi særligt koncentreret os om fleksibilitet i familie- og arbejdslivet.

Med håb om en livlig og forskningsbaseret diskussion.



Thomas P. Boje

Professor, Ph.D., ved Institut for Samfund og Globalisering, Roskilde Universitet.



Anders Ejrnæs

Lektor, Ph. D. ved Institut for Samfund og Globalisering, Roskilde Universitet

Team Facts: DK Team (P3), UNIRUC- Roskilde University

Researcher: Professor. Thomas Boje (UNIRUC) and Associate Professor Anders Ejrnæs (UNIRUC)

Knowledge transfer: Associate Professor Rasmus Willig, Email: willig@ruc.dk (UNIRUC) and Associate Professor Anders Ejrnæs

Communication: Pelle Korsbæk Sørensen, Email: pekoso@ruc.dk, (communication expert)

Contact: Professor Thomas Boje, Email: boje@ruc.dk, Associate Professor Anders Ejrnæs: ejrnaes@ruc.dk

Europæiske udfordringer i familie- og arbejdslivet

Europæiske lande står i dag over for en række udfordringer, der bl.a. skyldes demografiske ændringer som følge af en aldrende befolkning og en lav fødselsrate. Dette har skabt en stigende interesse for at udvikle politikker, der kan sikre både høj beskæftigelsesrate for mænd og kvinder og samtidig tilskynde til familiedannelse.

Diskussionsmaterialet giver bud på en række spørgsmål om familie- og arbejdslivspolitik.

1. Hvordan ser familiepolitikken i EU ud?
2. Hvilke strategier anvender familier, hvor begge forældre arbejder, i forhold til at få dækket deres pasningsbehov?
3. Hvordan påvirker familiepolitik kvinders karrierer over et livsforløb?
4. Hvad er sammenhængen mellem kvinders kønsrollenormer, arbejdstidspræferencer og tidsforbrug?
5. Hvilke nye sociale risici står familiepolitikken over for?
6. Hvilke muligheder er der for at tage fædreorlov?
7. Hvor bevæger den danske familiepolitik sig hen?

Workcare projektet er en komparativ europæisk undersøgelse finansieret af EU kommissionen. Projektet har det formål at udvikle nye politikker i EU. Workcaresynergies anbefalinger udarbejdes af et ekspertteam, der skal skabe en platform for forsknings-baseret politikudvikling på baggrund af projektets forskningsresultater.

Formålet med projektet har været at analysere, hvordan institutionelle forhold og kønsrollemønstre indvirker på familiers praksis med hensyn til at skabe balance mellem familie og arbejdsliv. I projektet bygges der bro mellem mikroanalyser af de enkelte husholdningers beslutninger og makroanalyser af institutionelle forhold. I Workcare projektet undersøger vi effekten af politikker på europæisk niveau vedrørende familie og arbejde for derved at belyse forholdet mellem arbejde og omsorg i et komparativt perspektiv. Et centralt mål med analysen har været at belyse, hvordan familier træffer beslutninger vedrørende arbejde og omsorg i forskellige europæiske lande.

Workcare Synergies Denmark udbreder kendskab til forskningsresultaterne fra følgende projekter:

- (1) WORKCARE (2006-2009), a project on the social quality and changing relationships between work, care and welfare in Europe.
- (2) HWF (2000-2003), a project on households, work and flexibility.
- (3) CINEFOGO (2005-2009), a project on civil society and new forms of Governance in Europe.
- (4) RECWOWE (2006-2011), a project on reconciling work and welfare in Europe.

Hvordan ser familiepolitikken i EU ud?

For at kunne undersøge hvordan familiepolitik i Europa påvirker arbejdende familiers pasningsstrategier, kvinders karriereforløb, arbejdstid samt børns trivsel, har det været formålstjenstligt at identificere forskellige familiepolitiske modeller. Derfor har vi udarbejdet en klyngeanalyse af følgende faktorer:

- (a) andelen af kvinder i deltidsarbejde,
- (b) andelen af børn under 3 år i daginstitution,
- (c) antal uger betalt orlov samt
- (d) de samlede udgifter til familiepolitik

På grundlag af analysen har vi kunnet opdele landene i fem grupper. De fem grupper danner hver en model for, hvordan familiepolitikken organiseres, som kan rumme et eller flere lande på en gang.

Den første model kan karakteriseres som en *universel familiepolitik model*. Denne model er karakteriseret ved, at der er gode offentlige pasningstilbud for børn under tre år, samt mellem-lang, men meget godt kompenseret forældre- og barselsorlov. Derudover bruger staten en høj andel af det samlede BNP på familiepolitik. Denne familiemodell omfatter Danmark, Sverige, Frankrig og Belgien.

Den næste familiepolitiske model er *kort orlov-deltidsmodellen*, som er repræsenteret af Storbritannien og Holland. Denne model er kendetegnet ved, at barsels- og forældreorlov er relativt kort, samtidig med at børnepasningsmulighederne for børn under 3 år ofte er private og relativt dyre. Desuden er institutionernes åbningstider begrænset til et kort tidsrum. I denne familiepolitiske model er arbejdsmarkedet ret fleksibelt mht. muligheder for at få deltidsarbejde og fleksibel arbejdstid. Mange kvinder er derfor tvunget til at gå ned i arbejdstid for derved at skabe en balance mellem familie og arbejdsliv.

Lang orlov-deltidsmodellen er kendetegnet ved, at forældre har ret til op til tre års forældreorlov, kombineret med at en stor andel kvinder går på deltid. Inden for denne model er børnepasningsmulighederne for de mindste børn meget begrænset. Kvinder vælger derfor ofte at være hjemme i de første tre år af barnets liv og efterfølgende at tage deltidsarbejde. Østrig og Tyskland er typiske repræsentanter for denne model.

Familie omsorgsmodellen består primært af de sydeuropæiske lande samt få baltiske lande. Disse lande er kendetegnet ved, at der er meget begrænsede muligheder for børnepasning, samt korte eller ikke-betalte forældreorlovsordninger. Muligheden for deltidsarbejde er samtidig meget begrænset pga. af et ufleksibelt arbejdsmarked. Bedsteforældre og andre familiemedlemmer spiller i denne model en central rolle i forhold til at dække arbejdende forældres pasningsbehov. Kvinders beskæftigelsesmønster er i denne model polariseret

mellem kvinder, der efter kort orlov på 3-5 måneder vender tilbage til arbejdsmarkedet på fuldtidsbasis, og kvinder der efter barselsorlov trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet og bliver hjemmegående husmødre.

Den sidste model er *lang orlov og hjemmeomsorgsmodellen*, som er mest udbredt i de øst- og centraleuropæiske lande. Denne model er kendetegnet ved, at kvinder har ret til op til tre års betalt orlov pr. barn, samtidig med at andelen af børn i pasningstilbud er meget lille. Arbejdsmarkedet i disse lande er meget ufleksibelt, når det gælder arbejdstid, hvilket medfører, at andelen af kvinder i deltidsbeskæftigelse er relativt lav. Denne familiepolitiske model tilskynder kvinder til at afbryde deres karriere i den periode, de har mindreårige børn. Der er dog en tendens til, at kvinderne vender tilbage på arbejdsmarkedet, når børnene når skolealderen.

Tabel 1: Oversigt over familiepolitiske modeller i lande repræsenteret i workcaresynergies

	Familiepolitik	Lande
Universel familiepolitik	Gode offentlige børnepasningsmuligheder. Gode orlovsmuligheder med høj kompensation. Store udgifter til familiepolitik	Danmark
Kort orlov–deltidsmodel	Kort og dårligt kompenseret barsels- og forældreorlov. Dyre, ofte private børnepasningsmuligheder, høj andel af kvinder på deltidsarbejde.	Storbritannien
Lang orlov-deltidsmodel	Lang forældreorlov. Høj andel mødre i deltidsbeskæftigelse. Dårlige børnepasningsmuligheder for mindreårige børn.	Østrig
Familieomsorgsmodel	Dårlige orlovs- og børnepasningsmuligheder for mindreårige børn og få muligheder for deltidsbeskæftigelse.	Portugal og Italien
Lang orlovsmodel	Ret til op til tre års orlov med lav kompensation. Dårlige børnepasningsmuligheder og mulighed for deltidsbeskæftigelse.	Ungarn og Polen

Hvilke strategier anvender familier, hvor begge forældre arbejder, til at få dækket deres pasningsbehov?

Som en konsekvens af at kvinder i stigende grad er kommet ud på arbejdsmarkedet, er der i samtlige europæiske lande kommet et stigende pres på at få dækket pasningsbehovene. På baggrund af en interviewundersøgelse med familier i de syv europæiske lande og kvantitative analyser har vi fundet frem til, at familier anvender en vifte af forskellige strategier, når pasningsbehovene skal dækkes. Det fremgår af gennemgangen af de forskellige strategier for børnepasning, at de i høj grad er afhængige af den institutionelle udformning af familiepolitikken. Der kan identificeres fem overordnede strategier.

Offentlig børnepasning: Forældre får dækket deres pasningsbehov gennem offentlige pasningsordninger. Denne strategi er primært anvendt i Skandinaviske lande, hvor der er pasningsgaranti, og hvor pasningsordningerne er af relativt høj kvalitet, og hvor åbnings- og lukketiderne kan harmonere med et fuldtidsarbejde. Offentlig eller offentligt finansieret børnepasning har dog i de fleste europæiske lande været i vækst. Der er imidlertid tre væsentlige forudsætning for, at denne strategi opfylder familiers behov:

- 1) Børnepasningen skal have en relativt høj kvalitet, dvs. gode normeringer og uddannet personale.
- 2) Daginstitutionspladser skal være relativt billige og tilgængelige, når behovet er der.
- 3) Åbnings- og lukketider skal være i et tidsrum, der passer til to fuldtidsjob.

For at disse behov bliver opfyldt, kræver det, at staten investerer massivt i børnepasning.

Pasning i hjemmet gennem fleksibel arbejdstid: Forældre skiftes til henholdsvis at være hjemme og passe børnene og være på arbejde. Gennem en høj grad af fleksibilitet i arbejdstiden tilpasses arbejdstidens placering til de begrænsede muligheder for pasning af mindreårige børn uden for hjemmet. Forældre organiserer arbejdet, så de skiftes til passe børnene og arbejde. Dette indebærer, at forældrene arbejder på forskellige tider af døgnet, dvs. nat, aften, weekendarbejde samt hjemmearbejde. Denne strategi kan dog bidrage til stress- og balanceproblemer i familien, hvilket kan have negative konsekvenser for børns trivsel. En anden strategi kan være, at en af forældrene - ofte kvinden - reducerer arbejdstiden for at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv. Strategien med at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv gennem fleksibel arbejdstid ses primært i kort orlov-deltidsmodellen og lang orlov-deltidsmodellen, der er repræsenteret ved Storbritannien og Østrig. Denne strategi har dog store negative konsekvenser for kvinders karrieremuligheder, idet de skal være fleksible i forhold til at opfylde familiens behov på bekostning af karrieren.

Børnepasning gennem familiære netværk: Forældre får hjælp fra deres familie specielt børnenes bedsteforældre, når de skal opfylde deres pasningsbehov. Denne type af familieomsorg betegnes også som intergenerational omsorg. Ideen er, at bedsteforældre

passer deres børnebørn for til gengæld at forvente, at de bliver passet, når de bliver ældre. Denne type af børnepasningsstrategi ses typisk i de sydeuropæiske lande og i de østeuropæiske lande - en omsorgsstrategi som kræver, at bedsteforældrene ikke er på arbejdsmarkedet. Denne strategi kolliderer imidlertid med mange europæiske landes mål om at hæve pensionsalderen og fastholde ældre på arbejdsmarkedet.

Privat børnepasning. På grund af mangel på offentlige børnepasningsmuligheder eller for lav kvalitet køber forældrene sig til privat børnepasning. Ofte er det indvandrere, der står for børnepasningen. Det kan f.eks. være gennem au pair-ordninger. Denne strategi bliver i stigende grad anvendt i de europæiske lande. Strategien er dog mest udbredt i de sydeuropæiske lande. Man taler i den forbindelse om globale omsorgskæder. De globale omsorgskæder dannes som konsekvens af, at kvinder i Europa i stigende grad er blevet udearbejdende og gør karriere. Det skaber et behov for at nogle tager sig af de traditionelle omsorgs- og husmoropgaver. Det moralske spørgsmål denne strategi rejser er, hvorvidt den vestlige verdens omsorgsbehov skal dækkes af kvinder fra den tredje verden.

Børnene passer sig selv: Denne strategi tager udgangspunkt i, at når børnene er gamle nok, passer de sig selv. Ofte er det ældre søskende, der passer deres mindre børn. Denne strategi er ofte anvendt af lavindkomstfamilier i Portugal, hvor både kvinder og mænd har en høj arbejdsmarkedsdeltagelse, samtidig med at der er få pasningsmuligheder specielt i landdistrikterne. Denne strategi har imidlertid negative konsekvenser for børns udvikling og trivsel.

Hvordan påvirker familiepolitik kvinders karriere over et livsforløb?

Familiepolitik har stor betydning for kvinders mulighed for at komme i beskæftigelse og for deres karrieremuligheder over et livsforløb. Det er en kendt sag, at investeringer i børnepasningsmuligheder øger kvinders beskæftigelse og kvinders muligheder for at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter orlov. Derimod er der mere uenighed om effekten af orlovspolitik for kvinders beskæftigelse og karriereforløb. På den ene side giver orlovsordninger mulighed for, at kvinder kan passe deres børn i hjemmet, mens de er små, uden at de mister tilknytningen til arbejdsmarkedet. På den anden side bidrager forældre og barselsorlov til at kvinder tager et afbræk i beskæftigelsen for at passe børn, hvilket oftest har store konsekvenser for løn og karrieremuligheder.

Nedenstående tabel viser den procentmæssige fordeling af mødre i forhold til længden af deres fravær fra arbejdsmarkedet pga. omsorgsforpligtigelser fordelt på lande. Tabellen er opdelt i forhold til forskellige familiepolitiske modeller.

Tabel 2: Fravær fra arbejdsmarkedet blandt kvinder med 1 barn pga. børnepasning

Familie politisk model	Lande	Kort Fravær fra arbejdsmarkedet Under 6 måneder	Medium fravær fra arbejdsmarkedet 6 måneder-2 år	Langt fravær fra arbejdsmarkedet Over 2 år
Lang orlovs-model	Østrig	17 %	44 %	39 %
	Tyskland	18 %	42 %	40 %
Kort orlov-deltidsmodel	Holland	54 %	19 %	27 %
	Storbritannien	31 %	24 %	45 %
Universel familiepolitik	Sverige	10 %	58 %	33 %
	Danmark	42 %	46 %	12 %
Lang orlovsmodel	Tjekkiet	7 %	29 %	65 %
	Ungarn	5 %	31 %	64 %
	Finland	6 %	39 %	56 %
Familieomsorgsmodel	Spanien	68 %	19 %	14 %
	Portugal	78 %	13 %	10 %
	Grækenland	57 %	26 %	17 %

Kilde: Egne beregninger på baggrund af ESS 2004 data

Hvis man sammenligner, hvordan familiepolitik influerer på, hvor lang tid kvinder afbryder deres beskæftigelse pga. børnepasning, fremkommer der fem forskellige mønstre.

Første mønster: I den universelle familiepolitiske model repræsenteret ved Danmark tager kvinder, når de får børn, et års orlov, hvorefter de vender tilbage til deres job typisk på fuldtid. Det beskæftigelsesmønster muliggøres via kombinationen af et års orlov med jobsikkerhed kombineret med, at forældre har garanti for børnepasning efter det første år. Denne familiemodell sikrer, at kvinder får et relativt kontinuerligt beskæftigelses- og karriereforløb. Flere undersøgelser viser dog, at det faktum, at kvinder langt oftere end mænd tager hele eller hovedparten af forældreorloven, har store negative konsekvenser for kvinders karrieremuligheder og løn.

Andet mønster: I kort orlov-deltids modellen, bestående af fx Storbritannien, er kvinders beskæftigelsesmønster helt anderledes. Den korte barsels- og forældreorlov og de begrænsede muligheder for billigt at få passet børnene tvinger ofte mødre til at trække sig

tilbage fra arbejdsmarkedet i en længere periode. Når kvinder vender tilbage til arbejdsmarkedet, er det ofte i lavtlønsdeltidsstillinger, ofte i servicesektoren. Deltid og fleksibel arbejdstid bliver i høj grad anvendt som et middel for kvinder til at skabe balance mellem familie og arbejdsliv.

Tredje mønster: I lang orlov-deltidsmodellen repræsenteret af Østrig har mødre mulighed for at passe deres børn i hjemmet de tre første år pga. af den tre år lange forældreorlov. Hovedparten af østrigske kvinder vælger således at afbryde deres karriere i den periode, hvor de har mindreårige børn, fordi orlovsordningen betaler for, at kvinder går hjemme, og fordi pasningsmulighederne for de mindste børn er ekstremt dårlige. Da orlovsordningerne i denne model ikke automatisk giver en ret til at vende tilbage til den tidligere arbejdsplads, vender kvinder ofte efter endt orlov tilbage på arbejdsmarkedet i mere marginale deltidsstillinger.

Fjerde mønster: I lang orlovsmodellen, som er repræsenteret ved de øst- og centraleuropæiske lande, giver den treårige, lange orlov pr. barn mulighed for at mødre i de første tre år af barnets liv kan gå hjemme og passe børnene. Efter de tre eller flere års orlov vender hovedparten af kvinderne tilbage til arbejdsmarkedet på fuldtid. Den lange orlov, de manglende pasningsmuligheder og det ufleksible arbejdsmarked bidrager til, at kvinders karrierer bliver afbrudt i en lang periode. Finland adskiller sig fra de andre lande i lang-orlovsmodellen, idet pasningsmulighederne for børn under tre år er gode. Til forskel fra kvinderne i de øst- og centraleuropæiske lande har finske mødre en reel valg mulighed mellem enten at passe de mindste børn i hjemmet eller få børnene passet i daginstitution og komme ud på arbejdsmarkedet.

Femte mønster: I familie omsorgsmodellen, som er repræsenteret ved de sydeuropæiske lande, ser man ofte et polariseret beskæftigelsesmønster mellem to grupper af kvinder. 1) Den første gruppe af kvinder har et kontinuert beskæftigelsesmønster. Denne gruppe af kvinder tager en kort orlov på mellem 3-5 måneder, hvorefter de vender tilbage til deres job på fuldtid. 2) Den anden gruppe af kvinder deltager ikke på arbejdsmarkedet, men er derimod hjemmegående husmødre. Forklaringen på det polariserede beskæftigelsesmønster blandt kvinder skyldes både et meget ufleksibelt arbejdsmarked, hvor mulighederne for deltidsarbejde er meget begrænsede, høj arbejdsløshed, og at omfanget af familiepolitiske ordninger i form af orlov og offentlige børnepasningstilbud er meget lille. Kvinder står derfor over for valget mellem enten at blive fuldtidshusmødre eller blive fuldtidsarbejdende mødre og dække pasningsbehov med hjælp fra bedsteforældre eller få passet børn af indvandrere.

Flere undersøgelser peger på, at familiepolitik, der sikrer gode og billige pasningstilbud samt gode orlovsordninger med fuld lønkomensation, har en positiv effekt på kvinders livsindkomst. Retten til betalt barsels- og forældreorlov sikrer, at kvinder ikke mister indkomst i den periode, hvor de afbryder deres karriere i en periode omkring fødsel og amning. Adgang til billige pasningstilbud samt retten til at vende tilbage til jobbet efter endt orlov

modvirker, at kvinder afbryder beskæftigelsen i en længere periode, hvilket vil føre til tab af erhvervserfaring og derved tab af human kapital.

Komparative undersøgelser viser også, at mødres oplevelse af negative karrieremæssige konsekvenser ved at tage orlov varierer. Sammenlignet med andre lande har Danmark en mindre andel mødre, der oplever negative beskæftigelsesmæssige konsekvenser ved at afbryde deres karriere. Forklaringen kan være, at gode børnepasningsmuligheder og gode barsels- og forældreorlovsordninger i Danmark, hvor man har ret til at vende tilbage til sit job efter endt orlov, modvirker, at kvinder bliver marginaliseret fra arbejdsmarkedet, når de får børn. Overgangen fra at gå fra omsorgsarbejdet i hjemmet under orlov til at vende tilbage på arbejdsmarkedet er således betydeligt mindre omkostningsfuldt i Danmark end i de andre lande. I fx Østrig bidrager den lange orlov og de sparsomme muligheder for at få små børn i daginstitution til, at mødre tvinges til at afbryde karrieren i en længere periode. Da man ikke automatisk har ret til at vende tilbage til sit forhenværende job efter endt orlov, tvinges mange mødre i Østrig til at skifte job, når børnene bliver større. For at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen vælger mødre i Østrig ofte at tage deltidsjob, da åbningstider i børnehaver ofte er korte. Disse forhold kan være en forklaring på, at østrigske mødre oplever de største beskæftigelsesmæssige konsekvenser ved at tage et fuldtidsafbræk fra karrieren.

Hvad er sammenhængen mellem kvinders kønsrollenormer, arbejdstidspræferencer og tidsforbrug?

Med den voksende andel af kvinder, som er i lønnet arbejde gennem hele deres voksenliv, er industrisamfundets mandlige forsørgermodel i det meste af Europa på vej til at forsvinde til fordel for en forsørgermodel med dobbeltindkomst eller halvanden indkomst. I Skandinavien kan vi i dag konstatere, at familier, hvor kun en af de voksne over et livsforløb har indkomst, stort set er forsvundet til fordel for to-indkomstfamilier. Den voksende ligestilling, som vi kan iagttage på arbejdsmarkedet, har imidlertid kun i begrænset omfang sat sig igennem i fordelingen af det ubetalte arbejde i familierne. Hovedparten af det ubetalte omsorgsarbejde bliver stadigvæk udført af kvinderne. Mere end dobbelt så mange kvinder som mænd i Europa bruger tid på omsorgsopgaver for enten børn eller ældre. Kvinder i alderen 20-49 år, som har forpligtigelser i forhold til børn, bruger omkring 45 timer om ugen på omsorgsopgaver, hvor mænd i gennemsnit bruger 22 timer. Når det gælder den del af husarbejdet, der ikke omfatter omsorg for børn og ældre, er der også markante forskelle mellem kønnene.

Den kendsgerning, at kvinder har hovedansvaret og må bruge langt mere tid end mænd i relation til omsorgsopgaver over for børn såvel som ældre familiemedlemmer, har betydelige konsekvenser for deres involvering i lønnet arbejde. Hvor mere end 90 procent af mændene i alderen 20-49 år, som lever i familier med små børn, er i beskæftigelse, er det kun tilfældet

for 57 procent af kvinderne. Og blandt de kvinder, som er i arbejde, er en stor del af dem i deltidsjob. For lande som Storbritannien og Holland er der tale om, at op mod halvdelen eller mere af de kvinder, som er på arbejdsmarkedet, er beskæftiget i deltidsjob – og ofte i jobs med under 20 timer om ugen. I landene Tyskland, Italien og Spanien, hvor de familiepolitiske ordninger i form af daginstitutioner indtil for nyligt har haft et begrænset omfang, er der i løbet af det første årti af 2000-tallet sket en markant vækst i antallet af deltidsbeskæftigede kvinder med små børn over 2 år. Også her er der primært tale om kort deltid, idet institutionerne typisk er halvdagsordninger, hvilket gør det umuligt at have fuldtidsjob. I Danmark er omfanget af deltid væsentligt mindre blandt kvinder med små børn og for de kvinder, der har valgt deltidsjob, er det lang deltid på 30 timer eller mere.

Der har indenfor forskningsverdenen været enighed om, at stigningen i deltidsarbejde skyldes, at kvinder anvender deltidsarbejde til at skabe en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv. Der har dog været en grundlæggende uenighed blandt forskere om, hvorvidt kvinder selv vælger at gå på deltid, fordi de ønsker at bruge mindre tid på arbejde og mere tid på familien, eller om det er institutionelle forhold, såsom manglende børnepasningsmuligheder af høj kvalitet, der presser kvinder til at gå ned i arbejdstid for at skabe sammenhæng mellem arbejde og familieliv. Det centrale spørgsmål i den forbindelse er, hvorvidt der er sammenhæng mellem på den ene side tidsforbrug, både i hjemmet og på arbejdet, og på den anden side kvinders arbejdstidspræferencer og kønsrollenormer. Generelt er der en tendens til at både kvinder og mænd ønsker at arbejde mindre end de reelt gør. Den største forskel mellem den reelle ugentlige arbejdstid og den ønskede arbejdstid finder vi blandt fædrene i Storbritannien og i Tyskland. I Danmark er der dog også en klar tendens til at både fædre og mødre ønsker at arbejde 5-6 timer mindre end de reelt gør.

Tabel 3: Ønsket og reel arbejdstid fordelt efter lande

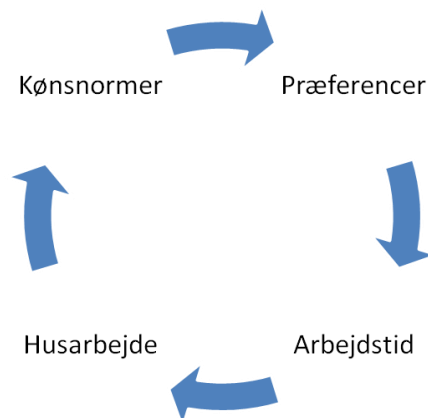
	Mænd			Kvinder		
	Ugentlig gennemsnitlig arbejdstid ¹	Ønsket gennemsnitlig arbejdstid	Forskel mellem den ønskede og den reelle arbejdstid	Ugentlig gennemsnitlig arbejdstid	Ønsket gennemsnitlig arbejdstid	Forskel mellem den ønskede og den reelle arbejdstid
Storbritannien	44,6	35,2	9,4	30,2	23,5	6,7
Tyskland	44,9	35,5	9,4	30,0	24,1	5,9
Danmark	43,4	36,8	6,6	35,4	30,3	5,1
Ungarn	45,6	42,8	2,8	40,1	34,7	5,4
Portugal	42,1	42,9	-,8	39,5	37,6	1,9

¹ Den ugentlige arbejdstid inkluderer både betalt og ubetalt overarbejde

Kilde: Egne beregninger på baggrund af ESS 2010

Den store forskel mellem den ønskede og den reelle arbejdstid for mændene afspejler, at mulighederne for at gå ned i arbejdstid er meget begrænsede. Sammenligner man arbejdstid, kønsrollenormer, ønsket arbejdstid og antallet af timer brugt på husarbejde fås et meget modsætningsfuldt mønster blandt arbejdende mødre i europæiske lande.

Figur 1: Kønsrollenormer, præferencer og tidsforbrug

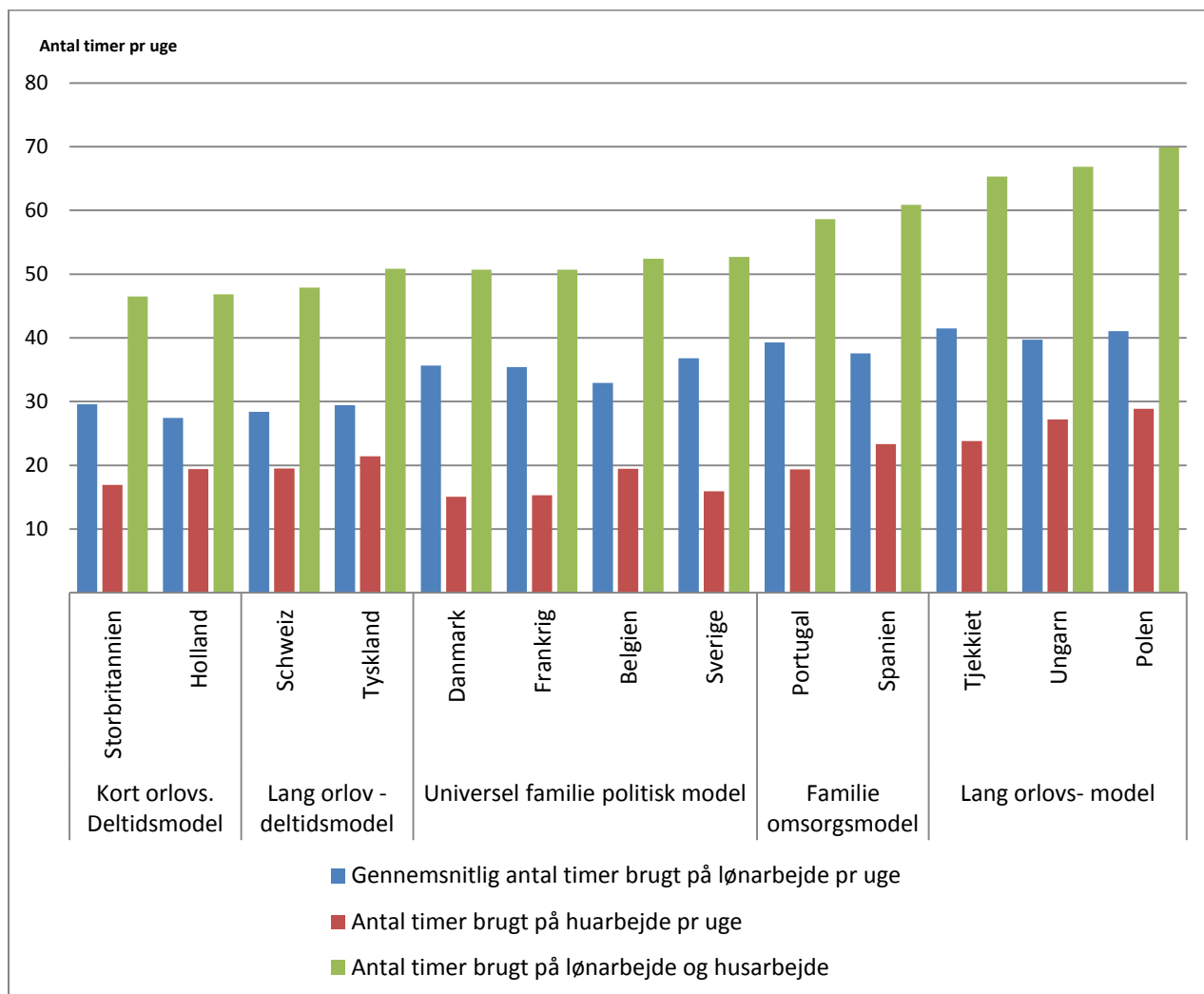


I lande, der er karakteriseret ved at have en universel familiepolitik, arbejder kvinder med børn i fuldtidsstillinger med kort arbejdstid (ca. 35 timer), samtidig med at de ønsker at arbejde færre timer, end de rent faktisk gør. I denne gruppe af lande har kvinder en relativt progressiv holdning til ligestilling mellem kønnene, og antallet af timer brugt på husarbejde er betydeligt lavere end i de andre lande. Forklaringen på dette mønster af normer, præferencer og tidsforbrug skyldes, at kvinder har mulighed for at arbejde fuldtid samtidig

med at have børn. Fuldtidsstillingerne har imidlertid relativt kort arbejdstid pga. en generel regulering af den egentlige arbejdstid.

I de kontinentaleuropæiske lande og de angelsaksiske lande ser vi et radikalt anderledes mønster af normer, præferencer og tidsforbrug. I disse lande arbejder kvinder ofte i deltidsstillinger med kort arbejdstid og bruger et betydeligt højere antal timer på husarbejde. Mødres kønsrollemønstre er hverken progressive eller traditionelle, og de ønsker at arbejde i færre timer end deres reelle arbejdstid er. Mødre i denne gruppe af lande tilpasser arbejdstiden efter familiens behov.

Figur 2: Gennemsnitligt antal timer mødre bruger på lønarbejde og husarbejde (pasning af børn er ikke inkluderet).



Kilde: Egne beregninger på baggrund af ESS 2010 data.

Mødre i de østeuropæiske lande samt i Portugal og Spanien minder også om hinanden, når det gælder mønstret af normer, præferencer og tidsforbrug. I disse lande arbejder kvinder 40 timer om ugen, samtidig med at de har nogle relativt traditionelle kønsrollemønstre. Kvinder bruger her meget tid på husarbejde, samtidig med at de ønsker at bruge mere tid på arbejdsmarkedet. Forklaringen på inkonsistensen i normer, præferencer og tidsforbrug skal sandsynligvis findes i institutionelle og økonomiske vilkår på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedet i de øst- og sydeuropæiske lande er meget ufleksibelt, når det gælder arbejdstid. Samtidig betyder det lave indkomstniveau, at begge forældre er tvunget til at

arbejde så mange timer som muligt for at opnå et rimeligt indkomstniveau. Beskæftigede mødre har i disse lande en dobbelt byrde i form af både fuldtidslønarbejde, samtidig med at de har hovedansvaret for de huslige pligter i hjemmet. Det fremgår af ovenstående figur, at mødre i de østeuropæiske lande i gennemsnit bruger cirka 65- 70 timer om ugen på husligt arbejde og lønarbejde, mens mødre fra Holland og Storbritannien kun bruger omkring 45 timer. Mødre i Danmark ligger imellem de to ekstremer med et gennemsnitligt tidsforbrug på lidt over 50 timer.

Hvilke nye sociale risici står familierpolitikken overfor?

Familier, hvor både manden og kvinden arbejder, er i stigende grad blevet en norm i europæiske familier. Det er nemlig en forudsætning for, at familier kan opretholde en rimelig indkomst, at begge arbejder. Kvindernes voksende arbejdsmarkedsdeltagelse er foranlediget af flere forskellige forhold. For det første er der blandt kvinderne tale om et hastigt stigende uddannelsesniveau, som kun har relevans, hvis det udnyttes aktivt gennem lønnet arbejde. For det andet har en voksende ustabilitet i familierelationen på grund af et øget antal skilsmisser og et stigende antal eneforsørgerfamilier gjort det bydende nødvendigt, at kvinder har et selvstændigt forsørgelsesgrundlag. For det tredje – og nok så vigtigt for hovedparten af kvinderne i lønnet arbejde – er det for flertallet af familier i stort set alle europæiske lande nødvendigt med to indkomster for, at en familie med 1-2 børn kan opretholde en tilfredsstillende levestandard. Det sidste forhold kan illustreres ved en analyse af indkomstforhold. Disse viser, at andelen af familier, som lever i fattigdom i EU, er tre til seks gange så høj, hvis kun en af partnerne er i arbejde i forhold til familier, hvor begge er i arbejde. I de skandinaviske lande med universelle familiepolitiske ordninger kan kvinderne udnytte deres humane kapital og sikre deres forsørgelsesgrundlag fuldt ud gennem fuldtidsarbejde, hvilket kun i meget begrænset omfang er muligt i resten af Europa.

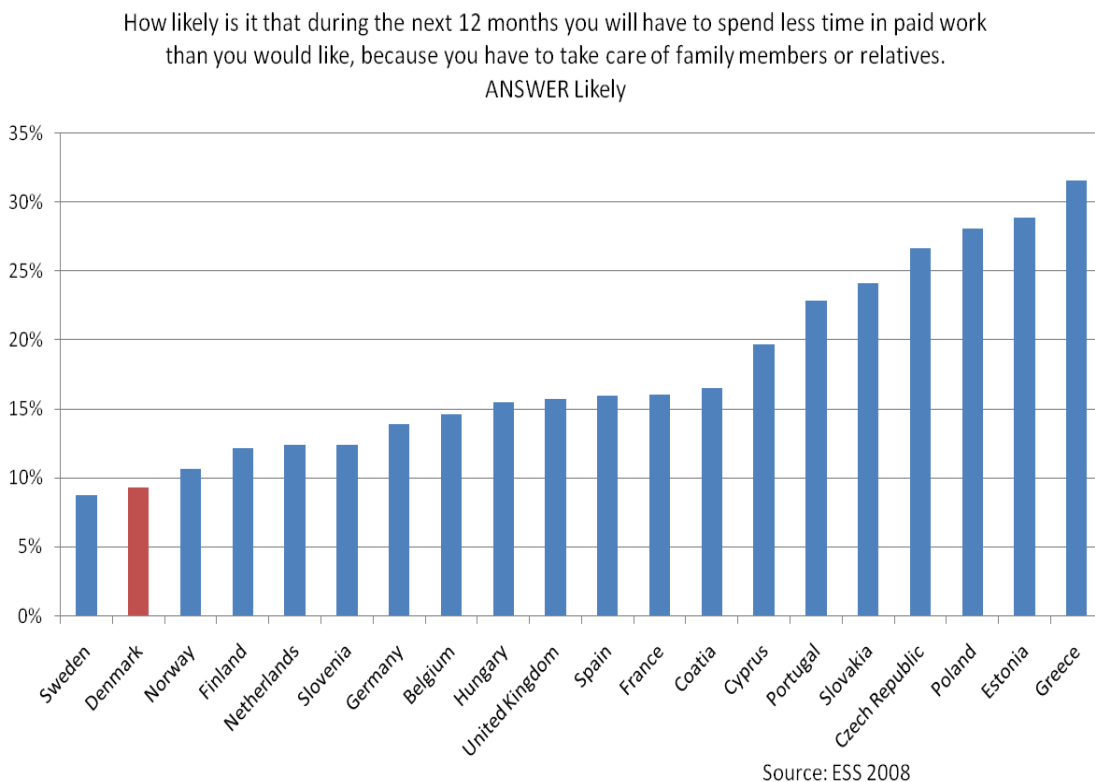
Mangel på offentlige pasningsmuligheder og ældreomsorg udgør således en risiko for, at forældre bliver tvunget til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Dette kan have meget negative konsekvenser for husholdningens samlede indkomst og derved øge risikoen for, at familien kommer til at leve i fattigdom. Manglende pasningsmuligheder og mulighed for ældreomsorg kan således bidrage til en øget social utryghed.

Flere undersøgelser viser, at der er en tendens til en polarisering mellem på den ene side familier, der er rige på arbejdstid - men fattige på tid med familien. Og på den anden side familier der rige på tid med familien - men fattige på arbejdstid. Manglen på billige offentlige pasningstilbud kan således øge polarisering mellem familier med to indkomster, der har råd til private børnepasningstilbud, og familier der ikke har råd til børnepasning, og hvor kvinden ofte må trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Resultaterne viser, at kombinationen af forældreorlov, hvor kvinder har ret til at vende tilbage til jobbet, og gode børnepasningsmuligheder for børn under tre år reducerer den oplevede risiko for at blive tvunget til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet pga. omsorgsforpligtigelser.

Investeringer i forskellige familiepolitiske ordninger er således en forudsætning for familiers oplevelse af social tryghed. Oplevelsen af social tryghed er helt central i forhold til familiers livskvalitet og i forhold til at vælge at få børn. Overordnet set er det interessant, at kvinder i Europa generelt gerne vil ud på arbejdsmarkedet og have et aktivt arbejdsliv. Omsorgsopgaver kan derfor ses som en forhindring eller en barriere for et godt familieliv.

En undersøgelse af kvinders oplevede sociale risici viser store forskelle alt efter hvilken familiepolitik, der er dominerende. Nedenstående figur viser andelen af kvinder, der mener, det er sandsynligt, *at de i løbet af de næste 12 måneder vil blive nødt til at bruge mindre tid på lønarbejde, end de ville ønske pga. omsorgsforpligtigelser over familiemedlemmer eller pårørende.*

Figur 3: Andel kvinder der oplever en risiko for at de skal bruge mindre tid på lønarbejde pga.



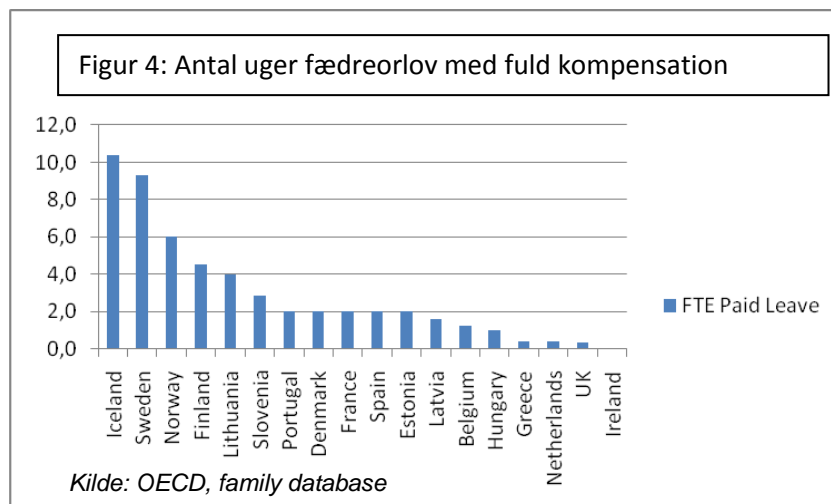
Kilde: Egne beregninger på baggrund af ESS 2008

Figuren viser, at kvinder i de skandinaviske lande oplever en mindre risiko for, at de mod deres vilje skal arbejde mindre pga. omsorgsforpligtigelser, mens kvinder i de syd- og østeuropæiske lande oplever en beskæftigelsesusikkerhed pga. omsorgsforpligtigelser.

Hvilke muligheder er der for at tage fædreorlov?

Til forskel fra kvinder har mænd i stort set samtlige lande et kontinuert beskæftigelsesmønster over et livsforløb. Tendensen til at kvinders beskæftigelsesforløb over et livsforløb bliver feminiseret, bidrager ikke til en feminisering af mænds karriereforløb. Tilstedeværelsen af mindre børn har således stort set ingen indflydelse på mænds beskæftigelse. Dette skyldes, at i hovedparten af EU landene bliver forældreorlovsordninger primært benyttet af kvinder. Derudover er det meget få EU lande, der har øremærket en del af forældreorloven til mændene. De nordiske lande er en undtagelse, da flere af disse har en specifik politik, der retter sig mod mændene. De nordiske lande er kendt for at bruge mange penge på familie- og børnepolitik. Indretningen af familiepolitik er dog meget forskellig i de nordiske lande, når det gælder orlov.

Nedenstående figur viser en opgørelse over antallet af uger, fædre har ret til orlov med fuld kompensation. Det fremgår af figuren, at nordiske lande med Sverige og Island i spidsen har reserveret flest uger af orloven til faren.

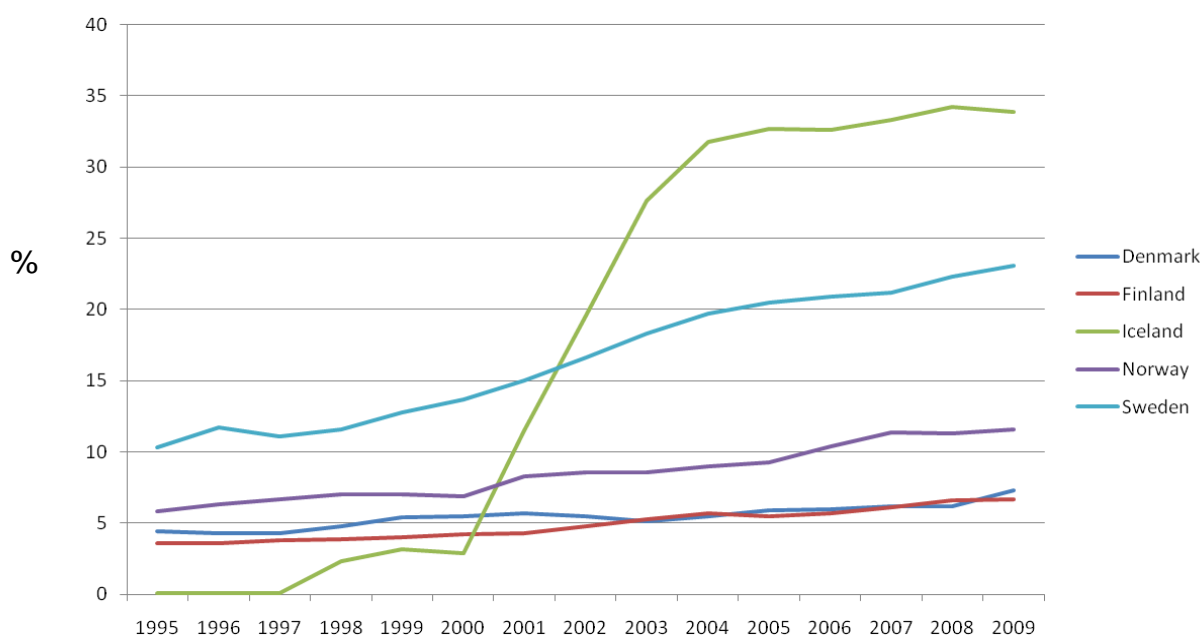


Sverige var det første land, der indførte, at en del af forældreorloven blev reserveret til faren. I den svenske orlovsmodel er to måneder af den samlede orlov på 16 måneder reserveret til faren og to måneder reserveret til moren, mens de resterende 12 måneders forældre-orlov kan deles

efter forældrenes ønske. I Norge er fire uger af de 52 ugers orlov reserveret til faren, mens de to sidste uger af den finske orlov er reserveret til faren. Den islandske model for orlov er

den mest ligestillende i verden, idet tre måneder er reserveret til faren, tre måneder til moren og tre måneder til deling. Danmark er det eneste nordiske land, der ikke har reserveret en del af forældreorloven til faren. Et centralt spørgsmål er imidlertid, hvorvidt introduktionen af fædreorlov ændrer fædres praksis i forhold til at tage orlov og derved tage del omsorgsarbejdet i hjemmet. Det fremgår af den nedenstående figur over udviklingen i andelen af den samlede orlov, som mænd tager, at den samlede andel stiger i samtlige lande. Udviklingen i Island er imidlertid markant.

Figur 5. Andel af den samlede orlov mænd tager



Kilde: Nordisk Råd

Efter at den øremærkede fædreorlov blev indført i 2000 i Island, steg fædres andel af den samlede orlov fra under 5 % til over 30 %. Det vil sige, at islandske mænd i gennemsnit tager tre måneder af den samlede orlov på ni måneder. Andelen af orloven, som de svenske mænd tager, er også betydeligt højere end den andel, som danske, norske og finske mænd tager.

I Sverige medførte introduktionen af fædreorlov i 1995 og 2002 ikke den samme markante stigning i andelen af orloven, mænd tager. Derimod ser man i Sverige en tendens til, at en stigning i mænds andel af orloven foregår over en længere årrække.

Forklaringen på den dramatiske stigning i Island efter ændringen af orlovsordningerne sammenlignet med Sverige er, at den samlede orlov er langt kortere i Island. Konsekvensen for familier, hvor faren ikke anvender fædrekvoten er, at familien samlet kun har 6 måneders orlov. Dette kan skabe problemer i forhold til at skaffe pasning af børn og udgøre et problem i

forhold til børns trivsel. Danmark og Finland er de nordiske lande, hvor mænd tager den mindste andel af den samlede orlovstid. Mænd tager i gennemsnit 6-7 % af den samlede tid på orlov. Figuren illustrerer meget tydeligt at mænds adfærd i forhold til at tage orlov er stærkt påvirket af den politik, der bliver ført i landene. Et centralt spørgsmål er, hvorvidt kønsrollenormerne i samfundet påvirker, i hvor høj grad mænd tager del i omsorgsarbejdet i hjemmet. Island er det nordiske land, der har de mest traditionelle kønsroller. Der er således noget, der tyder på, at familierpolitik har større betydning for mænds adfærd end de generelle normer i samfundet.

Man kan formode, at den islandske model har tre positive effekter på ligestillingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet. For det første betyder kombinationen af en relativt kort orlov og de tre måneder, der er reserveret til manden, at kvinden maksimalt afbryder karrieren i seks måneder. For det andet vil tabet af human kapital som følge af karriereafbæk være mere ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder, når manden tager en tredjedel af orloven. For det tredje vil den statistiske diskrimination mindskes, da arbejdsgiveren nu også kan forvente, at manden tager en del af orloven. Indtil videre er der ikke lavet nogle systematiske studier af de ligestillingsmæssige konsekvenser af indførelsen af fædreorlov i Island.

Hvor bevæger den danske familierpolitik sig hen?

Analyserne fra Workcare projektet peger relativt entydigt på, at den danske familierpolitik – i lighed med de andre nordiske landes politik på dette område – har nogle store fordele i forhold til at fremme ligestilling mellem kønnene og sikre en god balance mellem familie og arbejdsliv. Den universelle familierpolitik modvirker, at kvinder i længere perioder bliver tvunget til at afbryde deres karriere eller gå ned i tid for at skabe balance mellem familie og arbejdsliv. Den universelle familierpolitiske model understøtter således kvinders autonomi og mulighed for selv at tilrettelægge deres liv. Fra børnenes perspektiv bidrager gode børnepasningstilbud med veluddannet personale og gode normeringer til, at børn får mere lige muligheder for at få et godt liv. Børnepasningsmuligheder er således væsentlige i forhold til at sikre gode opvækstbetingelser for nogle af de mere udsatte børn, f.eks. indvandrere.

For samfundet øger offentlig børnepasning arbejdsudbuddet, da det skaber muligheder for, at begge forældre kan arbejde på fuldtid. Derudover bidrager en universel ret til børnepasning af høj kvalitet til en større sammenhængskraft i samfundet. Det faktum at stort set alle forældre, uanset hvilket socialt lag de tilhører, sender deres børn i offentlige daginstitutioner, bidrager til, at både børnene og forældrene skaber sociale netværk, der går på tværs af klasse-mæssige, etniske og uddannelses-mæssige skel. Dette netværk kan således betegnes som "brobyggende social kapital". Når alle befolkningslag bruger de samme offentlige pasningstilbud, fremmer det også krav om, at kvaliteten skal være i orden.

Øget autonomi, lige muligheder, øget arbejdsmarkedsudbud og øget sammenhængskraft er målsætninger, der er enighed om blandt alle politiske partier i Danmark. Krav om længere

arbejdstid og krav om, at indvandrerbørn skal tvinges i daginstitution, er forslag, der øger presset på det danske pasningsystem. Spørgsmålet er derfor, om målsætninger om at øge arbejdsudbuddet og om at daginstitutioner skal bidrage til integration af indvandrere, harmonerer med de besparelser, der foretages på pasningsområdet. Når man laver besparelser på børnepasning, rammer det både omfanget af pasningsordningerne og kvaliteten af børnepasningen. En reduktion i omfanget af pasningsordningerne betyder, at ventetiderne på en institutionsplads bliver længere, og at åbningstiderne bliver kortere. For at få dækket pasningsbehov vil familier sandsynligvis anvende tre strategier for at opretholde en balance mellem familie og arbejdsliv. Den første strategi kunne være, at en af forældrene - hyppigst kvinden - går ned i arbejdstid for dermed at kunne tilpasse arbejdstiden til daginstitutionernes åbnings- og lukketiderne. Dette går imidlertid imod det overordnede samfundsmæssige mål om at øge arbejdsudbuddet. Den anden strategi tager udgangspunkt i, at bedsteforældre tager aktivt del i børnepasningen. Denne strategi bidrager dog til, at ældre hurtigere trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, hvilket igen står i modsætning til målsætningen om at øge arbejdsudbuddet. Den sidste strategi tager udgangspunkt i, at familier får dækket deres pasningsbehov ved at ansætte barnepiger og au pair piger. Denne strategi bliver mere og mere udbredt i den højere middelklasse. Udbredelsen af denne strategi skaber imidlertid en ulighed i autonomi, idet det udelukkende er de bedre bemedlede, der har råd til at supplere offentlige tilbud med private pasningstilbud. Den anden konsekvens ved besparelser er, at normeringerne bliver dårligere og dermed skaber mere ulige livsvilkår for børnene. Konsekvenserne af at normeringerne forringes er, at de positive effekter for børns livschancer (særligt de mest udsatte) ved at gå i daginstitution forsvinder. Flere undersøgelser viser, at børnepasning i daginstitutioner kun har en gavnlig effekt på børns udviklingsmuligheder, hvis pasningstilbuddene er af en relativt høj kvalitet. Målsætningen om at daginstitutioner skal bidrage til integration og fremme ressourcetsvage børns muligheder forsvinder, hvis kvaliteten af pasningstilbuddene er for lav. En anden konsekvens af at normeringen forringes er, at ressourcestærke forældre trækker deres børn ud af daginstitutionerne og anvender private tilbud. Konsekvensen af dette vil være, at den positive effekt på sammenhængskraften forsvinder, fordi børn og forældre med forskellig etnisk og klasse-mæssige baggrund ikke mødes i offentlige daginstitutioner, hvis ressourcestærke forældre finder alternative pasningsordninger. Konsekvensen af forringelse af kvaliteten vil nemlig dels øge presset for at lave private ordninger, der pga. høj egenbetaling kun er for velstillede, dels øge presset for, at arbejdspladser laver pasningsordninger.

På trods af at der er større ligestilling mellem kønnene i Danmark end i hovedparten af de Europæiske lande har kvinders større omsorgsforpligtigelser også konsekvenser for danske kvinders sociale status. For kvinder, som er tvunget til at være på deltid for at få balancen mellem arbejds- og familieforpligtigelser til at gå op, betyder det selvsagt, at de får en væsentligt lavere løn og har væsentligt dårligere karrieremuligheder sammenlignet med deres mandlige partnere. Dette forstærkes yderligere af, at deltidsjob typisk er lavere lønnede end fuldtidsjob. Endvidere er det kvinderne, som tager den altovervejende del af

forældreorloven i børnenes første år, hvilket betyder perioder uden lønindtægt, men alene indkomst i form af overførsler fra stat eller forsikringsordninger. Det betyder tillige, at karrieren i en periode er sat på stand-by med risiko for lavere indtjening over et helt livsforløb. Endelig er der på arbejdsmarkedet tale om en udbredt statistisk diskriminering forstået som, at kvinder sjældent kan konkurrere på lige vilkår med mænd, selvom de har samme kvalifikationer. De forventes nemlig at være en mere ustabil arbejdskraft, da de formodes at skulle påtage sig en større andel af omsorgsforpligtigelserne. Det forventes, at de er mere fraværende pga. sygdom hos børn – og i den fødedygtige alder kan de forventes at få yderligere børn, hvilket selvsagt vil implicere fremtidigt fravær fra jobbet i længere perioder. Den indkomstmæssige skævhed, som således opstår i løbet af det aktive arbejdsliv, vil yderligere følge med kvinderne over i deres ældre livsfasen i form af lavere pension m.v.

Det fremgår af diskussionsoplægget, at den generelle familiepolitik har meget lille indflydelse på mænds beskæftigelsesforløb og deltagelse i omsorgsarbejdet i hjemmet. Hypotesen om at styrkelse af kvinders position på arbejdsmarkedet automatisk styrker kvinders forhandlingsposition i forhold til at få mænd til at tage en større del af ansvaret for familien, holder ikke, når det gælder karriereafbrud. Den danske case illustrerer, at på trods af at Danmark er det land, hvor kvinder og mødre har den højeste beskæftigelsesrate, tager fædre kun ca. syv procent af den samlede orlov. Det fremgår af kapitlet, at hvis man ønsker at tilskynde fædre til at tage en større del af omsorgsarbejdet i hjemmet, skal man designe politikker, der retter sig specifikt mod fædre. Den nordiske sammenligning viser, at de lande, der har reserveret en andel af den samlede orlov til fædre, har medført, at fædre har taget orlov i markant større omfang. Hvis man ønsker at fordele de negative konsekvenser af at afbryde karrieren pga. omsorg for mindreårige børn mere ligeligt mellem kønnene, er en reservation af dele af orloven til mænd en frugtbar vej frem. Dette vil kunne overvinde nogle af de kønsuligheder på arbejdsmarkedet, der har rod i statistisk diskrimination eller kvinders tab af human kapital som følge af karriereafbrud.

Nogle oplagte spørgsmål i forbindelse med den danske familiepolitik er:

- Hvordan kan man sikre øget arbejdsudbud, når befolkningen ønsker at arbejde i kortere tid, og øget arbejdstid øger ubalancen mellem familie og arbejde?
- Hvordan inddrages fædre i højere grad i omsorgsarbejdet i familien, samtidig med at man opretholder familiens ret til selv at vælge arbejdsdelingen mellem mænd og kvinder?
- Hvordan sikrer man, at børn får de bedste opvækstvilkår og livschancer?

Publication

Ejrnæs, A. & Boje, T.P. 2011: Work-family balance and new social risks. Moreno A., (ed.): Family Well-being: European Perspectives. *Social Indicators Research Series Book*.

Ejrnæs, A. & Boje, T.P. 2011: Family Policy and Welfare Regimes. In Dahl, H. M., Kovalainen, A. & Keränen, M. (eds.), *Care, Europeanization and Gender: Global Complexities*. Palgrave Macmillan.

Ejrnæs, A. Boje T. 2011: Different routes to social security in Europe. Social protection or Social investment. In the journal *Comunitania. International Journal of social work and social sciences* vol 11, nr. 1, s. 45-67

Ejrnæs, A. 2011: The impact of family policy and career interruptions on women's perceptions of negative occupational consequences of full-time home care. In the journal *European Societies*

[Boje, T.P.](#) & [Ejrnæs, A.](#) 2008: [Family Policy and Welfare Regimes](#). In Ejrnæs, A., Boje, T.P., Lewis, J., & Plumien, A. (eds.), *Report 3: Labour Market and social Policies* (s. 3-25). Aberdeen: University of Aberdeen.

<http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/reports.php>

[Ejrnæs, A.](#) & [Boje, T.P.](#) 2008: [Flexibility and the Work-life Balance in European Households](#). In Ejrnæs, A., Boje, T.P., Lewis, J., & Plumien, A. (eds.), *Report 3: Labour Market and Social Policies* (s. 49-72).

Aberdeen: University of Aberdeen.

[Ejrnæs, A.](#) 2008: [What is the Role of Parental Leave policies in shaping Work and Care in the Enlarged EU?](#). In Ejrnæs, A., Boje, T.P., Lewis, J., & Plumien, A. (eds.), *Report 3: Labour Market and Social Policies* (s. 26-48). Aberdeen: University of Aberdeen.

<http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/reports.php>

Boje, T.P., Ejrnæs, A., Torres, A., Trifiletti, R. & Salmieri, L. 2007: [Social, Family and Labour Market Policies: Types of Work-Care Arrangements](#). In *WORKCARE: Social Quality and Changing Relationships between Work, Care and Welfare in Europe. Literature review May 2007* (Report 1). Aberdeen: University of Aberdeen.

Ejrnæs, A. & Boje, T.P 2010: Leaflet: Family policy and welfare regimes.
www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/documents/leaflet-5.pdf

[Ejrnæs, A. & Boje, T.P. 2007: Familieliv. Øget fleksibilitet skaber stress: Folk der tilrettelægger arbejdet selv, har størst problemer med at få familielivet til at hænge sammen. I Politiken \(Analyse\). 22. maj 2007](#)

Wallace, CD. & Abbott, PA 2008: Report 8. Social Quality in Work and Care.
<http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/reports.php>

Data kilder:

Nordisk Råd: <http://www.norden.org/da/fakta-om-norden/tal-og-statistik>

OECD Family database

http://www.oecd.org/document/4/0,3746,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html

European Social survey <http://ess.nsd.uib.no/>

ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 1.0.
Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data

ESS Round 4: European Social Survey Round 4 Data (2008). Data file edition 4.0.
Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data

ESS Round 2: European Social Survey Round 2 Data (2004). Data file edition 3.2.
Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.

Links to EU Funded Research

CINEFOGO, FP6, NoE (2005-2009), Civil Society and New Forms of Governance in Europe
– The Making of European Citizenship,
http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/325_en.html
<http://www.cinefogo.org>

HWF, FP5 (2000-2003)
Households, Work and Flexibility,
http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/057_en.html
<http://www.hwf.at>

WORKCARE, FP6 (2006-2009) Social quality and the changing relationships between work,
care and welfare in Europe,
http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/232_en.html
<http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare>