RETSSOCIOLOGI
Reeksamen V 2019/20

EU-Rådet har den 20. juni 2019 vedtaget et nyt direktiv (direktiv 2019/1158) om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner. Det overordnede formål med direktivet er, ud over at skabe balance, at skabe lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling på arbejdspladsen. Direktivet giver medlemsstaterne en frist på tre år til at indføre reglerne. Det betyder, at det senest skal være omsat til dansk ret i 2022.

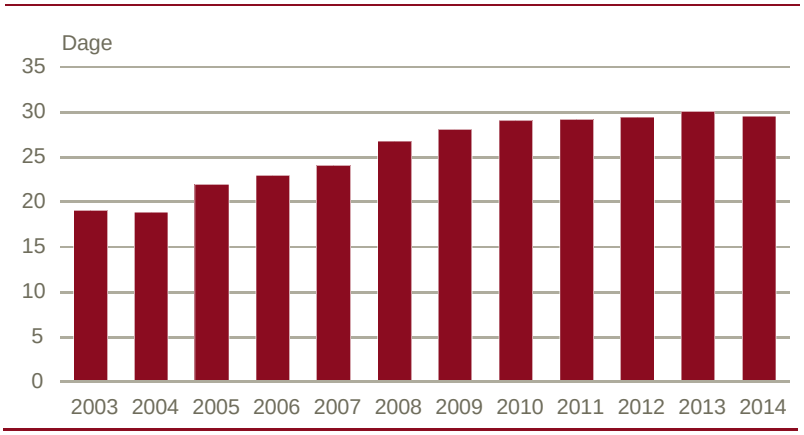
Direktivet indfører blandt andet øremærket forældreorlov til begge forældre. Særligt omdiskuteret er den øremærkede orlov til fædre. Orloven er øremærket, men der er ikke tale om tvang – den skal ikke afholdes. Men tager faren ikke sin øremærkede orlov, bortfalder den.

Af en fælles udtalelse fra EU-Kommissionen fremgår: ”Den europæiske økonomi vil nyde godt af dette forslag, som vil bidrage til at udligne den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen. Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for både kvinder og mænd er ikke kun den mest retfærdige, men også den mest intelligente løsning.”

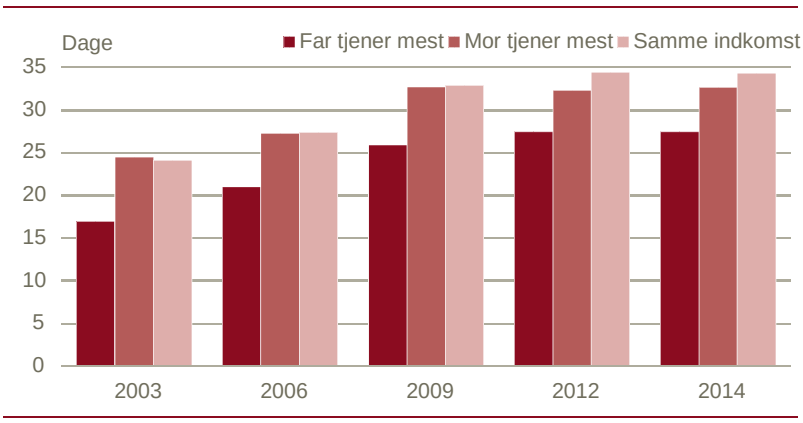
I Danmark tager mødre 91 % af barselsorloven, mens fædre tager 9 %. Det er en meget lav andel sammenlignet med udviklingen i de andre nordiske lande. Forskningen på området tilskriver dette, at de andre nordiske lande har indført øremærket barsel til fædre.

Der har dog de senere år været en udvikling i retning af, at fædre tager mere orlov, og barselsrettigheder skrives i stigende omfang ind i overenskomster, også i traditionelle mandefag. Den tidligere ligestillingsminister Karen Ellemann bad Danmarks Statistik analysere udviklingen.

Figur 2. Fædres afholdte orlov. 2003-2014



Figur 3. Fars orlovslængde efter forældrenes indkomst. 2003-2014



Der er udbredt enighed blandt arbejdsmarkeds- og kønsforskere om, at en stigning i mænds barselsorlov er helt central i forhold til en øget ligestilling mellem mænd og kvinder både med hensyn til at forbedre mænds rettigheder i relation til deres børn, men også med hensyn til at udligne løngabet mellem mænd og kvinder.

I samfundsdebatten er der dog fremsat andre synspunkter. I et debatindlæg i Information (27.09.2019) skriver psykolog og forfatter Finn Frandsen:

”Det er en rigtig god idé at skabe mere fleksibilitet for småbørnsfamilier. Studier viser, at parforholdskvaliteten er absolut lavest, når vi har små børn, og skilsmisseprocenten er absolut højest i denne fase af livet …”

”I stedet for at tvinge kvinder ud på arbejdsmarkedet og manden hjem med modermælkserstatningen kunne man skabe et samfund, som beskyttede og værdsatte den omsorgsopgave, kvinden traditionelt har stået for. …”

”Mors kropslige investering i barnet kan ikke sammenlignes med farens, men i ligestillingens navn er man ved at undergrave hendes indsats. Kvinden reduceres til fødemaskine for konkurrencesamfundets fremtidige fodsoldater.”

Af konkrete tiltag foreslår han blandt andet ret til at optjene pension under barsel, ret til dagpenge, selvom man afbryder sin tilknytning til arbejdsmarkedet i længere tid for at tage sig af sine børn, ret til deltid og større barselsfonde, som kan udligne virksomhedernes udgifter.

Der ønskes en retssociologisk analyse med afsæt i det ovenstående og med inddragelse af relevant retssociologisk teori og empiri med særlig fokus på:

1) **Faktorer af betydning for at lovgivning om ligestilling kan virke efter hensigten.**

2) **Fordele og ulemper ved at anvende lovgivning som middel til at sikre øget ligestilling mellem kønnene.**